

---

# AGREEMENT



HARVARD UNIVERSITY

AND

LOCAL 26

UNITE HERE

AFL-CIO

EFFECTIVE

SEPTEMBER 26, 2011 - JUNE 19, 2016

ENGLISH - SPANISH

---

HARVARD UNIVERSITY

AND

LOCAL 26

UNITE HERE

AFL-CIO

September 26, 2011 - June 19, 2016



## Table of Contents

Article	Subject	Page
Article 1	Employees Covered by This Agreement Excluded Employees .....	1
Article 1A	Definitions.....	1
Article 2	Equal Opportunity and Mutual Respect .....	2
Article 3	Union Membership .....	3
Article 4	Check Off.....	3
Article 5	Probationary Period and Discipline .....	4
Article 6	Hours and Wages .....	4
Article 7	Uniforms, Shoes and Buttons .....	17
Article 8	Holidays .....	18
Article 9	Vacations.....	19
Article 10	Accident Pay .....	20
Article 11	Personal Illness or Injury .....	20
Article 12	Excused Absences.....	22
Article 13	Maternity/Paternity Leave of Absence .....	22
Article 14	FMLA .....	23
Article 15	Job Openings, Promotions and Seniority.....	24
Article 16	Layoff and Recall.....	24
Article 17	Pension Plan, Life Insurance Plan, Comprehensive Medical Plan, Total Disability Plan and Dental Assistance Plan.....	26
Article 18	Occupational Safety and Health .....	27
Article 19	General Conditions .....	27
Article 20	Union Representatives .....	29
Article 21	Management Rights .....	29
Article 22	Grievance Procedure.....	30
Article 23	Arbitration.....	31
Article 24	Immigration .....	31
Article 25	No Strikes or Lockouts .....	33
Article 26	Termination of the Agreement, Separability of Clauses and Modifications .....	33
Article 27	Harvard Employment During Seasonal Layoffs.....	33
Article 28	Contract Joint Trainings.....	35
Appendix A	.....	38
Appendix B	.....	39
Side Letters	.....	41



THIS AGREEMENT, effective September 26, 2011, is by and between the President and Fellows of Harvard College (hereinafter called the "University") and UNITE HERE Local 26, AFL-CIO and their successors and assigns (hereinafter called the "Union").

WITNESSETH THAT in consideration of their mutual understandings herein, the parties agree as follows:

## **ARTICLE 1**

### **EMPLOYEES COVERED BY THIS AGREEMENT EXCLUDED EMPLOYEES**

1.1 The Agreement covers all food service employees (other than Harvard students) employed by the University in the job classifications set forth Article 6 in this Agreement, including food services employees in dining halls that have board contracts (hereinafter called "Residential Dining"), operations that do not have board contracts (hereinafter called Campus Restaurants), and the Faculty Club. All employees covered under this Agreement are considered to be in one bargaining unit.

1.2 This Agreement does not cover or apply to:

- (a) Certain Porters mentioned in Case CR-133 of the State Labor Relations Commission, decided December 21, 1938;
- (b) Stewards, head hostesses, supervisory hostesses and all persons of higher authority.
- (c) Bakery employees mentioned in Case CR-1774.

1.3 This Agreement does not cover or apply to students attending the University who may at the discretion of the University be employed at any time and from time to time to perform any work in the dining hall service as a means of earning part of their expenses while studying at the University. Nothing contained in this Agreement shall restrict the amount of work which may be allotted to students.

1.4 The employees covered by this Agreement are hereinafter called the Employees.

## **ARTICLE 1A**

### **DEFINITIONS**

- 1. "Days" unless otherwise specified, refer to calendar days.
- 2. The "Work Week" is defined as Sunday through Saturday.
- 3. "Bargaining Unit Seniority" means the date of hire at the

HUHDS Bargaining Unit.

4. "Work Unit" means the particular dining hall or retail operation. They are as follows:

- Adams
- Annenberg
- Bauer
- Cabot-Pfoho
- CGIS
- Currier
- Cronkhite
- CSG
- Crimson Catering
- Dudley/Lehman Hall
- Dunster Mather
- Eliot-Kirkland
- Faculty Club
- Graduate School of Design
- Greenhouse-Lise Café
- Harvard School of Public Health
- Leverett
- Lowell-Winthrop
- Northwest Cafe
- Quincy-Hillel
- Rock Café

The parties agree to update the above list to reflect any additions to or closings of HUDS' dining halls or cash operations during the life of this Agreement.

## ARTICLE 2

### EQUAL OPPORTUNITY AND MUTUAL RESPECT

2.1 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, handicap or veteran status, and hereby agree to incorporate these obligations as part of this Agreement.

2.2 It is the desire of both parties that all employees be treated fairly and with respect. Harassment will not be tolerated. Harassment for the purposes of this Article includes, but is not limited to, abusive or threatening language and conduct creating a hostile work environment. No employee should be discriminated against in the work place because of his/her political beliefs, sexual orientation, happpenstance of birth, medical history or status, marital or parental status, or any other reason that is not reasonably related to job requirements or job performance. All members of the Harvard community are expected to act in accordance with the spirit of this policy as well as the requirements of law.

2.3 The University and the Union agree to cooperate to prevent sexual harassment whether from supervisors, employees, students or visitors.

2.4 The Employer and the Union agree that all employees and managers

shall treat each other, regardless of position or profession, with dignity, respect, courtesy and trust.

### **ARTICLE 3**

#### **UNION MEMBERSHIP**

3.1 The University agrees that it will require all those employees who are members of the Union on September 26, 2011 to remain members in good standing during the life of this Agreement or leave the employ of the University.

3.2 If a new employee is not already a member of the Union, the University will require that the employee become and remain a member in good standing of the Union on and after the thirtieth (30th) calendar day following the beginning of employment.

3.3 For the purpose of this Agreement a person shall be deemed to be in good standing if the person shall have tendered to the Union the initiation fee and be paid up as to regular dues arising out of University employment.

### **ARTICLE 4**

#### **CHECK OFF**

4.1 The University agrees that during the life of this Agreement it will recognize and honor a written assignment voluntarily signed by an individual member of the Union requesting and directing the University to deduct from the pay of the person so signing, the following: (1) Initiation fee, if due; (2) Regular dues arising out of University employment to be deducted from the first pay check in each of any calendar month (except June, July, August, and September) when the person has been on the regular payroll prior to the 20th of the preceding month. Such dues authorization forms shall be included in the orientation packages for new employees.

4.2 All money so collected will be paid to the Treasurer or Financial Secretary of the Union.

4.3 The University will allow employees, who choose to do so, to contribute through a voluntary political deduction system to the UNITE HERE TIP Campaign Committee. The political contribution deduction shall be made in accordance with the procedures established in a separate side agreement regarding "Check Off".

4.4 The University agrees to provide electronic information about employees and dues remitted in accordance with the separate side agreement regarding "Check Off".



## **ARTICLE 5**

### **PROBATIONARY PERIOD AND DISCIPLINE**

5.1 Any new employee shall be considered to be on probation for the first 45 calendar days, and if the University finds the employee to be unsuitable during this probationary period, the employee may be discharged. The Union will not unreasonably deny a request by the University for an extension of the probationary period for an additional 45 calendar days.

5.2 An employee may be disciplined or discharged for just cause only. An employee who has completed the probationary period may grieve a discipline or discharge action in accordance with Articles 22 and 23. The University agrees that progressive discipline shall be used in those instances where warranted that copies of all formal disciplinary actions will be sent to the Union.

## **ARTICLE 6**

### **HOURS AND WAGES**

6.1 **NORMAL WORKWEEK:** The normal workweek shall be five (5) days of eight (8) hours work in each calendar week; the eight (8) hours of work shall be performed within nine (9) consecutive hours with two one-half hour periods off for meals. Employees who may be requested by the University to work more than eight (8) hours in one day or more than forty (40) hours in any one week shall be paid for the excess hours at the rate of one and one-half times the hourly rate.

6.2 **NO PYRAMIDING:** There will be no pyramiding of holiday pay, overtime pay, or premium pay.

6.3 **PAYROLL WEEK:** Payroll calculations are made on the basis of the week beginning at 12:01 a.m. Sunday and ending with 12:00 p.m. on Saturday. The payroll day runs from midnight to midnight.

6.4 **MINIMUM FOR PAID OVERTIME:** The minimum overtime paid for will be twenty minutes. Unless five minutes overtime is worked, no overtime will be allowed but if the actual work time exceeds five minutes, the full twenty minutes will be allowed.

6.5 **OVERTIME AND EXTRA HOURS DISTRIBUTION:** When additional or overtime hours are available, they will be offered to employees in the following manner:

- 1) **Employees Working Less Than 40 Hours:**
  - (a) First to members working fewer than 40 hours per week in the job classification within the work unit.
  - (b) If the additional hours are still unfilled then such hours shall be offered to members working fewer than 40 hours per week in the job classification within the bargaining unit.

- (c) If the additional hours are still unfilled, then such hours shall be offered to members working fewer than 40 hours who have previously demonstrated an ability to perform the job duties of the relevant classification. Such members shall have their names included on a list of employees available and administered at the work unit level.
    - (d) Straight time hours will be offered first, in all instances, to the member with the most bargaining unit seniority.
  - 2) Employees Working 40 Hours:
    - (a) If additional hours need to be filled on an overtime basis, they shall first be offered to the member in the job classification within the work unit who has accepted or refused the least number of overtime hours during the current contract year.
    - (b) If the overtime hours are still unfilled then such hours shall be offered to the member in the job classification within the bargaining unit with the fewest overtime hours accepted or refused for the current contract year.
    - (c) If the overtime hours are still unfilled, then such hours shall be offered to members who have previously demonstrated an ability to perform the job duties of the relevant classification. Administration of secondary classifications will be done as described in paragraph 1(c), above.
    - (d) In all instances where low hours are equal, the offer first will go to the member with the most bargaining unit seniority.
  - 3) Bargaining unit members will be contacted at the phone number provided by them in the order set forth above. If a member is unavailable to answer a call for overtime hours, the next member on the list will be contacted. In this instance, the member unavailable to answer the phone call will not be charged with any hours accepted or refused.
  - 4) Administration of Overtime Hours: In order to equitably distribute overtime hours in the manner described in paragraph 2, above, HUDS shall maintain a list that contains the following information about each bargaining unit member:
    - Bargaining Unit Seniority
    - Current Job Classification
    - Current Work Schedule
    - Current Work Unit
    - Telephone contact information as provided and updated by the member; and
    - Overtime Hours Accepted and Refused for the Current

Contract Year.

- 5) The list shall be updated or “rotated” on a weekly basis to reflect each member’s overtime hours accepted or refused. At the beginning of each contract year, the list will be reset by order of bargaining unit seniority. Finally, the list will be updated when necessary in order to reflect changes to all members’ employment status.
- 6) Use of Temporary Workers: All additional hours and overtime hours will be offered to bargaining unit members as provided above, prior to such hours being assigned to temporary employees, except in circumstances for which exhausting the above process as a practical matter cannot result in finding enough bargaining unit members or a bargaining unit member available to perform the work by the time that the work must be performed to meet operational needs. In such circumstances, the above process will be used until such time as it is deemed necessary to assign a temporary employee. Examples of such instances include but are not limited to:
  - Unplanned additional hours necessitated by a sick leave request made less than two hours prior to the start of a shift;
  - Unplanned additional hours necessitated by the failure of a member to show for an assignment;
  - Additional hours necessitated by events requiring higher than normal staffing levels; and
  - Unplanned additional hours necessitated by unanticipated vacancies during the beginning of the academic year.

It is the intention of the parties to reduce the use of temporary employees by means of the above process. In the event that temporary use is not reduced, the parties will discuss the issue in the Best Practices Committee (without affecting either party’s rights under the grievance article).

6.6 SCHEDULES: Employees who work a forty-hour week shall have two consecutive days off in each calendar week, and the University shall post publicly in each working place a schedule designating for each employee the hours of duty and the days off.

This schedule shall be posted seven (7) days prior to the beginning of the scheduled work week.

It is the intent of Harvard to provide, where reasonable, employees with regular scheduled shifts to assist employees in balancing their lives outside of the workplace. Although changes in an employee’s schedule may arise in meeting the needs of the business, Harvard will do what is reasonable to limit these occurrences and will take into account an employee’s seniority. Schedule preferences within a job classification within a work unit will be determined by

bargaining unit seniority.

6.7 PREMIUM PAY FOR CHANGED WORK DAYS: Full-time employees who are required to work on one or both days other than their five (5) scheduled workdays in a work week shall be paid for such work (i) at the rate of time and one-half for the first such other day they work in a work week and (ii) at the rate of double time for the second such other day they work in a work week. However, these premiums shall not apply if such work results from a change in the employee(s) regularly scheduled work week and if they receive at least seven (7) calendar days notice of such change.

6.8 PAY FOR HOLIDAYS WORKED: Employees who work on their normal day off which is also a recognized holiday under Article 8, Holidays of this Agreement, shall be paid time and one-half (1 ½) for each hour worked in addition to their holiday pay of straight time for the number of hours in their regularly scheduled workday.

6.9 REPORT PAY: Full-time employees who report for work on a regularly scheduled workday will be guaranteed eight (8) hours' work for that day. Employees who are called in to work on their scheduled day off shall be guaranteed a minimum of four (4) hours (or their normal scheduled hours, whichever is less) work or pay, at the appropriate rate.

6.10 Hourly base pay adjustments for this five year contract will be as follows:

Year 1	(06/19/11)	\$.20
	(12/18/11)	\$.25
Year 2	(06/17/12)	\$.50
Year 3	(06/16/13)	\$.55
Year 4	(06/15/14)	\$.60
Year 5	(06/21/15)	\$.60

The University agrees to pay the employees weekly, by check or direct deposit at the employee's option, in accordance with the following schedule:

Current

<i>Classification</i>	<i>Start</i>	<i>After 1 year</i>	<i>After 2 years</i>
First Cook**	20.78	22.10	23.00
Pastry Cook**	20.78	22.10	23.00
Second Cook	20.28	21.60	22.50
Host/Hostess	19.82	21.06	21.94
Assistant Second Cook	19.82	21.06	21.94
Butcher	19.61	20.81	21.68
Truck Driver/Storeroom Comb.*	19.58	20.79	21.66
Fine Dining Cook**	19.35	20.51	21.36
General Cook	19.35	20.51	21.36
Pantry Steward	19.35	20.51	21.36
Assistant Cook	18.37	19.41	20.11
Short Order Cook-Counter Comb.	18.37	19.41	20.11
Lead-Dining Room Service	18.00	19.01	19.63
Truck Operator - Electric	17.62	18.61	19.20
Kitchenperson-Pantry Comb.	17.61	18.59	19.19
General Service/Wait	17.46	18.39	18.96
Saladperson-Pantry Comb.	17.30	18.25	18.82
Kitchenperson/Chef's Helper/ Potwasher/Laundryperson Comb.	17.25	18.20	18.77
Storekeeper	17.25	18.20	18.77
Pantryperson	17.22	18.16	18.72
Checker	17.19	18.13	18.69
Checker/Barista**	17.19	18.13	18.69
General Service Employee	17.05	17.98	18.55
Grill Cook	16.77	17.41	17.62

\* Employees in higher or equivalent classifications may not bump into the Truck Driver classification under Article 16.

\*\* When bumping is permitted under Article 16, these classifications may bump into the similar or lower classifications. Examples: Barista to Checker, Fine Dining Cook to General Cook.

June 19, 2011

<i>Classification</i>	<i>Start</i>	<i>After 1 year</i>	<i>After 2 years</i>
First Cook**	20.98	22.30	23.20
Pastry Cook**	20.98	22.30	23.20
Second Cook	20.48	21.80	22.70
Host/Hostess	20.02	21.26	22.14
Assistant Second Cook	20.02	21.26	22.14
Butcher	19.81	21.01	21.88
Truck Driver/Storeroom Comb.*	19.78	20.99	21.86
Fine Dining Cook**	19.55	20.71	21.56
General Cook	19.55	20.71	21.56
Pantry Steward	19.55	20.71	21.56
Assistant Cook	18.57	19.61	20.31
Short Order Cook-Counter Comb.	18.57	19.61	20.31
Lead-Dining Room Service	18.20	19.21	19.83
Truck Operator - Electric	17.82	18.81	19.40
Kitchenperson-Pantry Comb.	17.81	18.79	19.39
General Service/Wait	17.66	18.59	19.16
Saladperson-Pantry Comb.	17.50	18.45	19.02
Kitchenperson/Chef's Helper/ Potwasher/Laundryperson Comb.	17.45	18.40	18.97
Storekeeper	17.45	18.40	18.97
Pantryperson	17.42	18.36	18.92
Checker	17.39	18.33	18.89
Checker/Barista**	17.39	18.33	18.89
General Service Employee	17.25	18.18	18.75
Grill Cook	16.97	17.61	17.82

\* Employees in higher or equivalent classifications may not bump into the Truck Driver classification under Article 16.

\*\* When bumping is permitted under Article 16, these classifications may bump into the similar or lower classifications. Examples: Barista to Checker, Fine Dining Cook to General Cook.

December 18, 2011

<i>Classification</i>	<i>Start</i>	<i>After 1 year</i>	<i>After 2 years</i>
First Cook**	21.23	22.55	23.45
Pastry Cook**	21.23	22.55	23.45
Second Cook	20.73	22.05	22.95
Host/Hostess	20.27	21.51	22.39
Assistant Second Cook	20.27	21.51	22.39
Butcher	20.06	21.26	22.13
Truck Driver/Storeroom Comb.*	20.03	21.24	22.11
Fine Dining Cook**	19.80	20.96	21.81
General Cook	19.80	20.96	21.81
Pantry Steward	19.80	20.96	21.81
Assistant Cook	18.82	19.86	20.56
Short Order Cook-Counter Comb.	18.82	19.86	20.56
Lead-Dining Room Service	18.45	19.46	20.08
Truck Operator - Electric	18.07	19.06	19.65
Kitchenperson-Pantry Comb.	18.06	19.04	19.64
General Service/Wait	17.91	18.84	19.41
Saladperson-Pantry Comb.	17.75	18.70	19.27
Kitchenperson/Chef's Helper/ Potwasher/Laundryperson Comb.	17.70	18.65	19.22
Storekeeper	17.70	18.65	19.22
Pantryperson	17.67	18.61	19.17
Checker	17.64	18.58	19.14
Checker/Barista**	17.64	18.58	19.14
General Service Employee	17.50	18.43	19.00
Grill Cook	17.22	17.86	18.07

\* Employees in higher or equivalent classifications may not bump into the Truck Driver classification under Article 16.

\*\* When bumping is permitted under Article 16, these classifications may bump into the similar or lower classifications. Examples: Barista to Checker, Fine Dining Cook to General Cook.

June 17, 2012

<i>Classification</i>	<i>Start</i>	<i>After 1 year</i>	<i>After 2 years</i>
First Cook**	21.73	23.05	23.95
Pastry Cook**	21.73	23.05	23.95
Second Cook	21.23	22.55	23.45
Host/Hostess	20.77	22.01	22.89
Assistant Second Cook	20.77	22.01	22.89
Butcher	20.56	21.76	22.63
Truck Driver/Storeroom Comb.*	20.53	21.74	22.61
Fine Dining Cook**	20.30	21.46	22.31
General Cook	20.30	21.46	22.31
Pantry Steward	20.30	21.46	22.31
Assistant Cook	19.32	20.36	21.06
Short Order Cook-Counter Comb.	19.32	20.36	21.06
Lead-Dining Room Service	18.95	19.96	20.58
Truck Operator - Electric*	18.57	19.56	20.15
Kitchenperson-Pantry Comb.	18.56	19.54	20.14
General Service/Wait	18.41	19.34	19.91
Saladperson-Pantry Comb.	18.25	19.20	19.77
Kitchenperson/Chef's Helper/ Potwasher/Laundryperson Comb.	18.20	19.15	19.72
Storekeeper	18.20	19.15	19.72
Pantryperson	18.17	19.11	19.67
Checker	18.14	19.08	19.64
Checker/Barista**	18.14	19.08	19.64
General Service Employee	18.00	18.93	19.50
Grill Cook	17.72	18.36	18.57

\* Employees in higher or equivalent classifications may not bump into the Truck Driver classification under Article 16.

\*\* When bumping is permitted under Article 16, these classifications may bump into the similar or lower classifications. Examples: Barista to Checker, Fine Dining Cook to General Cook.



June 16, 2013

<i>Classification</i>	<i>Start</i>	<i>After 1 year</i>	<i>After 2 years</i>
First Cook**	22.28	23.60	24.50
Pastry Cook**	22.28	23.60	24.50
Second Cook	21.78	23.10	24.00
Host/Hostess	21.32	22.56	23.44
Assistant Second Cook	21.32	22.56	23.44
Butcher	21.11	22.31	23.18
Truck Driver/Storeroom Comb.*	21.08	22.29	23.16
Fine Dining Cook**	20.85	22.01	22.86
General Cook	20.85	22.01	22.86
Pantry Steward	20.85	22.01	22.86
Assistant Cook	19.87	20.91	21.61
Short Order Cook-Counter Comb.	19.87	20.91	21.61
Lead-Dining Room Service	19.50	20.51	21.13
Truck Operator - Electric*	19.12	20.11	20.70
Kitchenperson-Pantry Comb.	19.11	20.09	20.69
General Service/Wait	18.96	19.89	20.46
Saladperson-Pantry Comb.	18.80	19.75	20.32
Kitchenperson/Chef's Helper/ Potwasher/Laundryperson Comb.	18.75	19.70	20.27
Storekeeper	18.75	19.70	20.27
Pantryperson	18.72	19.66	20.22
Checker	18.69	19.63	20.19
Checker/Barista**	18.69	19.63	20.19
General Service Employee	18.55	19.48	20.05
Grill Cook	18.27	18.91	19.12

\* Employees in higher or equivalent classifications may not bump into the Truck Driver classification under Article 16.

\*\* When bumping is permitted under Article 16, these classifications may bump into the similar or lower classifications. Examples: Barista to Checker, Fine Dining Cook to General Cook.

June 15, 2014

<i>Classification</i>	<i>Start</i>	<i>After 1 year</i>	<i>After 2 years</i>
First Cook**	22.88	24.20	25.10
Pastry Cook**	22.88	24.20	25.10
Second Cook	22.38	23.70	24.60
Host/Hostess	21.92	23.16	24.04
Assistant Second Cook	21.92	23.16	24.04
Butcher	21.71	22.91	23.78
Truck Driver/Storeroom Comb.*	21.68	22.89	23.76
Fine Dining Cook**	21.45	22.61	23.46
General Cook	21.45	22.61	23.46
Pantry Steward	21.45	22.61	23.46
Assistant Cook	20.47	21.51	22.21
Short Order Cook-Counter Comb.	20.47	21.51	22.21
Lead-Dining Room Service	20.10	21.11	21.73
Truck Operator - Electric*	19.72	20.71	21.30
Kitchenperson-Pantry Comb.	19.71	20.69	21.29
General Service/Wait	19.56	20.49	21.06
Saladperson-Pantry Comb.	19.40	20.35	20.92
Kitchenperson/Chef's Helper/ Potwasher/Laundryperson Comb.	19.35	20.30	20.87
Storekeeper	19.35	20.30	20.87
Pantryperson	19.32	20.26	20.82
Checker	19.29	20.23	20.79
Checker/Barista**	19.29	20.23	20.79
General Service Employee	19.15	20.08	20.65
Grill Cook	18.87	19.51	19.72

\* Employees in higher or equivalent classifications may not bump into the Truck Driver classification under Article 16.

\*\* When bumping is permitted under Article 16, these classifications may bump into the similar or lower classifications. Examples: Barista to Checker, Fine Dining Cook to General Cook.

June 21, 2015

<i>Classification</i>	<i>Start</i>	<i>After 1 year</i>	<i>After 2 years</i>
First Cook**	23.48	24.80	25.70
Pastry Cook**	23.48	24.80	25.70
Second Cook	22.98	24.30	25.20
Host/Hostess	22.52	23.76	24.64
Assistant Second Cook	22.52	23.76	24.64
Butcher	22.31	23.51	24.38
Truck Driver/Storeroom Comb.*	22.28	23.49	24.36
Fine Dining Cook**	22.05	23.21	24.06
General Cook	22.05	23.21	24.06
Pantry Steward	22.05	23.21	24.06
Assistant Cook	21.07	22.11	22.81
Short Order Cook-Counter Comb.	21.07	22.11	22.81
Lead-Dining Room Service	20.70	21.71	22.33
Truck Operator - Electric*	20.32	21.31	21.90
Kitchenperson-Pantry Comb.	20.31	21.29	21.89
General Service/Wait	20.16	21.09	21.66
Saladperson-Pantry Comb.	20.00	20.95	21.52
Kitchenperson/Chef's Helper/ Potwasher/Laundryperson Comb.	19.95	20.90	21.47
Storekeeper	19.95	20.90	21.47
Pantryperson	19.92	20.86	21.42
Checker	19.89	20.83	21.39
Checker/Barista**	19.89	20.83	21.39
General Service Employee	19.75	20.68	21.25
Grill Cook	19.47	20.11	20.32

\* Employees in higher or equivalent classifications may not bump into the Truck Driver classification under Article 16.

\*\* When bumping is permitted under Article 16, these classifications may bump into the similar or lower classifications. Examples: Barista to Checker, Fine Dining Cook to General Cook.

Each employee shall be hired at no less than the starting rate of the job classification. Each employee who is retained by the University shall receive increases in accordance with the wage schedule set forth in this Agreement.

An employee who is promoted shall be placed one step higher than the step of the new classification necessary to provide a wage increase.

6.11 WAIT STAFF AT FACULTY CLUB: Regular Harvard Faculty Club employees who work additionally as waitresses/waiters will receive their regular rate or overtime rate applicable, the current rate paid to extra waitresses/waiters, whichever is higher.

6.12 MEALS:

(a) In addition to the cash wages, employees are entitled to receive, without charge, two meals on each eight (8) hour day on which they are on duty, or on meal for each part-time or extra duty employee while on duty.

(b) Employees who work three (3) hours in any one day in excess of the regular eight (8) hour shift will be entitled to an extra meal.

6.13 MINIMUMS: Nothing in this provision shall prevent the University from granting increases more frequently if in the judgment of management they are merited. The foregoing scale of wages is agreed to be a minimum scale and nothing in this Agreement shall prevent the University from paying wages at a higher rate to any individual who in the judgment of the University merits such consideration.

6.14 SUBSTITUTION FOR DIFFERENT CLASSIFICATIONS: Whenever the University requires employees to perform as a substitute for another employee, work for which the rate of pay is different from their regular work, the University will pay the employees, while doing such work, at the higher of the two rates. Provided such higher rate is paid, the Union will not raise any objection to such change of duties.

6.15 Employees shall not be deprived of the opportunity to work extra hours as a result of supervisors performing work normally performed by bargaining unit employees.

6.16 If the hours actually worked (not counting filling in for absent employees) by a part-time employee exceed his or her regular schedule for more than thirty (30) consecutive work days, the regular schedule will be changed to reflect actual hours worked.

6.17 The University shall not employ a casual or temporary employee for more than thirty (30) consecutive work days without posting the job in accordance with Article 15. After thirty (30) shifts of employment in a calendar year, the University has agreed that Article 3 and 4 shall apply to casual or temporary employees as a condition of continued employment.

6.18 COMMENCEMENT AND REUNION PAY: Employees who remain after the closing of the Dining Halls in order to work at Commencement and Reunions will receive a payment equal to one half of their regularly scheduled

hours for any interim layoff (“Retention Payment”). The Retention Payment will be paid independent of and in addition to any payment to employees for hours actually worked during the same interim layoff period.

6.19 EXTRA WAITSTAFF: The following provisions shall govern the hiring, compensation and working conditions of the Faculty Club extra waitresses/waiters:

(1) Extra waitresses/waiters will be paid a single meal rate of:

6/19/2011	\$76.52
12/20/2011	\$77.52
6/17/2012	\$79.52
6/16/2013	\$81.72
6/15/2014	\$84.12
6/21/2015	\$86.52

(2) At least quarterly, the University will provide the Union with the names of extra waitresses/waiters who are hired directly by the University on a more or less regular basis.

6.20 Notwithstanding any other provisions of this Agreement, an employee who normally works less than twenty (20) hours a week and who became an employee covered by this agreement on or after June 20, 1986, is entitled to statutorily required benefits only and will be paid only for time worked until he/she has completed one year of continuous service, except that employees who are regularly assigned to a work schedule of sixteen (16) hours or more per week are eligible to participate in the University offered health insurance plans (The entitlement to benefits of employees hired before June 20, 1986, will be based upon the Agreement effective June 20, 1983). Thereafter, such an employee who has worked at least 94% of his/her scheduled hours during the preceding twelve (12) months will in addition be entitled to holidays and vacation in accordance with applicable rules set forth in Articles 8 and 9 respectively.

Vacations For Employees Working Fewer than 20 Hours Per Week:

One week after one year of continuous service

Two weeks after two years of continuous service

Three weeks after five years of continuous service

6.21 SUMMER JOB POSTINGS: In order to reduce the potential need for temporary workers in the early fall by implementing a timely and fair process for posting and taking bids for open positions during the summer, the parties hereby agree to the following procedure:

1. RETURN TO WORK CARDS: In the month of May, Harvard will provide current HUDS employees with cards asking whether they intend to return to their current position the following September. No later than two (2) weeks following receipt of the card, employees will be responsible for filling out and returning such card to their manager. In addition to seeking confirmation of an employee's intention to return to work, the card will provide an option as to how the employee should be contacted during the summer (email, phone or U.S. mail). Employees that do not return a card will have their position posted and will have hiring preference for open positions posted throughout the summer.
2. POSTING AND FILLING OPEN POSITIONS: The University will continue to post all open positions throughout the academic year. During the seasonal layoff (summer) period, the University will post job openings on three separate dates announced to employees in May. On such specified dates, employees will be notified via their preferred communication method that positions have been posted and will be instructed on how they can learn more about posted positions. Positions will be filled according to Article 15 of the Agreement.
3. GRIEVANCE PROCEDURE: Because bids on open positions will be taken during the summer, the parties agree that the time limits for the Union to file a grievance resulting from the filling of such positions shall be extended through the end of the 14<sup>th</sup> day of September. Grievances filed under this article will be expedited to Step 3 of the Grievance Procedure.

## **ARTICLE 7**

### **UNIFORMS, SHOES AND BUTTONS**

7.1 UNIFORMS: The University will, without expense to the employee, furnish and clean all uniforms required to be worn. However, an employee may elect to purchase and maintain a required serving uniform. An employee who so elects will be reimbursed upon proof of purchase up to \$25.00 a uniform. Reimbursement for maintenance of such uniform shall be made annually during the month of December in a lump-sum payment of \$145.00. The number and kind of uniforms, and the number of replacements, will be determined by management.

7.2 SHOES: All employees are eligible for a \$55.00 reimbursement for the purchase of safety shoes in accordance with the following provisions:

Eligibility Requirements: Employees must have completed the probationary period. For reimbursement, an employee must show shoes to his/her manager, and proof of purchase, such as, a receipt or sales slip. If shoes are purchased, they must be worn on the job. Reimbursement, on an annual basis for subsequent pairs of shoes will be made one year from the date of purchase. Appendix A clearly defines acceptable safety shoes and their composition.

7.3 The University will not deduct taxes from shoe or uniform-related reimbursement payments except as required by applicable law.

7.4 UNION BUTTONS: The University will allow employees, who choose to do so, to wear a designated Union button on their uniforms.

## ARTICLE 8

### HOLIDAYS

8.1 Employees working twenty (20) hours or more per week are entitled to holiday pay for all recognized holidays. Employees working fewer than twenty (20) hours per week are entitled to holiday pay in accordance with Article 6.20 for recognized holidays with the exception of floating holidays.

Recognized holidays are as follows:

New Year's Day	Veteran's Day
Martin Luther King Day	Thanksgiving
President's Day	Day after Thanksgiving
Memorial Day	Christmas
Independence Day	One Floating Holiday (For employees working 20 or more hours per week only)
Labor Day	
Columbus Day	

Such employees must work their full scheduled workday before and after the holiday in order to be entitled to the holiday. Those employees who are regularly scheduled for twenty (20) hours or more per week but who are on seasonal layoff are entitled to an additional floating holiday in lieu of the Labor Day holiday.

8.2 OBSERVATION OF HOLIDAYS: Legal holidays in Massachusetts which fall on a Sunday are observed the following Monday. For all administrative purposes, other holidays shall be determined to occur on the day on which it is actually observed by the University.

8.3 HOLIDAYS NOT WORKED: Employees shall receive straight-time pay for the number of hours in regularly scheduled working day for each of these holidays, including those which fall on a normal day off. This provision does not apply to unexcused absence on a holiday, which would result in forfeiture of pay.

8.4 HOLIDAYS WORKED: If an employee works on any of the holidays listed, the employee shall receive time and one-half (1 ½) the hourly rate for all

hours worked during employee's regular work schedule, and double the hourly rate for all other ho worked. In addition, the employee shall receive straight pay as provided in paragraph 8.3 above.

8.5 SCHEDULING FLOATING HOLIDAYS: Scheduling of the floating holiday may be done in the following manner. First, employees wishing to schedule the floating holiday far in advance shall, the first Monday in November, submit their request, in writing, to their immediate supervisor. In this situation, the choice of a particular holiday shall be given to the employees in order of bargaining unit seniority, subject to the University's work requirements. Second, employees who do not wish to schedule their floating holiday by the first Monday in November must secure approval from their supervisor at least two (2) weeks before the day they wish to observe as a floating holiday. In this situation, the choice of a particular holiday shall be given to the employees in the order which the requests are received, subject to the University's work requirements. With the consent of an employee's supervisor, the two (2) weeks notification may be waived. An employee's request to use his or her floating holiday at a particular time shall not be unreasonably denied.

8.6 ABSENCES BEFORE OR AFTER HOLIDAYS: An employee is not entitled to holiday pay for a holiday occurring during a leave of absence or layoff, unless the employee works four of the regular workdays during the workweek in which the holiday falls.

8.7 INDEPENDENCE DAY: Holiday pay for Independence Day shall be granted to those eligible employees on the same basis as all other holidays referenced in Article 8.

8.8 WINTER RECESS PAY: Employees shall receive paid time off for any Winter Recess days recognized by the University in addition to the Christmas and New Year's Day holidays. Employees who are required to work on such recess days shall be granted compensatory time off with pay at a time mutually agreed upon by the employee and the supervisor within the contract year.

## **ARTICLE 9**

### **VACATIONS**

9.1 Vacation ratings shall be made as of October 1. Employees are entitled to paid vacation as follows:

- (1) Employees who begin work on or before October 1 are entitled to two (2) weeks vacation with pay.
- (2) Employees who begin work after October 1 of any year shall be entitled to vacation at the rate of one (1) day for each month of service figured to the end of the academic year, but not to exceed nine (9) days.
- (3) During the fifth year of continuous service, employees will accrue vacation at the rate of three (3) weeks with pay per year.



- (4) During the tenth year of service employees will accrue vacation the rate of four (4) weeks with pay per year. The fourth or "bonus" week may accumulated from year to year within each five (5) year period.
- (5) To recognize and reward long service, an employee who completes twenty-five (25) years of total service with the University during the calendar year is entitled to an extra four (4) weeks of vacation that year, to be repeated every fifth year thereafter. The extra four (4) weeks is not accrued as is normal vacation. Once an employee has been given an additional four (4) weeks, that time may be taken all at once or can be spread over the five (5) year period (at convenience of the department). Any time not taken prior to the granting of next extra four (4) weeks is forfeited. If an employee terminates before s/he used all of the four (4) weeks, s/he will be paid for any time not yet taken.

9.2 The Christmas recess will, in general, be the time when vacations will given. When layoffs in this recess exceed the vacation due, full pay for the excess time will be granted. If the full vacation is allowed during the Christmas recess, it is with the expectation that the employee will finish out the academic year. If the employee does not finish out the academic year, the excess vacation granted and still not accrued will be deducted from the employee's final paycheck.

9.3 If at any time during the Christmas holiday period there is more personnel on duty than is required for the regular work, such excess personnel will perform whatever work may be found for them, even though it may not be their regular assignment.

9.4 All employees leaving or discharged from the service of the University will receive accrued vacation on a pro rata basis.

## **ARTICLE 10**

### **ACCIDENT PAY**

The University will provide compensation for incapacity due to industrial accidents at least equal to that required under the laws of the Commonwealth of Massachusetts. In all bona fide cases the employer will add a supplemental amount to the statutory requirement so as to provide a total equal to the current weekly wage for the first three weeks and three quarters ( $\frac{3}{4}$ ) of the weekly wage thereafter.

## **ARTICLE 11**

### **PERSONAL ILLNESS OR INJURY**

#### **11.1 SICK PAY:**

- (a) During the first year of employment, an employee shall be eligible for one (1) day's sick pay for each two (2) continuous months of

employment.

- (b) After one year of continuous employment each employee shall become eligible for sick pay, in any one fiscal year, as follows:

After 1 year of service	1 week
After 2 years of service	2 weeks
After 3 years of service	3 weeks

The week's pay shall be what the employee would have earned had the full normal week existing at the time of illness been worked.

- (c) An employee who has been absent from the payroll for more than one month is not again eligible for sick benefits until after returning to work.
- (d) The University reserves the right to require reasonable proof of injury as a condition for the payment of sick pay when circumstances indicate probable abuse of sick pay. This rule will be applied reasonably, and there will not be an automatic requirement for providing such proof.
- (e) Any employee injured at work who is required to seek medical services during the work day of the injury shall not be charged sick leave and shall be paid for the day.
- (f) Employees who use six (6) or less sick leave days per fiscal year may carry over their remaining sick leave days to a maximum bank of thirty (30) sick leave days.
- (g) If one of the paid holidays occurs during the period in which an employee is authorized for sick pay, s/he will be paid for the holiday and the day will not be charged to sick pay.
- (h) Accrued sick leave time may be applied toward absences from work for personal health reasons or dependant health reasons, including for medical appointments; however, sick leave for dependant health care may not exceed six (6) days per fiscal year.

## 11.2 SHORT TERM DISABILITY

- (a) **EMPLOYEES WITH FEWER THAN SEVEN YEARS OF SERVICE:** A benefits eligible 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-five percent (75%) of his/her regular scheduled weekly wage for a period not to exceed a maximum total of six (6) months;
- (b) **EMPLOYEES WITH SEVEN OR MORE YEARS OF SERVICE:** An employee with seven (7) or more years of regular service

will be paid one hundred percent (100%) of his/her regularly scheduled weekly wage. 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.

- (c) **MAKING A CLAIM:** Employees should contact the University's Disability Claims Unit and/or their respective Human Resources personnel for assistance in the processing of claims.

11.3 **LONG TERM DISABILITY:** 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.

11.4 **EXCLUSIONS:** Sick leave and Short Term Disability shall not be paid if an employee qualifies for Workers' Compensation or Long Term Disability.

## **ARTICLE 12**

### **EXCUSED ABSENCES**

12.1 Absences may be excused and pay during absence allowed as follows:

- (a) Vacations
- (b) Illness or Injury (according to provisions thereof)
- (c) Death in the immediate family (up to and including three (3) days).

Immediate family shall mean husband and wife; eligible domestic partner; son and daughter (including stepchildren); grandchild; son-in-law and daughter-in-law; parent (including stepparent); grandparent; father-in-law and mother-in-law; brother and sister (including stepbrother and stepsister); and brother-in-law and sister-in-law. Household shall mean individuals regularly sharing the employee's residence.

12.2 Absences may be excused and differences in pay allowed for the following reasons:

- (a) Required attendance at court or jury duty.
- (b) Casual military duties.

12.3 In order to obtain the difference in pay between that received for such services and regular earnings at the University, the employee must announce such planned absence to the supervisor immediately. The employee is expected to report for duty all or part of any days which are not occupied in such service.

## **ARTICLE 13**

### **MATERNITY/PATERNITY LEAVE OF ABSENCE**

13.1 **BIRTH OR ADOPTION:** A maternity/paternity leave of absence is available to an employee who is becoming a parent of either a natural or an

adopted child or a foster child. A twelve (12) week leave period from the date of the birth or adoption is provided for birth, adoptive or foster parents, some or all of which may be unpaid, with assurance of return the same or an equivalent position.

13.2 USE OF VACATION DURING LEAVE: 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. The period of leave is intended cover whatever time off is necessary immediately preceding and/or following the child's arrival. Additional leave, up to one year's total, will be considered if requested by an employee.

13.3 ELIGIBILITY: 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 14**

### **FMLA**

14.1 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 a serious health condition, c) deal with an employee's own serious health condition which makes the employee unable to perform the essential elements of his/her job, d) care for an employee's spouse, son, daughter, parent or next of kin who is a covered military service member with a serious injury or illness, e) for a qualifying exigency arising out of the fact that the employee's spouse, son, daughter, or parent is on active duty, or has been notified of an impending call or order to active duty, in support of a contingency operation, or f) deal with any other condition covered by the Family and Medical Leave Act of 1993 (FMLA), in a manner consistent with the provisions of the FMLA and the University's legal obligations.

14.2 To be eligible for such leaves an employee must have completed his/her probationary period. These leaves are limited to a period of up to twelve (12) weeks in any twelve (12)-month period, unless the FMLA, as amended, provides for a longer leave, and generally are unpaid. With University approval sick pay may be utilized to cover certain periods of such leaves necessitated by personal illness or disability.

14.3 The University shall provide employees with notification that time away from work which is compensated by sick pay or short term disability constitutes Family and Medical Leave. The Family and Medical Leave Act shall not be interpreted as diminishing any other right(s) under the terms of the collective bargaining agreement.

## ARTICLE 15

### JOB OPENINGS, PROMOTIONS AND SENIORITY

15.1 In cases of promotion, bargaining unit seniority as defined in Article 1.A shall govern among employees who are equally able and qualified to perform the open job. In cases of lateral or downward transfer, among all the internal candidates who meet the minimum posted qualifications for the position, the applicant with the highest bargaining unit seniority will be selected. The University has agreed to take reasonable measures to encourage application for promotional opportunities among members of the bargaining unit. The University will upon request confer with the Union regarding possible initiatives to encourage internal upward mobility.

15.2 Any vacancies occurring in the units covered by this Agreement will be posted for seven (7) calendar days in the job posting books in all work units covered by this agreement so that the present employees may make application for such positions if they so desire. Posting of vacancies shall indicate the hours of work, days off and dining hall. Job openings shall indicate minimum qualifications for the job, if any. The University will make a standard form available for applying for job openings. The University will notify senior applicants who are not awarded a job opening the reasons why they were not selected.

## ARTICLE 16

### LAYOFF AND RECALL

16.1 **DEFINITION:** Layoff for the purpose of this article means an indefinite as opposed to a seasonal layoff.

16.2 **ORDER OF LAYOFF:** If the University should decide to lay off non-probationary employees, employees with the least bargaining unit seniority within the affected classification within the work unit as defined in Article 1.A shall be the first to be laid off, subject to the condition that the remaining employees must have the ability to perform the required work in a satisfactory manner. If bargaining unit seniority is equal, work unit seniority shall govern.

An employee who is laid off may displace the employee with the least bargaining unit seniority in the same or lower classification, provided he or she has the necessary skills and ability to perform the required work in a satisfactory manner. The Parties recognize that certain jobs require specific demonstrated skills, such as, for example, the skills and experience required for wait staff particular to a fine dining environment, and that this may prevent a laid off employee from bumping into such a position.

Once the bumping process within a work unit has been exhausted, the bumping process shall then be applied bargaining unit wide, excepting the classifications of Truck Driver as provided for in Article 6. Any employee bumped through this process shall also have bumping rights as described herein. In connection with

any layoff or bumping of employees, the University and the Union may consider alternatives such as voluntary layoff or open vacancies.

16.3 NOTICE: A non-probationary employee who is laid off shall have at least two (2) weeks notice or be given two (2) weeks' pay instead of notice.

16.4 RECALL: For purpose of recall from a layoff, the last employee laid off shall be the recalled, provided that employee is able to perform the required work in a satisfactory manner. No new employees shall be hired until the recall lists of employees have been exhausted according to the preceding sentence.

16.5 An employee on layoff will retain recall rights for a period of time equal to or her work unit seniority but in no case will the recall rights be less than twelve (12) months nor more than twenty-four (24) months.

16.6 An employee who is laid off from his or her regular position and finds another position within the University shall be entitled to the same recall rights provided in Articles 16.4 and 16.5 above.

16.7 Layoffs of less than two (2) years shall not be considered as breaking continuity of service, but the period of such layoff shall not be credited to the employee's seniority.

16.8 Notice of recall will be sent by certified mail to the last known mailing address furnished in writing by the laid off employee. The employee must respond to the recall notice within fourteen (14) calendar days from the date of such notice or forfeit all recall rights.

16.9 If the layoff of bargaining unit employees (including a change in classification of a regular employee or a reduction in the number of regular hours worked by a regular employee) would be the direct result of implementing a decision by the University to contract out work normally performed by bargaining unit employees, the University will not contract out such work.

16.10 No employee who normally works twenty (20) hours or more a week shall be laid off or have his or her hours of employment reduced in order to create positions of less than twenty (20) hours a week.

16.11 CONTRACTING OUT: The University and the Union are mutually committed to preserving work opportunities and the living standards for bargaining unit employees, and therefore agree that the University may arrange for the performance of any work of a type customarily performed by employees covered by this Agreement ("bargaining unit work") by means of a contract, subcontract, lease, concession, rental agreement or other agreement (severally or collectively referred hereafter as a "subcontract") subject to the conditions set forth in this section and the University's Wage and Benefits Parity Policy ("The Policy").

- (a) In keeping with the Policy, Harvard shall require any subcontract to provide that the subcontractor agrees to pay its employees total compensation comparable to that received by Harvard's in-house unionized employees who perform the same work.
- (b) Any subcontract shall provide: (i) all non-supervisory employment

positions under the subcontract which entail the performance of bargaining unit work shall be offered first to then-existing employees covered by this agreement who apply for such jobs; and (ii) offers shall be made in order of seniority, provided that employees then currently assigned to work in a location to be subcontracted shall have priority for such offers, in their respective order of seniority.

- (c) Any subcontract shall provide that the subcontractor shall supply to the University at least 30 days before performance of the subcontract is scheduled to commence, and thereafter, at least 30 days before the planned effective date of any change, written descriptions (employee benefit plan descriptions, if applicable) of all non-wage benefits of employment and the rates of premiums or contributions to employee benefit plans. The University shall in turn supply each item of this information to the Union on or about five business days after receiving it from the subcontractor.
- (d) The University shall permit access by Union representatives to any and all non-work areas of the University's premises used or frequented by non supervisory employees working under subcontract, provided that such representatives shall not interfere with such employees in the performance of their work.

## **ARTICLE 17**

### **PENSION PLAN, LIFE INSURANCE PLAN COMPREHENSIVE MEDICAL PLAN, TOTAL DISABILITY PLAN AND DENTAL ASSISTANCE PLAN**

17.1 The Union agrees that the University offered Staff and Hourly Pension, health, dental, retiree medical and life insurance plans, as well as volume discounts and flexible spending accounts will apply to its members who are regularly assigned to a work schedule of twenty (20) hours or more per week for the duration of this collective bargaining agreement. Employees who are regularly assigned to a work schedule of sixteen (16) hours or more per week are eligible to participate in the University offered health insurance plans. 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, as interpreted by the plan administrators.

17.2 Harvard reserves the right to amend the above cited plans and the plan documents during the term of this agreement; provided, however, that no future substantive economic amendments made to the plans will apply to the employees represented by the Union.

## **ARTICLE 18**

### **OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH**

18.1 **SAFE AND SANITARY CONDITIONS:** The University and Union will cooperate in maintaining safe and sanitary working conditions, equipment and facilities.

18.2 **HEALTH SAFETY & WORKLOADS COMMITTEE:** There shall be a Health, Safety and Workloads Committee consisting of an equal number of employees and representatives of management, which shall review complaints concerning safety, sanitation, workloads, and work standards and make recommendations to the Managing Director of Dining Services.

18.3 **UNSAFE CONDITIONS:** No employee shall be required to work under conditions which jeopardize his or her safety or health.

18.4 **UNREASONABLE WORKLOAD CLAIMS:** If the Union claims that workloads or work standards constitute an unreasonable hazard or result in unreasonable physical strain, the Union may submit such claim to the grievance procedure and arbitration in accordance with the provisions of Articles 22 and 23.

## **ARTICLE 19**

### **GENERAL CONDITIONS**

19.1 The University agrees that in obtaining new employees in the dining hall service (except any students who may be employed and any other persons employed in the dining hall service who are not covered by this Agreement) it will notify the Union of its needs and give first consideration to such applicants as the Union may present. If suitable applicants are not presented by the Union within forty-eight (48) hours, and the University shall be the sole judge of suitability, the University may secure the needed employees in any way it sees fit.

19.2 In case of any new employee obtained through any outside agency other than the Union, the University shall pay such employee's employment agency fee, if any, directly to the agency and shall not make any deduction from the employee's wages on account of said payment.

19.3 Upon request, an employee will be permitted to inspect his or her personnel file in the Harvard University Dining Services' Human Resources Office or in his or her work unit, including but not limited to his or her attendance record and any record of oral warnings concerning attendance. An employee will also be provided with a copy of his or her file upon written request consistent with Massachusetts General Laws.

19.4 Within ninety (90) days from the date the Agreement is signed, University and Union representatives will meet and review existing job classifications, workloads and work standards. If thereafter the University decides to make a substantial change(s) in the existing job classifications, the University will notify



the Union. If the Union and the University are unable to agree as to whether such a change warrants a new wage rate, or what the new rate should be, or whether such change warrants establishment of a new classification, the Union may submit the dispute directly to arbitration in accordance with the provisions of Article 23.

19.5 The University will permit the Union to post notices of its meetings and other Union business on secured bulletin boards in the various locations which have been agreed upon.

19.6 JOINT BEST PRACTICES COMMITTEE: The University and the Union are mutually committed to exploring and adopting best practices in the workplace, and have agreed to the formation of a Joint Best Practices Committee for the purpose of ongoing collaboration over the life of the current Agreement. The Joint Best Practices Committee will have the ability to amend the Agreement. The Joint Best Practices Committee shall be comprised of an equal number of Union and Management representatives to be designated by the respective parties.

At least three times a year, the Committee shall meet together with a Policy Board, which shall include the University's Executive Vice President, the Vice President for Campus Services, the Vice President for Human Resources, the Administrative Dean for Faculty of Arts and Sciences, the Director of Labor and Employee Relations, the Director of Harvard University Dining Services, the Union's President, the Union's Secretary Treasurer, Vice President, three of the Union's Harvard Chief Shop Stewards.

The Committee may solicit information and input from appropriate parties and subject-matter experts, both internal and external to the University, as it deems necessary. The Committee will convene as soon as practicable after the completion of negotiations and will meet at reasonable intervals to develop recommendations in response to the issues and objectives identified during negotiations. Specifically, the Committee will develop recommendations in the following areas:

- The implementation of practices that promote healthy, sustainable and environmentally responsible food through the use of cooking methods, the sourcing of ingredients, reduction of waste, increased recycling and other appropriate means.
- The implementation of practices that promote 12 month a year employment for all those interested.
- The implementation of practices that encourage professional development of current employees through classes, trainings and the creation of career ladders.
- In addition, the Committee may explore best practices in other areas of mutual concern, including exploring pay parity for temporary jobs worked during seasonal layoff periods.

19.7 The University will offer during regular working hours instruction in

English as a second language to current non-English speaking employees who are unable to read English, at no charge to employees.

19.8 Hourly employees are eligible to participate in the University Tuition Assistance Plan and are subject to all its requirements and conditions.

19.9 Employees are eligible to participate in the University's Service and Trade Union Child Care Scholarship program which is administered by the Office of Work/Life Resources.

## **ARTICLE 20**

### **UNION REPRESENTATIVES**

20.1 SHOP STEWARDS: The Union shall notify the University of the names of the stewards and other accredited union representatives, and identify the work groups they represent. The University will allow a steward reasonable time off for Union business, and the steward will be paid by the University at the regular straight time rate for such time lost from work during the regular working hours while attending meetings with management representatives (but not in arbitration Stewards) will not interfere with the operations of the Department. In case of any trouble, except as prescribed by the grievance procedure, the steward shall notify immediately the appropriate Union official.

20.2 UNION LEAVE: In the event an employee is appointed to any full-time office of the Union he/she shall be given a leave without pay upon proper notification to Harvard Such leave shall not constitute a break in seniority and will be for a maximum one (1) year. The parties agree the Union can appoint up to four (4) Harvard employees provided there be no more than one employee from any operational unit.

20.3 REPRESENTATION IN DISCIPLINARY MEETINGS: An employee who reasonably believes an interview with a member of management may result in discipline or discharge will, upon request, be permitted to have an accredited Union representative present at the interview. The supervisor conducting an interview with an employee shall so inform the employee as soon as s/he concludes an interview may result in discipline or discharge. Upon request, the University will furnish an interpreter to a non-English speaking employee with whom a disciplinary interview is being held, at the request of the employee, a Union representative will be present if available, when a formal warning is given the employee.

## **ARTICLE 21**

### **MANAGEMENT RIGHTS**

All rights and authority of the University are retained by the University, except to the extent that such rights are expressly modified by the provisions of this Agreement.

## ARTICLE 22

### GRIEVANCE PROCEDURE

22.1 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. Management will provide copies of grievance answers to the appropriate Union steward and to the chief shop steward.

22.2 No grievance shall be considered under the grievance procedure unless it is presented within fourteen (14) days after the circumstances giving rise to the grievance first occurred or within fourteen (14) days after the date when the grievant reasonably should have known the grievance exists. A grievance must be referred to the next step without unreasonable delay or the 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.

Step 1. The aggrieved employee shall first present the grievance to the immediate supervisor. A Union representative may be present at this meeting.

Step 2. If the grievance is not settled in Step 1, it shall be reduced to writing and signed by the aggrieved employee and the Union representative. The employee's immediate supervisor shall add an answer in writing and send the grievance to the Department Head. Within one week after receiving the written grievance, the Department Head shall confer with the Business Representative of the Union, after which an answer in writing shall be given.

Step 3. If the grievance is not settled in Step 2, it may, at the written request of Union to the Director of Labor and Employee Relations or his/her designees, be considered at a meeting of the Director of Labor and Employee Relations or his/her designees and the Business Representative of the Union or his/her designees, to be held within one week after receipt of such written request. After such meeting, the Director of Labor and Employee Relations or his/her designees shall give an answer in writing to the business representative within fifteen (15) days.

22.3 If the nature of the grievance is such that it cannot be processed in Step 1 or 2, such grievance may be initiated in Step 3 by written request set forth the grievance by the Business Representative of the Union to the Director Labor and Employee Relations or his/her designee. The procedure set forth in the preceding paragraph will then be followed.

## **ARTICLE 23**

### **ARBITRATION**

23.1 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 22, then the Union may submit such grievance to arbitration by giving written notice thereof to the University not later than two weeks after the written answer of the Director Labor and Employee Relations or his/her designee has been given in Step 3. The grievance shall be considered as having been settled in Step 3 unless it is submitted to arbitration within such time limit.

23.2 The choice of the arbitrator shall be by agreement of the parties. However, if such agreement has not been reached within one week after the receipt of such written notice submitting the grievance to arbitration, the grievance may be referred by the Union to the American Arbitration Association for the selection of an arbitrator in accordance with the rules, then obtaining said Association applicable to labor arbitrations. 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.

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

23.4 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 24**

### **IMMIGRATION**

24.1 **NON DISCRIMINATION:** No employee covered by this Agreement shall suffer any loss of seniority, compensation, or benefits solely due to any changes in the employee's name or social security number. The Employer shall not take action against an employee solely because the employee is subject to an immigration proceeding where the employee is otherwise permitted to work.

24.2 **NO MATCH LETTERS:** In the event that the University receives notice from the Social Security Administration ("SSA") that one or more of the employee names and Social Security numbers ("SSN") that the University reported on the Wage and Tax Statements (Forms W-2) for the previous tax year do not agree with the SSA's records the University agrees that it will not take adverse action against any employee listed on the notice, including firing, laying off, suspending, retaliating, or discriminating against any such employee solely as a result of a no match letter, unless otherwise required by law.

In the event that an employee who has completed his or her probationary period has a problem with his or her right to work in the United States, or upon notification by the Department of Homeland Security (DHS) that an immigration audit or an investigation is being initiated, or when the University receives a No Match letter(s) from SSA, the University shall immediately notify the Union in writing, and upon the Union's request, agrees to meet with the Union to discuss the nature of the problem or investigation to see if a resolution can be reached. Whenever possible, this meeting shall take place before any action by the University is taken.

24.3 REVERIFICATION OF STATUS: No employee continuously employed since November 6, 1986 (or before as amended by Congress) shall be required to document immigration status. The University shall not require or demand proof of immigration status, except as may be required by 8 U.S.C. 1324 a(1)(B) and listed on the back of the I-9 form or as otherwise required by law.

24.4 LEAVES FOR IMMIGRATION RELATED ISSUES: Upon request, employees shall be released for up to five (5) unpaid working days per year during the term of the Collective Bargaining Agreement in order to attend to DHS proceedings and any other related matters for the employee and the employee's immediate family (parent, spouse, and/or dependent child). The University may request verification of such leave.

24.5 Termination and reinstatement for immigration related issues: In the event that an employee has a problem with his or her right to work in the United States, after completing his or her introductory or probationary period, the University shall notify the Union in writing, and upon the Union's request, agrees to meet with the Union to discuss the nature of the problem to see if a resolution can be reached. Whenever possible, this meeting shall take place before any action by the University is taken.

In the event that an employee does not provide adequate proof that he/she is authorized to work in the U.S. following his/her probationary or introductory period, and his/her employment is terminated for this reason, the University agrees to immediately reinstate the employee to his/her former position, without loss of prior seniority (but length of service for vacation or other benefits does not continue to accrue during the period of absence) upon the employee providing proper work authorization within 12 months from the date of termination.

If the employee needs additional time, the University will rehire the employee into the next available opening in the employee's former classification, as a new hire without seniority, upon the employee providing proper work authorization within a maximum of 12 additional months. The parties agree that such employees would be subject to a probationary period in this event.

The University will furnish to any employee terminated because he/she has not provided adequate proof he/she is authorized to work in the U.S. a personalized letter stating the employee's rights and obligations under this section.

24.6 Interpreters: Upon request of the employee, the University shall provide interpreters from its staff, where such staff is available, for employees not fluent

in English during any investigation interview that may lead to discipline or discharge. Where the University is unable to so provide an interpreter, the Union may provide an interpreter.

24.7 **WORKPLACE IMMIGRATION ENFORCEMENT:** To the extent legally possible, the University shall offer a private setting for questioning of employees by DHS.

## **ARTICLE 25**

### **NO STRIKES OR LOCKOUTS**

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 26**

### **TERMINATION OF THE AGREEMENT, SEPARABILITY OF CLAUSES AND MODIFICATIONS**

26.1 This Agreement shall supersede all other Agreements that may exist between the parties hereto and any such other Agreement shall on the effective date of this Agreement become null and void. This agreement shall be effect from and after the date of Ratification (September 26, 2011), and shall remain in force through June 19, 2016, thereafter from year to year unless on or before April first in any year, either University or the Union shall notify the other, in writing, of a desire to modify terminate this Agreement on the 19th day of June following the giving of such notice. With any such notice shall be submitted a written statement setting forth in reasonable detail any changes in, or modifications of, this Agreement proposed for consideration.

26.2 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.

26.3 This Agreement may be modified or amended only by a written instrument signed by the University and the Union.

## **ARTICLE 27**

### **HARVARD EMPLOYMENT DURING SEASONAL LAYOFFS**

27.1 **OVERVIEW:** Harvard is committed to making every reasonable effort to offer Harvard employment opportunities to members of the Bargaining Unit during periods of HUDS seasonal layoffs. To this end, the parties agree to

cooperate in the implementation of these processes:

27.2 PREFERENCE FOR QUALIFIED HUDS APPLICANTS:

- (a) HUDS employees who meet posted job requirements will be placed on a preferred, qualified candidate list for all directly hired temporary University jobs performed during a seasonal layoff period.
- (b) HUDS employees who meet posted job requirements will be placed on a preferred, qualified candidate list for all temporary University jobs performed during a seasonal layoff period and administered by any agency with a Master Services Agreement with the University. Pursuant to the Joint Best Practices Committee Article, the parties will work together in an effort to expand such preferences for qualified HUDS employees to instances where the University does not possess a Master Services Agreement.
- (c) Commencing June 2011, qualified HUDS employees will be placed on a preferred, qualified candidate list for temporary Summer Employment with Restaurant Associates at the Harvard Business School. Pursuant to the Joint Best Practices Committee Article, the parties will work together in an effort to expand such preferences for qualified HUDS employees to other vendors on campus.

27.3 QUALIFICATIONS AND TRAINING: HUDS employees will be considered qualified under paragraph 2, above, if they meet the posted qualifications. Factors to be considered when determining whether an employee shall be placed on a preferred, qualified candidate list shall include, but not be limited to prior work experience, trainings attended, certifications attained, demonstrated skills and performance in the employee's primary job with HUDS. In an effort to support HUDS employees' career ladder and seasonal employment efforts, HUDS will schedule paid trainings for employees during the J-Term period. These trainings will include, for example, SafeServe classes, skills upgrading classes (to enable employees to receive the qualifications needed to bid for open positions), as well as continuing education classes in their current job classifications.

27.4 CONSISTANCY WITH OTHER COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS: The parties believe that this provision is consistent with the collective bargaining agreements between the University and other unions. If there is a conflict, however, the prior collective bargaining agreement(s) between the given union and the University shall prevail over any inconsistency in this article.

27.5 BEST PRACTICES COMMITTEE: Commencing as soon as practicable, the Best Practices Committee shall determine the timing and methods of finalizing a list of available positions covered under paragraph 2, above, as well as the posting requirements, methods for screening and methods

for applying. Qualified candidates shall be presented and considered for positions by bargaining unit seniority.

It is the intent of the parties that the Joint Best Practices Committee shall issue its recommendations by no later than December 31, 2011. The procedures that are agreed to by the parties in the Joint Best Practices Committee forum will be written and will be considered side letters to this collective bargaining agreement.

Notwithstanding the finite charge to the Committee noted above, the Joint Best Practices Committee shall continue to meet from time to time, at the request of either party, to discuss issues in the implementation of this Article. If the parties mutually agree on an improvement to these procedures, agreements will be memorialized as written side-letters to this Agreement.

27.6 RECOURSE IN NON HUDS JOBS: If a worker believes that a commitment made to them or a policy related to a temporary job at the University during a seasonal shut down period has not been honored, the issue can be presented to the Director of Labor and Employee Relations or his/her designee.

## **ARTICLE 28**

### **CONTRACT JOINT TRAININGS**

Within 60 days of the effective date of this Agreement, the parties will conduct joint trainings for all shop stewards and managers in the content of this Agreement.



For THE PRESIDENT AND FELLOWS OF HARVARD COLLEGE:

*Lisa Hogarty*

By Lisa Hogarty  
Vice President for Campus Services

*David P. Davidson*

By David Davidson  
Managing Director, Harvard University Dining Services

*William J. Murphy*

By William J. Murphy  
Director, Labor and Employee Relations

Date: 4/26/12

For UNITE HERE Local 26:

*Brian Lang*

By Brian Lang,  
President

Date: 3/19/12

UNITE HERE Local 26 Bargaining Committee:

*Michael Charles*  
*William J. Lang*  
*Daniel White*  
*Edward Childs*  
*Den Pappas*  
*Fouad Tabbara*  
*Amelie Pappas*  
*Caron Inlet*

*Nartha Echeverria*  
*Brian Hardy*  
*Luem Malool*  
*N. Dwyer*  
*Pat Brown*  
*Roy*  
*Janet G. McNamee*  
*Michelle*

Fatima Leighton

Deborah

Stuart Haley

Charlene Almeida

Jennifer Benk

Vincent Fackey

## Appendix A

### SLIP-RESISTANT SAFETY SHOES INFORMATION

#### I. Acceptable Safety Shoes:

1. For kitchen personnel, a steel-toe safety shoe. It is recommended that a steel-toe shoe also have a slip-resistant sole.
2. For dining room and service personnel, a shoe with a sole having slip-resistant characteristics such as soles made of (but not limited to) solid neoprene, solid hypalon and polyester urethane foam.

II. SLIP-RESISTANT SAFETY SHOES INFORMATION: Slip-resistant sole, made of solid neoprene, solid hypalon and polyester urethane foam, in that order, is recommended for purchase by our employees to aid in their protection against slips and falls in the kitchen and dining hall areas.

Listed below are some characteristics:

Resistance to Absorption – The ability to resist absorption of slippery substances commonly found on plant floors. Synthetic rubber and vinyl compounds have minimum oil absorption and high solvent resistance. Common trade names are Neoprene, Hypalon, Chemigum, Miragium and Tufgum.

Tread Design – More sole/heel material on the surface creates better traction. Therefore, a flat sole/heel increases surface contact and traction while a raised heel reduces traction. On wet surfaces, squeegee and/or suction is required, dictating some sort of patterned tread. The design should be such that water is not trapped, but can be released at the shoe edges.

Abrasive Qualities – several basic sole/heel materials and abrasive additives are in general use by U.S. shoe sole manufacturers: leathers, soled and “foamed” synthetic rubbers, vinyls and combinations of the latter two. Relative slip resistance is at least partly related to softeners. Softer materials are more slip resistant. Hard soles like leather and hard synthetic rubbers are rated less slip resistant than the soft rubbers and crepes. Solid rubber soles with a grit additive (ground cork or corn cobs) are best on concrete, while cellular rubbers with grit are best on wet or oily concrete and wet wood flooring.

## **Appendix B**

### HARVARD UNIVERSITY WAGE AND BENEFIT PARITY POLICY

#### Revised January 2012

The purpose of this policy is to ensure that when outsourcing is used, it should be pursued to increase quality and spark innovation, not to adversely affect the wages and benefits of Harvard's own service employees. Thus, contractors that provide security, custodial, or dining services to Harvard departments must pay their on-campus non-management employees total compensation comparable to the total compensation received by Harvard's in-house unionized employees performing the same work. This Policy shall apply to contractors whose services or contracts with the University exceed \$63,900<sup>1</sup> or more per annum and extend for nine months or more.

For the purposes of this policy, total compensation (which shall be based on an individual employee's seniority with the contractor company) includes: 1) hourly wage (plus any applicable differentials); 2) paid time off (sick leave, vacation, and holidays); 3) the employer's contribution to employee benefits (health, dental, and pension); 4) tuition assistance; and 5) child care assistance. Each year, Harvard Human Resources (HHR) will determine the total compensation for each job category/title by assigning a dollar value for wages and for the employers' contribution to the benefits outlined above.<sup>2</sup> Total compensation values will be assigned to each job category/title by matching the in-house job categories and/or titles with those of the contractors. Where job category/title matching cannot be accomplished, an evaluation of work performed will be conducted by HHR in order to "map" a contractor job category to an in-house job category performing the same or similar work.

In addition, consistent with operational requirements, contractors of employees that provide security, custodial, or dining services to Harvard departments shall allow such employees to participate in Harvard's Bridge to Learning and Literacy program, including providing paid release time. Contractors are required to reimburse Harvard, on a per capita basis, for each contract employee who participates in the Bridge program.

All contracts of \$63,900 or more to perform security, custodial and dining services with a term of nine months or longer shall contain the language reflected in Attachment "A". In no case is this policy intended to result in a reduction in wages or benefits provided by a contractor to its employees.

---

1 The annual amount is indexed by the U.S. Consumer Price Index starting from \$50,000 in 2001

2 For the purpose of this policy, the wage rates shall not be less than those found in the collective bargaining agreements of which Harvard is a party.

## **Compliance**

To ensure compliance, contracts covered by this policy shall be co-signed by an authorized officer of the school or department in order to be considered binding and valid. Upon execution of the contract, a signed copy will be submitted to the Office of Procurement Management.

In the event that a contractor fails to comply with the policy described in the above paragraphs, Harvard reserves the right, at its sole discretion, to terminate its agreement with said contractor. Harvard may, in lieu of termination of said agreement, provide the contractor with an opportunity to remedy its noncompliance. In the event Harvard terminates the agreement for non-compliance with this policy, the contractor may be ineligible to enter into any future agreements with Harvard for a period of two (2) years.

Strategic Procurement will issue annual reports that include: a listing of all Harvard contracts for security, custodial, and dining services; the amount and duration of each contract; and certification from contractors that their employees assigned to Harvard are receiving total compensation in keeping with the contract language. In addition, the University will conduct on-site audits of the wage and benefit records of selected contractors to ensure compliance.

This policy will be reviewed at the end of each collective bargaining cycle in order to make adjustments consistent with the environment, and circumstances at the time.

## Memorandum of Agreement

The parties recognize the necessity of hiring casual employees in order to meet the operational needs and contingencies of HUDS and the HFC. Casual employees are defined as persons, excluding Harvard University students and casual wait staff, who are hired on a temporary basis, who do not have authorized hours and can only be hired to meet the following staffing needs:

- The time necessary to fill posted positions
- Special events
- Employee absences due to illness, injury or disability including short-term disability, long-term disability and workers compensation
- Other employee leaves including, but not limited to Family and Medical Leave, vacation, bereavement, military, maternity and jury duty

In an effort to limit the use of employees as casuals, the parties agree that the total number of hours paid to casual employees within a fiscal year shall not, barring any unforeseen extraordinary circumstance, exceed the agreed upon amount listed below of the total hours paid within the same fiscal year to employees as defined in Article 1 of this agreement.

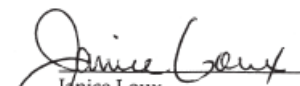
Harvard University Dining Services 10%

Harvard Faculty Club 10%

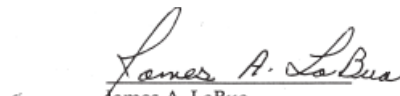
Further, the University shall supply quarterly reports verifying the use of casual hours as a percentage of total payroll hours and will work cooperatively with the Union and their designated representatives to limit their use. It is the policy of the University that all casual employees who appropriately perform the duties of their assigned position shall be encouraged to bid for any posted vacancies provided they have the demonstrated skills to perform the duties of the posted position.

The University will continue to aggressively recruit appropriate candidates by taking all necessary means to expedite the filling of vacant positions.

Accepted and Agreed:

  
Janice Loux  
For the Union

Date: 10-4-01

  
James A. LaBua  
For the University

Date: 10-4-01



**Charging Joint Best Practices Committee with Establishing Employment Program for HUHDS Employees during Seasonal Layoff Periods:**

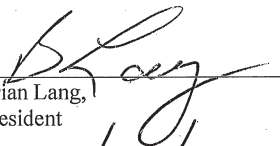
In an effort to offer employment opportunities to all members of the bargaining unit during periods of HUHDS seasonal layoffs, the parties agree that commencing as soon as practicable after the completion of negotiations, the Best Practices Committee will work on the design and implementation of a new Employment Program for HUHDS Employees during Seasonal Layoff Periods.

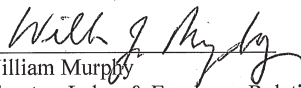
Specifically, the parties to the Committee will make every reasonable effort to design and implement a program that provides HUHDS employees on seasonal layoff with hiring preference over external applicants for seasonal work being performed on campus, provided the HUHDS employee can meet the job qualifications.

In designing the Program, the parties to the Committee shall consider seasonal work being performed on campus by other Harvard departments as well work being performed by outside vendors.

For UNITE HERE Local 26

For Harvard University:

  
\_\_\_\_\_  
Brian Lang,  
President  
Date: 3/19/12

  
\_\_\_\_\_  
William Murphy  
Director, Labor & Employee Relations  
Date: 4/26/12



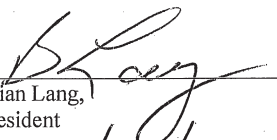
Check Off

The University agrees during the life of the first year of this agreement to work with the Union to establish and implement dues remittance and monthly reporting procedures. The parties recognize that as computer capabilities and reporting requirements change and evolve that they will agree to, at the request of either party, meet and discuss the procedures and data reporting requirements as necessary.

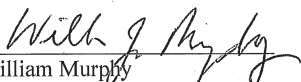
The University agrees to establish procedures to implement the following:

- To provide monthly electronic reports to the Union on previous month's hires;
- To provide monthly electronic reports to the Union of all employees in the bargaining unit;
- To provide monthly electronic reports to the Union of all dues funds remitted to the Union;
- To establish a Voluntary Political Deduction system, for those employees that elect and remit the payment and data to the financial office identified by the Union; and
- To submit the electronic data via a secure web upload identified by the Union.

For UNITE HERE Local 26

  
 Brian Lang,  
 President  
 Date: 3/19/12

For Harvard University:

  
 William Murphy  
 Director, Labor & Employee Relations  
 Date: 4/26/12



HARVARD UNIVERSITY  
OFFICE OF THE GENERAL COUNSEL

HOLYOKE CENTER 924  
1350 MASSACHUSETTS AVENUE  
CAMBRIDGE, MASSACHUSETTS 02138  
(617) 495-2790

July 6, 1983

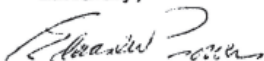
Mr. Domenic M. Bozzotto  
Hotel, Restaurant, Institutional Employees  
and Bartenders Union, Local 26, AFL-CIO  
58 Berkeley Street  
Boston, MA 02116

Dear Mr. Bozzotto:

During negotiations it was agreed that summer jobs will be offered and awarded as follows:

1. Food service summer jobs will first be offered employees in the dining hall where the jobs are located.
2. Remaining food service summer jobs will be offered and awarded by classification in accordance with Article 13 of the Agreement. Applicable seniority in this instance will be department-wide continuous service, whether full or part-time, except that a more senior part-time employee will have preference over a full-time employee only for jobs having the same or fewer hours than the part-time employee's regular position.
3. Available Buildings and Grounds summer jobs will then be offered in accordance with past practice to food service employees who were not offered food service jobs.

Sincerely,



Edward W. Powers  
Associate General Counsel  
for Employee Relations

EWP:co



Harvard University  
Office of Human Resources

July 7, 1989

Mr. Domenic M. Bozzotto  
President-Business Manager  
Hotel, Restaurant, Institutional Employees  
and Bartenders Union, Local 26, AFL-CIO  
58 Berkeley Street  
Boston, MA 02116

Dear Mr. Bozzotto:

This will confirm that Harvard employees represented by your union will continue to be eligible for the same retirement, health insurance, life insurance, long-term disability and dental insurance benefits as other Harvard employees who are represented by a union, and that employees represented by your union will not be required to contribute more toward the cost of those benefits than other Harvard employees who are represented by a union.

This will also confirm that, although the current review of these benefits is not complete, it has been decided to increase the minimum retirement benefit to \$27 a month for each year of full-time service up to and including 30 years, and to \$13.50 a month for each year of full-time service over 30 years. Changes are also under consideration in health insurance, long-term disability, and dental insurance benefits

Overall, changes being considered represent improvements in these benefits. As in the past, however, changes of any kind in these benefits will apply to employees represented by your union.

As soon as the other changes have been finalized, we will notify you.

Sincerely,

Edward W. Powers

HARVARD UNIVERSITY

Office of Human Resources



June 11, 1996

Mr. Domenic M. Bozzotto  
Hotel Employees, Restaurant Employees,  
International Union, AFL-CIO  
58 Berkley Street  
Boston, MA 02116

Dear Mr. Bozzotto,

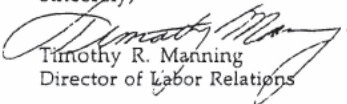
This shall be considered a Letter of Agreement with regard to the subject of summer employment.

During the 1996 contract negotiations the University reaffirmed its commitments regarding summer employment as outlined in the letters of Agreement dated July 6, 1983 and October 4, 1994.

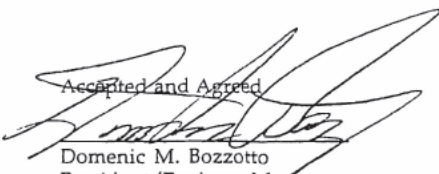
In addition to the above the University has agreed to refer the issue of the application of Harvard seniority principles internal summer work opportunities to a Joint Labor Management Committee for the development of a recommendation. It is further agreed that any recommendation from the Joint Committee is subject to review and approval of the Director of Labor Relations for the University and the President/Business Manager for the union.

If the foregoing accurately reflects your understanding of our agreement, kindly execute underneath the words "Accepted and Agreed."

Sincerely,

  
Timothy R. Manning  
Director of Labor Relations

Accepted and Agreed

  
Domenic M. Bozzotto  
President/Business Manager  
of H.E.R.E.I.U.

## INDEX

Subject	Page Number
Accident Pay .....	20
Arbitration.....	31
Check Off.....	3
Contract Joint Trainings.....	35
Definitions.....	1
Equal Opportunity and Mutual Respect.....	2
Employees Covered by this Agreement.....	1
-- Excluded Employees	
Excused Absences.....	22
FMLA.....	23
General Conditions .....	27
Grievance Procedure.....	30
Harvard Employment During Seasonal Layoffs.....	33
Holidays .....	27
Hours and Wages .....	4
Immigration.....	31
Job Openings, Promotions and Seniority.....	24
Layoff and Recall.....	24
Management Rights .....	29
Maternity/Paternity Leave of Absence.....	22
No Strikes or Lockouts .....	33
Occupational Safety and Health.....	27
Pension Plan,.....	26
Life Insurance Plan, Comprehensive Medical Program Total Disability Plan and Dental Assistance Plan	
Personal Illness or Injury .....	20
Probationary Period and Discipline .....	4
Side Letters .....	41
Signature Page .....	36
Termination of the Agreement, Separability.....	33
of Clauses and Modifications	
Uniforms, Shoes and Buttons .....	17
Union Membership .....	3
Union Representatives .....	29
Vacations.....	19



ACUERDO

la UNIVERSIDAD de HARVARD

Y

LOCAL 26

UNITE HERE

AFL-CIO

26 de septiembre 2011 –19 de junio de 2016

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.

## Índice de Materias

ARTICULO	ASUNTO	PAGINA
Artículo 1	Empleados Cubiertos por Este Acuerdo .....	51
	Empleados excluidos	
Artículo 1A	Definiciones .....	52
Artículo 2	Igualdad de Oportunidades y .....	52
	Respeto Mutuo	
Artículo 3	Formar parte de la Unión .....	53
Artículo 4	Cuotas .....	53
Artículo 5	Periodo Probatorio y Disciplina.....	54
Artículo 6	Horas y Sueldos .....	54
Artículo 7	Uniformes, Zapatos, y Botones .....	69
Artículo 8	Días Festivos.....	69
Artículo 9	Vacaciones .....	71
Artículo 10	Pago por accidente.....	72
Artículo 11	Enfermedad Personal o Lesión .....	72
Artículo 12	Inasistencias Justificadas .....	74
Artículo 13	Inasistencia por Maternidad/Paternidad .....	75
Artículo 14	FMLA .....	75
Artículo 15	Apertura de Trabajo, Promociones, y .....	76
	Antigüedad	
Artículo 16	Despido y Convocatoria .....	77
Artículo 17	Plan de Pensión.....	79
	Plan de Seguro de Vida,	
	Plan Médico Comprensivo,	
	Plan de Incapacidad Total y	
	Plan de Asistencia Dental	
Artículo 18	Seguridad Ocupacional y Salud.....	80
Artículo 19	Condiciones generales .....	80
Artículo 20	Representantes de la Unión .....	82
Artículo 21	Derechos de la Gerencia .....	83
Artículo 22	Resolución de Conflictos .....	83
Artículo 23	Arbitraje .....	84
Artículo 24	Inmigración.....	85
Artículo 25	Exclusión de Huelgas o Cierre Patronal .....	87
Artículo 26	Extinción del Acuerdo, .....	87
	Separación de Cláusulas Modificaciones	
Artículo 27	Empleo de Harvard Durante .....	87
	Despidos Estacionales	
Artículo 28	Entrenamientos Comunes del Contrato .....	89
Apéndice A	.....	91
Apéndice B	.....	92





ESTE ACUERDO, con fechas de vigencia efectiva a partir del 26 de septiembre del 2006, celebrado entre el Presidente y los Compañeros de la Universidad de Harvard (de aquí en adelante llamada la "Universidad") y, los Empleados del Hotel, los Empleados del Restaurante del Local 26, la Unión Internacional AFL-CIO y los sucesores y cesionarios (de aquí en adelante llamada la "Unión").

CONSTE POR EL PRESENTE QUE en consideración de los acuerdos mutuos las partes acuerdan lo siguiente:

## ARTÍCULO 1

### EMPLEADOS CUBIERTOS POR ESTE ACUERDO EMPLEADOS EXCLUIDOS

1.1 El Acuerdo cubre a todos los empleados del servicio de comedores (que no sean estudiantes de Harvard) empleados por la Universidad en las clasificaciones de trabajo establecidas en el Artículo 6 en este Acuerdo, incluyendo los empleados de los servicios de comedores en los salones comedores que tienen contrato con la junta (de aquí en adelante llamados "Comedores Residenciales"), operaciones que no tienen contratos con la junta (de aquí en adelante llamados "los Restaurantes de la Ciudad Universitaria", y el Club de los Profesores. Todos los empleados cubiertos en este acuerdo son considerados una unidad de negociación.

1.2 Este Acuerdo no cubre o se aplica a:

- (a) Ciertos Porteros mencionados en el Caso CR 133 de la Comisión de Relaciones Laborales Estatales, decidido el 21 de diciembre de 1938;
- (b) Los encargados, anfitrionas principales, anfitrionas de supervisión y todas las personas de mayor autoridad.
- (c) Los empleados de la panadería mencionados en el caso CR-1774.

1.3 Este Acuerdo no cubre o se aplica a los estudiantes que asisten a la Universidad que pueden a discreción de la Universidad ser empleados en cualquier momento y de vez en cuando para realizar cualquier trabajo en el servicio de los salones comedores como un medio para ganar parte de sus gastos mientras están estudiando en la Universidad. Nada de lo contenido en este Acuerdo restringirá la cantidad de trabajo que puede ser asignado a los estudiantes.

1.4 Los empleados cubiertos por este Acuerdo serán llamados de aquí en adelante los Empleados.

## **ARTÍCULO 1A**

### DEFINICIONES

1. "Días," aunque descrito en otra manera, se refiere a días naturales.
2. La "Semana Laboral" se define a los días the domingo a sabado.
3. "La antigüedad de la unidad de negociación" significa la fecha del alquiler en la unidad de negociación de HUHDS.
4. "Unidad Labor" significa un refectorio o operación particular.  
Son lo siguiente:

- Adams
- Annenberg
- Bauer
- Cabot-Pfoho
- CGIS
- Currier
- Cronkhite
- CSG
- Crimson Catering
- Dudley/Lehman Hall
- Dunster Mather
- Eliot-Kirkland
- Faculty Club
- Graduate School of Design
- Greenhouse-Lise Café
- Harvard School of Public Health
- Leverett
- Lowell-Winthrop
- Northwest Cafe
- Quincy-Hillel
- Rock Café

## **ARTÍCULO 2**

### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y RESPETO MUTUAL

2.1 Las Partes de manera activa afirman su intención y su deseo de cumplir en forma completa con sus obligaciones bajo las leyes aplicables existentes con relación a la discriminación sobre las bases de raza, color, religión, país de la nacionalidad de origen, sexo, edad, incapacidad o estado de veterano, y por el presente acuerdan incorporar estas obligaciones como parte de este Acuerdo.

2.2 El deseo de ambas partes es que todos los empleados sean tratados en forma justa y con respeto. No se tolerará el acoso. El acoso, para los objetivos de este Artículo, incluye, pero no se limita a, lenguaje abusivo o amenazante y conducta que crea un ambiente de trabajo hostil. No se debería discriminar a ningún empleado en el lugar de trabajo a causa de sus creencias políticas, su orientación sexual, la contingencia de su lugar de nacimiento, su historia clínica o estado médico, su situación matrimonial o paternal, o cualquier otra razón que no esté razonablemente relacionada con los requerimientos del trabajo o el rendimiento en el mismo. Se espera que todos los miembros de la comunidad de Harvard actúen de acuerdo con el espíritu de esta política así como los requisitos de la ley.

2.3 La Universidad y la Unión están de acuerdo en cooperar para prevenir el acoso sexual ya sea por parte de supervisores, empleados, estudiantes o visitantes.

2.4 El Empleador y la Unión están de acuerdo en que todos los empleados y gerentes se tratan unos a otros, independientemente de la posición o profesión, con dignidad, respeto, cortesía y confianza.

### **ARTÍCULO 3**

#### FORMAR PARTE DE LA UNIÓN

3.1 La Universidad acuerda que requerirá a todos esos empleados que son miembros de la Unión al 26 de septiembre del 2011 que sigan siendo miembros de buena reputación durante la vida de este Acuerdo o que dejen el empleo de la Universidad.

3.2 Si un nuevo empleado todavía no es un miembro de la Unión, la Universidad requerirá que el empleado forme parte y siga siendo miembro de buena reputación de la Unión a partir de y después del trigésimo (30) día de calendario siguiente a contar desde el comienzo del empleo.

3.3 A los propósitos de este Acuerdo una persona será considerada de buena reputación si la persona ha suministrado a la Unión la cuota inicial y ha pagado las cuotas regulares que se originen a causa del empleo Universitario.

### **ARTÍCULO 4**

#### CUOTAS

4.1 La Universidad acuerda que durante la vida de este Acuerdo reconocerá y cumplirá la asignación por escrito firmada voluntariamente por un miembro individual de la Unión pidiendo e indicando a la Universidad que descuento de la paga de la persona que así firma, lo siguiente: (1) la cuota Inicial, si la debiera; (2) la cuotas regulares que surjan del empleo Universitario serán deducidas del primer cheque de pago en cada uno de cualquier mes calendario (con excepción de junio, julio, agosto, y septiembre) cuando la persona ha estado en la nómina de pagos regular con anterioridad al 20 del mes precedente. Dichos formularios de autorización para descuento de las cuotas serán incluidos en los paquetes de orientación para los nuevos empleados.

4.2 Todo el dinero así reunido se pagará al Tesorero o al Secretario Financiero de la Unión.

4.3 La Universidad permitirá a los empleados, quienes así lo decidan, para contribuir a través de un sistema de deducción política voluntaria al Comité de

Campaña TIP. La deducción de contribución política se hará en conformidad con los procedimientos establecidos en un acuerdo conjunto con respecto al "Check Off".

4.4 La Universidad se compromete a proporcionar la información electrónica sobre los empleados y las cuotas transferidas de conformidad con el acuerdo conjunto con respecto al "Check Off".

## **ARTÍCULO 5**

### **PERIODO PROBATORIO Y DISCIPLINA**

5.1 Cualquier nuevo empleado será considerado como que se encuentra en un periodo probatorio durante los primeros 45 días calendarios, y si la Universidad considera que ese empleado es inadecuado durante este periodo probatorio, el empleado puede ser despedido. La Unión no denegará de manera irrazonable un pedido de la Universidad para una extensión del periodo probatorio por 45 días calendarios adicionales.

5.2 Un empleado sólo puede ser disciplinado o despedido por justa causa. Un empleado que ha completado el periodo probatorio puede sufrir una disciplina o despido de acuerdo con los Artículos 22 y 23. La Universidad acuerda que la disciplina progresiva se utilizará en aquellos casos cuando se justifique y las copias de todas las acciones disciplinarias formales se enviarán a la Unión.

## **ARTÍCULO 6**

### **HORAS Y SUELDOS**

6.1 **SEMANA DE TRABAJO NORMAL:** La semana de trabajo normal será de cinco (5) días de ocho (8) horas de trabajo por cada semana del calendario; las ocho (8) horas de trabajo se realizarán dentro de nueve (9) horas consecutivas con dos periodos de media hora libre para las comidas. Respecto de los empleados que pueden ser pedidos por la Universidad para trabajar más de ocho (8) horas en un día o más de cuarenta (40) horas en cualquier una semana se les pagará por las horas extras a razón de una vez y media la hora por cada hora.

6.2 **NO PRAMIDACIÓN:** No habrá piramidación del pago por días festivos, del pago por horas extras, o del pago por premio.

6.3 **NÓMINA DE PAGO SEMANAL:** Los cálculos de la nómina de pago se realizan sobre una base semanal que comienza a las 12:01 a.m. del Domingo y termina a las 12:00 p.m. del sábado. El día de la nómina de pagos corre de medianoche a medianoche.

6.4 **LO MÍNIMO PARA TIEMPO EXTRA:** El tiempo extra que se paga

será de veinte minutos mínimo. A menos que se trabaje cinco minutos del tiempo extra, no se permitirá tiempo extra pero si el trabajo en realidad excede los cinco minutos, se permitirán los veinte minutos completos.

6.5 TIEMPO EXTRA Y HORARIO DE DISTRIBUCIÓN: Cuando las horas extraordinarias o las horas extras están disponibles, se les ofrecerá a los empleados de la siguiente manera:

1. Los empleados que trabajan menos de 40 horas:
  - (a) En primer lugar a los miembros que trabajan menos de 40 horas por semana en la clasificación de los puestos dentro de la unidad de trabajo.
  - (b) Si las horas adicionales que aún están sin cubrir luego esas horas se ofrecerá a los miembros que trabajan menos de 40 horas por semana en la clasificación de los puestos dentro de la unidad de negociación.
  - (c) Si las horas adicionales que aún están sin cubrir, a continuación, esas horas se ofrecerá a los miembros que trabajan menos de 40 horas que previamente han demostrado la capacidad de realizar los deberes del trabajo de la clasificación correspondiente. Estos miembros tendrán sus nombres figuren en una lista de empleados disponibles y se administran en el nivel de unidad de trabajo.
  - (d) Horas de tiempo corrido se ofrecerá en primer lugar, en todos los casos, al miembro que tenga la antigüedad de negociación más unidad.
2. Los empleados que trabahan 40 horas:
  - (a) Si las horas adicionales deben ser llenados en forma las horas extraordinarias, por primera vez se ofrecerá al miembro de la clasificación de los puestos dentro de la unidad de trabajo que ha aceptado o rechazado el menor número de horas extraordinarias durante el año del contrato actual.
  - (b) Cuando las horas extraordinarias siguen sin llenar a continuación, esas horas se ofrecerá al miembro de la clasificación de los puestos dentro de la unidad de negociación con las menos horas de las horas extraordinarias aceptado o rechazado por el año del contrato actual.
  - (c) Si las horas extras son todavía sin cubrir, a continuación, esas horas se ofrecerá a los miembros que ya han demostrado su capacidad para desempeñar las funciones de trabajo de la clasificación correspondiente. Administración de las clasificaciones secundarias se llevará a cabo como se describe en el párrafo 1 (c) anterior.
  - (d) En todos los casos en horas bajas son iguales, la primera oferta irá al miembro que tenga la antigüedad de negociación más unidad.
3. Los miembros de la unidad de negociación será contactado en el

número de teléfono proporcionado por ellos en el orden establecido anteriormente. Si un miembro no está disponible para contestar una llamada por las horas extras, el próximo miembro de la lista se pondrá en contacto. En este caso, el miembro no está disponible para responder a la llamada telefónica no le será cargado a cualquier hora aceptadas o rechazadas.

4. Administración de horas extraordinarias: Con el fin de distribuir equitativamente las horas extraordinarias en la forma descrita en el párrafo 2 anterior, HUDS llevará una lista que contenga la siguiente información sobre cada miembro de la unidad de negociación:
  - Unidad de Negociación de antigüedad
  - Clasificación de trabajo actual
  - Horario de trabajo actual
  - Unidad de Trabajo Actual
  - Teléfono información de contacto proporcionada y actualizada por el miembro, y
  - Horas extraordinarias admitidas y rechazadas para el año actual del contrato.
5. La lista deberá ser actualizada o "girada" sobre una base semanal para reflejar las horas extraordinarias de cada miembro aceptado o rechazado. Al comienzo de cada año de contrato, la lista se restablecerá por orden de antigüedad de la unidad negociadora. Por último, la lista se actualizará cuando sea necesario con el fin de reflejar los cambios en la situación laboral de todos los miembros.
6. El uso de trabajadores temporales: Todas las horas adicionales y horas extras se ofrecerá a los miembros de la unidad de negociación en lo indicado anteriormente, antes de que dichas horas sean asignadas a los empleados temporales, excepto en circunstancias en que agotar el proceso anterior como un asunto práctico no puede dar lugar a encontrar suficientes miembros de la unidad de negociación o un miembro de la unidad de negociación disponibles para realizar el trabajo en el momento en que el trabajo debe llevarse a cabo para satisfacer las necesidades operacionales. En tales circunstancias, el proceso anterior se utiliza hasta el momento en que se considere necesario para asignar un empleado temporal. Ejemplos de tales casos incluyen pero no están limitados a:
  - Los planificados horas adicionales requeridas por una solicitud licencia de enfermedad con menos de dos horas antes del inicio de un cambio;
  - Las horas extraordinarias no planificadas que impone la falta de un miembro para mostrar de una asignación;
  - Las horas adicionales requeridas por los eventos que requieren mayor que los niveles de personal y normales.
  - Las horas adicionales no planificados necesario debido a las vacantes imprevistas durante el inicio del año académico.

Es la intención de las partes para reducir el uso de empleados temporales mediante el proceso anterior. En el caso de que el uso temporal no se reduce, las partes discutirán la cuestión en el Comité de Buenas Prácticas (sin afectar los derechos de cualquiera de las partes en virtud del artículo queja).

6.6 HORARIOS: Un empleado de media jornada que ha notificado al gerente de su salón o que desea trabajar tiempo extra será considerado para el trabajo extra antes de que se incorporen trabajadores ocasionales o temporales.

Este calendario se publicará siete (7) días antes del comienzo de la semana de trabajo.

Es la intención de la Universidad de Harvard proporcionar, cuando sea razonable, los empleados regulares con turnos programados para ayudar a los empleados a equilibrar su vida fuera del lugar de trabajo. Aunque los cambios en el horario de un empleado pueden surgir en el cumplimiento de las necesidades de la empresa, la Universidad de Harvard hará lo que es razonable para limitar estos hechos y se tendrán en cuenta la antigüedad de un empleado. Planificar las preferencias dentro de una clasificación de los puestos dentro de una unidad de trabajo serán determinados por la antigüedad de la unidad negociadora.

6.7 PRIMA SALARIAL POR DIAS CAMBIADAS: empleados a tiempo completo que están obligados a trabajar en uno o ambos días que no sean sus cinco (5) días hábiles programados en una semana de trabajo se pagará de dicho trabajo (i) a razón de tiempo y un la mitad para el primer día ese otro que trabajar en una semana de trabajo y (ii) a una tasa del doble de tiempo para el segundo cualquier otro día que trabajan en una semana de trabajo. Sin embargo, estas primas no se aplicará si los resultados de estos tipos de trabajo de un cambio en el empleado (s) regular de semana de trabajo, y si reciben por lo menos siete (7) días calendarios a la notificación de dicho cambio.

6.8 PAGO POR TRABAJAR EN DÍA LIBRE: Los empleados que trabajen en su día libre normal que también es un día festivo reconocido bajo el Artículo 8, los Días Festivos de este Acuerdo, se les pagará una vez y media (1 ½) por cada hora de trabajo además del pago por día festivo por el tiempo correspondiente por el número de horas en su día de trabajo programado en forma regular.

6.9 PAGO REPORTADO: Los empleados de jornada completa que se presenten a trabajar los días de trabajo programados en forma regular se les garantizará ocho (8) horas de trabajo para ese día. Los empleados que sean llamados a trabajar en su día libre programado se les garantizará un mínimo de cuatro (4) horas (o sus horas programadas regulares, el que sea menor) de trabajo o de paga, en la proporción adecuada.



6.10 Los ajustes de pago con base por hora para este contrato de cinco años será como se indican a continuación:

Año 1	(19/06/11)	\$.20
	(18/12/11)	\$.25
Año 2	(17/06/12)	\$.50
Año 3	(16/06/13)	\$.55
Año 4	(15/06/14)	\$.60
Año 5	(21/06/15)	\$.60

La Universidad acuerda pagar a los empleados en forma semanal, por medio de cheque o depósito directo a opción del empleado de acuerdo con el programa siguiente:

Current

<i>Classification</i>	<i>Start</i>	<i>After 1 year</i>	<i>After 2 years</i>
First Cook**	20.78	22.10	23.00
Pastry Cook**	20.78	22.10	23.00
Second Cook	20.28	21.60	22.50
Host/Hostess	19.82	21.06	21.94
Assistant Second Cook	19.82	21.06	21.94
Butcher	19.61	20.81	21.68
Truck Driver/Storeroom Comb.*	19.58	20.79	21.66
Fine Dining Cook**	19.35	20.51	21.36
General Cook	19.35	20.51	21.36
Pantry Steward	19.35	20.51	21.36
Assistant Cook	18.37	19.41	20.11
Short Order Cook-Counter Comb.	18.37	19.41	20.11
Lead-Dining Room Service	18.00	19.01	19.63
Truck Operator - Electric	17.62	18.61	19.20
Kitchenperson-Pantry Comb.	17.61	18.59	19.19
General Service/Wait	17.46	18.39	18.96
Saladperson-Pantry Comb.	17.30	18.25	18.82
Kitchenperson/Chef's Helper/ Potwasher/Laundryperson Comb.	17.25	18.20	18.77
Storekeeper	17.25	18.20	18.77
Pantryperson	17.22	18.16	18.72
Checker	17.19	18.13	18.69
Checker/Barista**	17.19	18.13	18.69
General Service Employee	17.05	17.98	18.55
Grill Cook	16.77	17.41	17.62

\* Employees in higher or equivalent classifications may not bump into the Truck Driver classification under Article 16.

\*\* When bumping is permitted under Article 16, these classifications may bump into the similar or lower classifications. Examples: Barista to Checker, Fine Dining Cook to General Cook.

June 19, 2011

<i>Classification</i>	<i>Start</i>	<i>After 1 year</i>	<i>After 2 years</i>
First Cook**	20.98	22.30	23.20
Pastry Cook**	20.98	22.30	23.20
Second Cook	20.48	21.80	22.70
Host/Hostess	20.02	21.26	22.14
Assistant Second Cook	20.02	21.26	22.14
Butcher	19.81	21.01	21.88
Truck Driver/Storeroom Comb.*	19.78	20.99	21.86
Fine Dining Cook**	19.55	20.71	21.56
General Cook	19.55	20.71	21.56
Pantry Steward	19.55	20.71	21.56
Assistant Cook	18.57	19.61	20.31
Short Order Cook-Counter Comb.	18.57	19.61	20.31
Lead-Dining Room Service	18.20	19.21	19.83
Truck Operator - Electric	17.82	18.81	19.40
Kitchenperson-Pantry Comb.	17.81	18.79	19.39
General Service/Wait	17.66	18.59	19.16
Saladperson-Pantry Comb.	17.50	18.45	19.02
Kitchenperson/Chef's Helper/ Potwasher/Laundryperson Comb.	17.45	18.40	18.97
Storekeeper	17.45	18.40	18.97
Pantryperson	17.42	18.36	18.92
Checker	17.39	18.33	18.89
Checker/Barista**	17.39	18.33	18.89
General Service Employee	17.25	18.18	18.75
Grill Cook	16.97	17.61	17.82

\* Employees in higher or equivalent classifications may not bump into the Truck Driver classification under Article 16.

\*\* When bumping is permitted under Article 16, these classifications may bump into the similar or lower classifications. Examples: Barista to Checker, Fine Dining Cook to General Cook.

December 18, 2011

<i>Classification</i>	<i>Start</i>	<i>After 1 year</i>	<i>After 2 years</i>
First Cook**	21.23	22.55	23.45
Pastry Cook**	21.23	22.55	23.45
Second Cook	20.73	22.05	22.95
Host/Hostess	20.27	21.51	22.39
Assistant Second Cook	20.27	21.51	22.39
Butcher	20.06	21.26	22.13
Truck Driver/Storeroom Comb.*	20.03	21.24	22.11
Fine Dining Cook**	19.80	20.96	21.81
General Cook	19.80	20.96	21.81
Pantry Steward	19.80	20.96	21.81
Assistant Cook	18.82	19.86	20.56
Short Order Cook-Counter Comb.	18.82	19.86	20.56
Lead-Dining Room Service	18.45	19.46	20.08
Truck Operator - Electric	18.07	19.06	19.65
Kitchenperson-Pantry Comb.	18.06	19.04	19.64
General Service/Wait	17.91	18.84	19.41
Saladperson-Pantry Comb.	17.75	18.70	19.27
Kitchenperson/Chef's Helper/ Potwasher/Laundryperson Comb.	17.70	18.65	19.22
Storekeeper	17.70	18.65	19.22
Pantryperson	17.67	18.61	19.17
Checker	17.64	18.58	19.14
Checker/Barista**	17.64	18.58	19.14
General Service Employee	17.50	18.43	19.00
Grill Cook	17.22	17.86	18.07

\* Employees in higher or equivalent classifications may not bump into the Truck Driver classification under Article 16.

\*\* When bumping is permitted under Article 16, these classifications may bump into the similar or lower classifications. Examples: Barista to Checker, Fine Dining Cook to General Cook.

June 17, 2012

<i>Classification</i>	<i>Start</i>	<i>After 1 year</i>	<i>After 2 years</i>
First Cook**	21.73	23.05	23.95
Pastry Cook**	21.73	23.05	23.95
Second Cook	21.23	22.55	23.45
Host/Hostess	20.77	22.01	22.89
Assistant Second Cook	20.77	22.01	22.89
Butcher	20.56	21.76	22.63
Truck Driver/Storeroom Comb.*	20.53	21.74	22.61
Fine Dining Cook**	20.30	21.46	22.31
General Cook	20.30	21.46	22.31
Pantry Steward	20.30	21.46	22.31
Assistant Cook	19.32	20.36	21.06
Short Order Cook-Counter Comb.	19.32	20.36	21.06
Lead-Dining Room Service	18.95	19.96	20.58
Truck Operator - Electric*	18.57	19.56	20.15
Kitchenperson-Pantry Comb.	18.56	19.54	20.14
General Service/Wait	18.41	19.34	19.91
Saladperson-Pantry Comb.	18.25	19.20	19.77
Kitchenperson/Chef's Helper/ Potwasher/Laundryperson Comb.	18.20	19.15	19.72
Storekeeper	18.20	19.15	19.72
Pantryperson	18.17	19.11	19.67
Checker	18.14	19.08	19.64
Checker/Barista**	18.14	19.08	19.64
General Service Employee	18.00	18.93	19.50
Grill Cook	17.72	18.36	18.57

\* Employees in higher or equivalent classifications may not bump into the Truck Driver classification under Article 16.

\*\* When bumping is permitted under Article 16, these classifications may bump into the similar or lower classifications. Examples: Barista to Checker, Fine Dining Cook to General Cook.

June 16, 2013

<i>Classification</i>	<i>Start</i>	<i>After 1 year</i>	<i>After 2 years</i>
First Cook**	22.28	23.60	24.50
Pastry Cook**	22.28	23.60	24.50
Second Cook	21.78	23.10	24.00
Host/Hostess	21.32	22.56	23.44
Assistant Second Cook	21.32	22.56	23.44
Butcher	21.11	22.31	23.18
Truck Driver/Storeroom Comb.*	21.08	22.29	23.16
Fine Dining Cook**	20.85	22.01	22.86
General Cook	20.85	22.01	22.86
Pantry Steward	20.85	22.01	22.86
Assistant Cook	19.87	20.91	21.61
Short Order Cook-Counter Comb.	19.87	20.91	21.61
Lead-Dining Room Service	19.50	20.51	21.13
Truck Operator - Electric*	19.12	20.11	20.70
Kitchenperson-Pantry Comb.	19.11	20.09	20.69
General Service/Wait	18.96	19.89	20.46
Saladperson-Pantry Comb.	18.80	19.75	20.32
Kitchenperson/Chef's Helper/ Potwasher/Laundryperson Comb.	18.75	19.70	20.27
Storekeeper	18.75	19.70	20.27
Pantryperson	18.72	19.66	20.22
Checker	18.69	19.63	20.19
Checker/Barista**	18.69	19.63	20.19
General Service Employee	18.55	19.48	20.05
Grill Cook	18.27	18.91	19.12

\* Employees in higher or equivalent classifications may not bump into the Truck Driver classification under Article 16.

\*\* When bumping is permitted under Article 16, these classifications may bump into the similar or lower classifications. Examples: Barista to Checker, Fine Dining Cook to General Cook.

June 15, 2014

<i>Classification</i>	<i>Start</i>	<i>After 1 year</i>	<i>After 2 years</i>
First Cook**	22.88	24.20	25.10
Pastry Cook**	22.88	24.20	25.10
Second Cook	22.38	23.70	24.60
Host/Hostess	21.92	23.16	24.04
Assistant Second Cook	21.92	23.16	24.04
Butcher	21.71	22.91	23.78
Truck Driver/Storeroom Comb.*	21.68	22.89	23.76
Fine Dining Cook**	21.45	22.61	23.46
General Cook	21.45	22.61	23.46
Pantry Steward	21.45	22.61	23.46
Assistant Cook	20.47	21.51	22.21
Short Order Cook-Counter Comb.	20.47	21.51	22.21
Lead-Dining Room Service	20.10	21.11	21.73
Truck Operator - Electric*	19.72	20.71	21.30
Kitchenperson-Pantry Comb.	19.71	20.69	21.29
General Service/Wait	19.56	20.49	21.06
Saladperson-Pantry Comb.	19.40	20.35	20.92
Kitchenperson/Chef's Helper/ Potwasher/Laundryperson Comb.	19.35	20.30	20.87
Storekeeper	19.35	20.30	20.87
Pantryperson	19.32	20.26	20.82
Checker	19.29	20.23	20.79
Checker/Barista**	19.29	20.23	20.79
General Service Employee	19.15	20.08	20.65
Grill Cook	18.87	19.51	19.72

\* Employees in higher or equivalent classifications may not bump into the Truck Driver classification under Article 16.

\*\* When bumping is permitted under Article 16, these classifications may bump into the similar or lower classifications. Examples: Barista to Checker, Fine Dining Cook to General Cook.

June 21, 2015

<i>Classification</i>	<i>Start</i>	<i>After 1 year</i>	<i>After 2 years</i>
First Cook**	23.48	24.80	25.70
Pastry Cook**	23.48	24.80	25.70
Second Cook	22.98	24.30	25.20
Host/Hostess	22.52	23.76	24.64
Assistant Second Cook	22.52	23.76	24.64
Butcher	22.31	23.51	24.38
Truck Driver/Storeroom Comb.*	22.28	23.49	24.36
Fine Dining Cook**	22.05	23.21	24.06
General Cook	22.05	23.21	24.06
Pantry Steward	22.05	23.21	24.06
Assistant Cook	21.07	22.11	22.81
Short Order Cook-Counter Comb.	21.07	22.11	22.81
Lead-Dining Room Service	20.70	21.71	22.33
Truck Operator - Electric*	20.32	21.31	21.90
Kitchenperson-Pantry Comb.	20.31	21.29	21.89
General Service/Wait	20.16	21.09	21.66
Saladperson-Pantry Comb.	20.00	20.95	21.52
Kitchenperson/Chef's Helper/ Potwasher/Laundryperson Comb.	19.95	20.90	21.47
Storekeeper	19.95	20.90	21.47
Pantryperson	19.92	20.86	21.42
Checker	19.89	20.83	21.39
Checker/Barista**	19.89	20.83	21.39
General Service Employee	19.75	20.68	21.25
Grill Cook	19.47	20.11	20.32

\* Employees in higher or equivalent classifications may not bump into the Truck Driver classification under Article 16.

\*\* When bumping is permitted under Article 16, these classifications may bump into the similar or lower classifications. Examples: Barista to Checker, Fine Dining Cook to General Cook.



Cada empleado será contratado a una tarifa no menor que la del comienzo en la clasificación de trabajos. Cada empleado que es contratado por la Universidad recibirá aumentos graduales de acuerdo con el programa de salarios establecidos en este Acuerdo. Nada de lo contenido en esta cláusula impedirá a la Universidad conceder aumentos más frecuentes si en la opinión de la gerencia son merecidos.

Un empleado contratado en fecha o con posterioridad al 20 de junio de 1980 que sea promovido se posicionará un grado más arriba que el grado necesario de la nueva clasificación para proporcionar un aumento de salario.

6.11 SERVIDORES DEL CLUB DE PROFESORES: Los empleados regulares del Club de Profesores de Harvard que trabajan en forma adicional como camareras /camareros recibirán su tarifa regular o la tarifa por tiempo extra aplicable, o la tarifa actual pagada a los camareras camareros extras, la que sea más alta.

6.12 COMIDAS:

- i) Además de los salarios en dinero efectivo, los empleados tienen derecho a recibir, sin cargo, dos comidas en cada día de ocho (8) horas en el que estén trabajando, o en comida por cada empleado de media jornada o de tareas extras mientras estén de servicio.
- ii) Los empleados que trabajan tres (3) horas en un día por encima de la normal de ocho (8) horas tendrá derecho a una comida adicional.

6.13 MÍNIMOS: Nada en esta disposición impedirá la Universidad de la concesión dar aumentos más frecuentemente si a juicio de la gestión se considera merecida. Se acuerda que la escala de salarios precedente es la escala mínima y nada de lo contenido en este Acuerdo impedirá a la Universidad pagar salarios a una tarifa más alta a cualquier individuo que en la opinión de la Universidad amerite dicha consideración.

6.14 SUSTITUCIÓN DE CLASIFICACIONES DE DIFERENTES :En el caso de que la Universidad pida a los empleados que realicen tareas como reemplazo de otro empleado, trabajo para el cual la tarifa de pago es diferente de su trabajo regular, la Universidad pagará a sus empleados , mientras estén realizando dicha tarea , la más alta de las dos tarifas. Siempre que dicha tarifa sea pagada, la Unión no presentará ninguna objeción a dicho cambio de tareas.

6.15 Los empleados no serán privados de la oportunidad de trabajar horas extras como resultado de que los supervisores realicen trabajos que normalmente realizan los empleados de la unidad de negociaciones.

6.16 Si las horas realmente trabajadas (sin contar el reemplazo por los empleados ausentes) por un empleado de media jornada exceden su horario regular por más de treinta (30) días de trabajo consecutivos, el horario regular se cambiará para reflejar las horas reales de trabajo.

6.17 La Universidad no contratará a un empleado ocasional o temporal por más de treinta 30 días de trabajo consecutivos sin publicar el trabajo de acuerdo con el Artículo 15. Después de 30 turnos de empleo en un año calendario, la Universidad ha acordado que el Artículo 3 y 4 se aplicará a los empleados ocasionales o temporales como una condición de empleo continuo.

6.18 INICIO Y LA REUNION PAGO: Los empleados que quedan tras el cierre de los comedores con el fin de trabajar en Inicio y Reuniones recibirán un pago igual a la mitad de sus horas regulares para cualquier despido provisional ("Pago de Retención"). El pago de retención se pagará independiente y en adición a cualquier pago a los empleados por las horas efectivamente trabajadas durante el período del mismo lapso de despido.

6.19 CAMAREROS EXTRAS: Las cláusulas siguientes regirán el contrato, la paga y las condiciones de los Camareras /Camareros adicionales del Club de Profesores:

- (1) los Camareras /Camareros extras reciban lo siguiente en pagos:

6/19/2011	\$ 76.52
12/20/2011	\$ 77.52
6/17/2012	\$ 79.52
6/16/2013	\$ 81.72
6/15/2014	\$ 84.12
6/21/2015	\$ 86.52

6.20 Sin perjuicio de ninguna otra cláusula en contrario en este Acuerdo, un empleado que normalmente trabaja menos de veinte (20) horas a la semana y que se convirtió en un empleado cubierto por este acuerdo en fecha o con posterioridad al 20 de junio de 1986, sólo tiene derecho a los beneficios requeridos por ley y sólo se le pagará por el tiempo trabajado hasta que haya completado un año de servicio continuo, con excepción de los empleados que están destinados regularmente a un programa de trabajo de dieciséis (16) horas o más por semana que califican para participar en los planes de seguros de salud ofrecidos por la Universidad. (El derecho a recibir los beneficios de los empleados contratados antes del 20 de junio de 1986, estará basado en el Acuerdo con vigencia efectiva a partir del 20 de junio de 1983.) De allí en más, dicho empleado que ha trabajado por lo menos el 94% de sus horas programadas durante los doce (12) meses precedentes tendrá derecho además a días festivos y vacaciones de acuerdo con las reglas aplicables establecidas en forma respectiva en los Artículos 8 y 9.

Vacaciones para empleados trabajando menos de 20 horas por semana  
Una semana luego de un año de servicio continuo

Dos semanas luego de dos años de servicio continuo  
Tres semanas luego de cinco años de servicio continuo

6.21 OFERTAS DE VERANO DE EMPLEO: Con el fin de reducir la necesidad potencial de los trabajadores temporales a principios del otoño mediante la implementación de un proceso oportuno y justo para su publicación, y teniendo ofertas para las posiciones abiertas durante el verano, las partes acuerdan el siguiente procedimiento:

1. TARJETAS DE REGRESO AL TRABAJO: En el mes de mayo, la Universidad de Harvard proporcionará a los empleados actuales con las tarjetas de HUD preguntando si tienen la intención de regresar a su posición actual en septiembre. A más tardar dos (2) semanas siguientes a la recepción de la tarjeta, los empleados será responsable de llenar y devolver la tarjeta como a su gerente. Además de buscar la confirmación de la intención de un empleado para regresar al trabajo, la tarjeta ofrecerá una opción en cuanto a cómo el empleado debe ser contactado durante el verano (email, teléfono o correo de los EE.UU.). Los empleados que no devuelven una tarjeta tendrá su posición y se ha publicado la contratación de preferencia por las posiciones abiertas publicadas durante todo el verano.

2. PUBLICACIÓN Y LLENADO DE POSICIONES ABIERTAS: La Universidad continuará publicando todas las posiciones abiertas durante todo el año académico. Durante el descanso de la temporada (verano) período, la Universidad va a publicar ofertas de empleo en tres fechas distintas a los empleados anunciados en mayo. En esas fechas especificadas, los empleados serán notificados a través de su método de comunicación preferido que las posiciones se han publicado y recibirá instrucciones sobre cómo pueden obtener más información sobre las posiciones fijadas. Las posiciones serán llenadas de acuerdo con el artículo 15 del Acuerdo.

3. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS: Debido a que las ofertas de las posiciones abiertas se tomarán durante el verano, las partes acuerdan que los plazos de la Unión a presentar una queja como resultado de la ocupación de esos puestos se extenderá hasta el final del día 14 de septiembre. Las quejas presentadas en virtud de este artículo se acelerará con el Paso 3 del procedimiento de queja.

## **ARTÍCULO 7**

### **UNIFORMES, ZAPATOS, Y BOTONES**

7.1 **UNIFORMES:** Sin gasto alguno para el empleado, la Universidad proveerá y limpiará todos los uniformes que se exigen sean usados. Sin embargo, un empleado puede elegir comprar y mantener el uniforme de servicio requerido. Un empleado que así lo elige será reembolsado sobre la prueba de compra hasta \$25.00 por uniforme. El reembolso por el mantenimiento de dicho uniforme se hará anualmente durante el mes de diciembre en un pago de una cantidad global de \$145.00. El número y tipo de uniformes, y el número de los reemplazos, será determinado por la gerencia.

7.2 **ZAPATOS:** Todos los empleados que son elegibles para el reembolso de \$55.00 por la compra de zapatos de seguridad de acuerdo con las cláusulas siguientes:

Requisitos de elegibilidad: Los empleados deben haber completado el periodo probatorio. Para el reembolso, un empleado debe mostrarle los zapatos a su gerente, y la prueba de compra, como un recibo o boleto de ventas. Si se compran zapatos, se deben usar para el trabajo. El reembolso, sobre una base anual para los pares de zapatos subsiguientes se hará al año de la fecha de compra. El Apéndice A claramente define los zapatos de seguridad aceptables y su composición.

7.3 La Universidad permitirá a los empleados, que escojan hacerlo, llevar una insignia específica de la Unión en sus uniformes.

7.4 **BOTONES:** La Universidad permitirá a los empleados, quienes así lo decidan, para usar un botón de la Unión designado en sus uniformes.

## **ARTÍCULO 8**

### **DÍAS FESTIVOS**

8.1 Los empleados que trabajan veinte (20) horas o más por semana tienen derecho a la paga por los días festivos por todos los días festivos reconocidos. Los empleados que trabajan menos que veinte (20) horas por semana tienen derecho a la paga por los días festivos de acuerdo con el Artículo 6.20 por los días festivos reconocidos con excepción del día festivo fluctuante. Los días festivos reconocidos son los siguientes:

El Día de Nuevo Año	Día de la Raza
El día de Martin Luther King	Día del veterano
El Día del Presidente	Día de Acción de gracias
Día Conmemorativo	Día Posterior al de Acción de gracias

Día de la Independencia	Navidad
Día del Trabajo	Un Día Festivo Flotante (solo para los para empleados trabajando más de 20 horas.
Día de Colón	Empleados trabandomás de 20 horas)

Tales empleados deben trabajar su día laborable programado completo antes y después del día feriado a fin de tener derecho al mismo. Aquellos empleados que tengan programado trabajar regularmente veinte (20) horas o más por semana pero que estén en suspensión temporal por estación, tienen derecho a un día feriado flotante adicional en lugar del correspondiente al Día del Trabajo (Labor Day).

8.2 OBSERVACIÓN DE DÍAS FESTIVOS: Los días festivos legales en Massachussets que caen en día domingo se cumplen el lunes subsiguiente. Para todos los propósitos administrativos, un día festivo se determinará que ocurre en el día en el cual realmente se cumple por la Universidad.

8.3 DÍAS FESTIVOS NO TRABAJADOS: Los empleados recibirán el pago por el tiempo correspondiente por el número de horas de su día de trabajo regularmente programado por cada uno de estos días festivos, incluyendo los que caen normalmente en un día libre normal. Esta cláusula no se aplica con respecto a las inasistencias injustificadas en un día festivo lo cual podría resultar en una pérdida del pago.

8.4 DÍAS FESTIVOS NO TRABAJADOS: Si un empleado trabaja en cualquiera de los días festivos enumerados, el empleado recibirá la tarifa de una vez y media (1 ½) por cada hora por todas las horas trabajadas durante el programa de trabajo regular del empleado, y dos veces la tarifa por cada hora durante todas las otras horas trabajadas. Además, el empleado recibirá el pago correspondiente según se establece en el párrafo 8.3 anterior.

8.5 PROGRAMANDO PAR LOS DÍAS FESTIVOS: La programación del día festivo fluctuante puede hacerse de la siguiente manera: Primero, los empleados que desean programar con mucha anticipación el día festivo fluctuante deberán, el primer lunes de noviembre, presentar su pedido, por escrito, a su supervisor inmediato. En esta situación, la opción de un día festivo en particular se dará a los empleados por orden de antigüedad en su clasificación de trabajo, sujeto a los requisitos de trabajo de la Universidad. Segundo, los empleados que no desean programar el día festivo fluctuante el primer lunes de noviembre deben asegurar la aprobación de su supervisor por lo menos con dos (2) semanas de anticipación respecto del día que ellos desean cumplir como día festivo fluctuante. En esta situación, la opción de un día festivo fluctuante en particular se otorgará a los empleados en el orden en que se recibieron los pedidos, sujetos a los requisitos de trabajo de la Universidad. Con el consentimiento del supervisor del empleado, las dos (2) semanas de notificación pueden ser no exigidas. El pedido de un empleado para tener su día festivo fluctuante en un momento en

particular no se negará de manera irrazonable.

8.6 AUSENCIA DESPUES O ANTES DE LOS DÍAS FESTIVOS: Un empleado no tiene derecho a la paga de día feriado cuando el mismo ocurra durante una licencia (permiso para estar ausente) o una suspensión temporal, a menos que el empleado trabaje cuatro de los días laborables regulares durante la semana laborable en la cual cae el día feriado, salvo conforme a la sección 8.1 anterior.

8.7 DÍA DE LA INDEPENDENCIA: El pago del día festivo por el Día de la Independencia se otorgará a los empleados elegibles sobre la misma base de todos los otros días festivos a los que se hacen referencia en el Artículo 8.1.

8.8 PAGO RECESO DE INVIERNIO: Se pagará a los empleados el tiempo libre en cualquier día de Receso de Invierno reconocido por la Universidad, además de los días feriados de Navidad y Año Nuevo. A los empleados que se les requiera trabajar durante tales días de receso se les concederá tiempo libre compensatorio con paga, en un momento mutuamente convenido por el empleado y el supervisor dentro del año del contrato.

## **ARTÍCULO 9**

### **VACACIONES**

9.1 Las valuaciones para las vacaciones se realizaran a partir del 1 de octubre. Los empleados tiene derecho a las vacaciones pagas de acuerdo con lo siguiente:

- (1) Los empleados que comienzan a trabajar en fecha o con anterioridad al 1 de octubre tienen derecho a dos (2) semanas de vacaciones pagas.
- (2) Los empleados que comienzan a trabajar después del 1 de octubre de cualquier año tendrán derecho a vacaciones a razón de (1) día por cada mes de servicio prestado hasta el fin del año académico, pero que no excedan los nueve (9) días.
- (3) Durante el quinto año de servicio continuo, los empleados aumentarán sus vacaciones a razón de tres (3) semanas pagas por año.
- (4) Durante el décimo año de servicio del empleado las vacaciones aumentarán a razón de cuatro (4) semanas pagas por año. La cuarta o semana "extraordinaria" puede acumularse de año a año dentro de un periodo de cinco (5) años.
- (5) Para reconocer y premiar un largo servicio, un empleado que complete los veinticinco (25) años de servicio total con la Universidad durante el año calendario tiene derecho a cuatro (4)

semanas de vacaciones extras por año, que se repetirá cada cinco años a partir de ese año. Las cuatro (4) semanas de vacaciones extras no se acumularán como unas vacaciones normales. Una vez que a un empleado se le han otorgado cuatro (4) semanas adicionales, ese tiempo se lo puede tomar todo junto o puede extenderse a lo largo de un periodo de cinco (5) años (de acuerdo con la conveniencia del departamento). Cualquier tiempo no tomado antes de que se concedan las próximas cuatro (4) semanas extras se perderá. Si un empleado termina antes de que haya utilizado las cuatro (4) semanas enteras, se le pagará por cualquier tiempo todavía no tomado.

9.2 El receso de Navidad será, en general, el tiempo cuando se darán las vacaciones. Cuando los despidos en este receso excedan las vacaciones debidas, se otorgará paga completa por el tiempo de exceso. Si las vacaciones completas se permiten durante el receso de Navidad, el empleado terminará el año académico con expectativas. Si el empleado no termina el año académico, las vacaciones otorgadas y todavía no acumuladas se deducirán del cheque de pago final del empleado.

9.3 Si en cualquier momento durante el periodo de la fiesta de Navidad hay más personal de servicio de lo que se requiere para el trabajo regular, dicho personal en exceso realizará cualquier trabajo que se pueda encontrar para ellos, aunque puede no ser su tarea regular.

9.4 Todos los empleados de licencia o despidos del servicio de la Universidad recibirán las vacaciones aumentadas sobre una base a prorrata.

## **ARTÍCULO 10**

### **PAGO POR ACCIDENTE**

10.1 La Universidad proporcionará compensación por incapacidad debida a accidentes de trabajo por lo menos igual a la requerida bajo las leyes del Commonwealth de Massachusetts. En todos los casos de buena fe el empleador agregará una cantidad a la requerida por ley de manera de proporcionar un total igual al salario semanal actual para las primeras tres semanas y tres cuartos ( $\frac{3}{4}$ ) del salario semanal a partir de allí.

## **ARTÍCULO 11**

### **ENFERMEDAD PERSONAL O LESIÓN**

11.1 **PAGO DE ENFERMEDAD:**

- (a) Durante el primer año de empleo, un empleado será elegible para un (1) día de pago por enfermedad por cada dos (2) meses continuos de empleo.

- (b) Después de un año de empleo continuo cada empleado se volverá elegible para el pago por enfermedad, en cualquier un año fiscal, de la siguiente manera:
- |                               |           |
|-------------------------------|-----------|
| Después de 1 año de servicio  | 1 semana  |
| Después de 2 años de servicio | 2 semanas |
| Después de 3 años de servicio | 3 semanas |
- \* La paga de la semana será lo que el empleado hubiera ganado si la semana normal completa que existía al momento de la enfermedad se hubiera trabajado.
- (c) Un empleado que ha estado ausente de la nómina de pagos por más de un mes no será elegible nuevamente para los beneficios por enfermedad hasta después que se incorpore a trabajar.
- (d) La Universidad se reserva el derecho a solicitar una prueba razonable de la lesión como una condición para el pago de compensación por enfermedad cuando las circunstancias indiquen el abuso probable de la compensación por enfermedad. Esta regla se aplicará de manera razonable, y no será un requisito automático para proporcionar dicha prueba.
- (e) Todo empleado lesionado en el trabajo que se requiere para solicitar los servicios médicos durante la jornada de trabajo de la lesión no se le cobrará licencia por enfermedad, y se pagarán durante el día.
- (f) Los empleados que utilizan seis (6) o menos días de licencia por enfermedad por año fiscal puede llevar sobre sus últimos días de licencia por enfermedad a un banco máximo de treinta (30) días de licencia por enfermedad.
- (g) Si uno de los días de fiesta pagados se produce durante el período en el que se autoriza a un empleado por compensación por enfermedad, s / él será pagado por el feriado y el día no se le cobrará el subsidio de enfermedad.
- (h) Tiempo acumulado licencia por enfermedad pueden ser aplicados a las ausencias del trabajo por razones de salud o razones personales que dependen de la salud, incluyendo las citas médicas, sin embargo, la licencia por enfermedad para el cuidado de la salud dependen no podrá exceder de seis (6) días por año fiscal.

## 11.2 ANTICIPO A CORTO PLAZO:

- (a) EMPLEADOS COM MENOS DE SIETE AÑOS DE SERVICIO:  
Un empleado con derecho a beneficios que haya completado al menos tres (3) meses del servicio continuo y que se haya ausentado del trabajo más de diez (10) días consecutivos debido



a una enfermedad o lesión seria, no relacionada con el trabajo, tiene derecho a solicitar el beneficio de Discapacidad a Corto Plazo (Short Term Disability). Una vez que se aprueben, a un empleado con menos de siete (7) años del servicio regular se le pagará el setenta y cinco por ciento (75 %) de su salario semanal regularmente programado durante un período que no debe exceder un total máximo de seis (6) meses;

- (b) EMPLEADOS CON MÁS DE SIETE AÑOS DE SERVICIO: A un empleado con siete (7) o más años de servicio regular se le pagará el cien por ciento (100 %) de su salario semanal regularmente programado. Las partes acuerdan que habrá un procesamiento puntual de beneficios para los empleados que sean incapaces de trabajar por motivos de discapacidad, que facilite su retorno al trabajo en el momento más temprano posible mediante una administración apropiada del caso.
- (c) HACIENDO UN RECLAMO: Los empleados deberán ponerse en contacto con la Unidad de Reclamaciones de Discapacidad de la Universidad y/o su respectivo personal de Recursos Humanos para asistencia con el procesamiento de reclamaciones.

11.3 ANTICIPO A LARGO PLAZO: Los empleados que hayan escogido el beneficio de Discapacidad a Largo Plazo (Long Term Disability) deberían solicitar tal beneficio si la enfermedad o lesión requiere una ausencia de más de seis (6) meses.

11.4 EXCLUSIONES: No se pagarán las licencias por enfermedad y la Incapacidad por Corto Plazo si un empleado califica para el Seguro por Accidente de Trabajo o para la Incapacidad por Largo Plazo.

## **ARTÍCULO 12**

### **INASISTENCIAS JUSTIFICADAS**

12.1 Las inasistencias pueden justificarse y pueden pagarse durante las inasistencias permitidas de la siguiente manera:

- (a) Vacaciones
- (b) Enfermedad o Lesión (de acuerdo con las cláusulas al respecto)
- (c) Muerte en la familia inmediata (hasta tres (3) días inclusive).

La familia inmediata significará marido y esposa; el compañero elegible para la vida doméstica; el hijo y hija (incluyendo los hijastros e hijastras); nieto o nieta; el yerno y la nuera; el padre (incluso el padrastro); el abuelo y la abuela ; el suegro y la suegra; el hermano y la hermana (incluso el hermanastro y la hermanastra); y el cuñado y la cuñada. La casa significará los individuos que

comparten regularmente la residencia del empleado.

12.2 Ausencias serán excusadas y diferencias serán pagadas por las razones siguientes:

- (a) Asistencia requerida en la corte o como jurado.
- (b) Deberes militares ocasionales.

12.3 Para poder obtener la diferencia en el pago entre lo recibido por dichos servicios y las ganancias regulares en la Universidad, el empleado debe comunicar al supervisor inmediato dicha inasistencia planeada. Se espera que el empleado se presente a trabajar todos o parte de cualquier día que no este ocupado en tal servicio.

### **ARTÍCULO 13**

#### **INASISTENCIA POR LICENCIA DE MATERNIDA /PATERNIDAD**

13.1 **NACIMIENTO O ADOPCIÓN:** Una licencia por maternidad / paternidad está disponible para un empleado que va a ser padre ya sea de un niño natural o por adopción o un niño por acogida. Un periodo de licencia de doce (12) semanas a partir de la fecha del nacimiento o adopción se proporcionara a los padres de nacimiento, adoptivos o acogedores, de las cuales algunas o todas pueden ser sin pago alguno, con la convicción de retornar a la misma o una posición equivalente.

13.2 **USO DE VACACIÓN DURANTE LICENCIA:** Con la aprobación de la Universidad, las vacaciones sin utilizar y, en el caso de enfermedad personal o incapacidad, el pago por enfermedad acumulado, puede utilizarse para cubrir ciertos periodos de dicha licencia. El periodo de licencia intenta cubrir cualquier tiempo libre que sea necesario inmediatamente anterior y/ o posterior a la llegada del niño. Una licencia adicional, hasta un total de un año, será considerado si es pedido por un empleado.

13.3 **ELEGIBILIDAD:** Para ser elegible para cualquier licencia proporcionada por este Artículo, un empleado debe haber completado su periodo probatorio y debe ser elegible para los beneficios de la Universidad.

### **ARTÍCULO 14**

#### **FMLA**

14.1 La Universidad responderá a los pedidos del empleado por una licencia para: a) el cuidado del recién nacido de un empleado, recién adoptado o recién llegado a la familia de acogida, b) el cuidado de un niño, esposo /a, o padre / madre de un empleado que tienen una condición de salud seria, c) el trato de una condición de salud seria del empleado mismo la cual no le permite al empleado realizar los elementos esenciales de su trabajo, o d) cuidado de una esposa, hijo,

hija, padre o pariente próximo de un empleado que sea un miembro cubierto del servicio militar con una herida o enfermedad seria. c) el trato de cualquier otra condición cubierta por el Acta de la Licencia Médica y Familiar de 1993 (“FMLA”), de una manera consistente con las disposiciones del FMLA y las obligaciones legales de la Universidad.

14.2 Para ser elegible para dichas licencias el empleado debe haber completado su periodo probatorio y debe ser elegible para los beneficios de la Universidad. Estas licencias se limitan a un periodo de hasta doce (12) semanas en cualquier periodo de doce (12)-meses, al menos que el “FMLA”, de ser enmendada, proporcione una licencia mas larga, y generalmente no son retribuidas. Con la aprobación de la Universidad el pago por enfermedad puede ser utilizado para cubrir ciertos periodos de dichas licencias que se necesitan por enfermedad personal o incapacidad.

14.3 La Universidad proporcionará a los empleados una notificación explicando que el tiempo lejos del trabajo el cual es compensado por pago por enfermedad o incapacidad de corto plazo constituye Licencia Médica y Familiar. El Acta de la Licencia Médica y Familiar no será interpretada como una reducción de ningún otro derecho(s) bajo los términos del acuerdo de negociación colectiva.

## **ARTÍCULO 15**

### **VACANCIAS DE TRABAJO, PROMOCIONES Y ANTIGÜEDAD**

15.1 En casos de promoción, antigüedad dentro de la unidad negociante según se define en el Artículo 1.A, será la que rige entre los empleados que están igualmente capacitados y calificados para realizar el trabajo que se ofrece. En casos de traslado lateral o descendente, entre todos los candidatos internos que cumplan los requisitos mínimos para la posición, el solicitante con antigüedad mas alta dentro de la unidad negociante será seleccionado. La Universidad ha acordado en tomar medidas razonables para incitar la aplicación para las oportunidades promocionales entre los miembros de la unidad de negociaciones. La Universidad a pedido consultará con la Unión respecto de las posibles iniciativas para incitar a una movilidad interior ascendente.

15.2 Cualquier vacancia que ocurra en las unidades cubiertas por este Acuerdo será publicada por siete (7) días calendarios en los libros de anuncios de vacantes en todas las unidades de trabajo cubiertas por este acuerdo, de manera que los empleados presentes puedan presentar una aplicación para dichas posiciones si ellos así lo desean. La publicación de vacantes indicará las horas de trabajo, los días libres y el salón comedor. Los puestos vacantes de trabajo indicarán las calificaciones mínimas para el trabajo, si las hubiere. La Universidad pondrá a disposición un formulario estándar para solicitar a las vacantes de trabajo. La Universidad notificará a los solicitantes con antigüedad que no les sea concedida la vacante de trabajo las razones por las cuales no fueron seleccionados.

## ARTÍCULO 16

### DESPIDO Y CONVOCATORIA

16.1 DEDINICIÓN: El despido para los propósitos de este artículo significa un despido indefinido en oposición al despido por temporada.

16.2 ORDEN DE DESPIDO: Si la Universidad decidiera dejar cesantes a empleados que no están en período de prueba, los empleados con menor antigüedad dentro de la unidad negociante dentro del departamento afectado dentro de la unidad de trabajo, según se define en el Artículo 1.A, serán los primeros en ser despedidos, sujeto a la condición de que los empleados restantes deben tener la capacidad de realizar el trabajo requerido en una manera satisfactoria. Si la clasificación de antigüedad dentro de la unidad negociante fuese igual, lo que rige es la antigüedad dentro de la unidad negociante de trabajo.

Un empleado que quede cesante puede desplazar a el empleado con la menor antigüedad en la unidad negociante en la **misma o** en una clasificación inferior, a condición de que tenga las capacidades necesarias y la habilidad para realizar el trabajo requerido en una manera satisfactoria. Los Partidos reconocen que ciertos trabajos requieren la demostración de capacidades específicas, como, por ejemplo, las capacidades y experiencia requeridas para atender al personal particular de un entorno de comedor fino, y que esto puede evitar que un empleado despedido obtenga dicha posición de trabajo.

Cuando el proceso de desplazamiento dentro de una unidad de trabajo haya sido agotado, el proceso de desplazamiento deberá ser aplicado a la unidad negociante entera, exceptuando la clasificación de Conductor de Camión como esta estipulado en el Artículo 6. Cualquier empleado desplazado durante este proceso también deberá tener los derechos de desplazamiento aquí descritos. En conexión con cualquier despido o desplazamiento de empleados, es posible que la Universidad y la Unión consideren alternativas como cesión voluntaria o vacantes abiertas.

16.3 AVISO: Un empleado que no esté a prueba y que es despedido tendrá por lo menos dos (2) semanas de notificación o se le darán dos (2) semanas de pago en lugar de la notificación.

16.4 CONVOCATORIA: Con el propósito de convocar del despido, el último empleado despedido será el primero en ser convocado, con tal que el empleado pueda realizar el trabajo requerido de una manera satisfactoria. No se contratará ningún nuevo empleado hasta que las listas de convocatoria de empleados haya sido agotada de acuerdo con el enunciado precedente.

16.5 Un empleado despedido retendrá los derechos de la convocatoria por un periodo de tiempo igual al de su antigüedad en la unidad de trabajo pero en ningún caso los derechos de convocatoria serán por menos de doce (12) meses ni

por más de veinticuatro (24) meses.

16.6 Un empleado que es despedido de su posición regular y encuentra otra posición dentro de la Universidad tendrá los mismos derechos de convocatoria establecidos con anterioridad en los Artículos 16.4 y 16.5.

16.7 Los despidos de menos de dos (2) años no serán considerados como una interrupción en la continuidad de servicio, pero el periodo de dicho despido no se acreditará a la antigüedad del empleado.

16.8 El aviso de convocatoria será enviado por correo certificado a la última dirección conocida proporcionada por escrito por el empleado despedido. El empleado debe responder a la notificación de convocatoria dentro de los catorce (14) días calendarios desde la fecha de dicha notificación o perderá todos los derechos de la convocatoria.

16.9 Si el despido de los empleados de la unidad negociante (incluyendo un cambio en la clasificación de un empleado regular o una reducción en el número de horas regulares trabajadas por un empleado regular) fuese el resultado directo de la implementación de una decisión hecha por la Universidad de contratar trabajo exterior normalmente realizado por los empleados de la unidad negociante, la Universidad no contratará dicho trabajo en el exterior

16.10 Ningún empleado que normalmente trabaje veinte (20) horas o más por semana será despedido o tendrá sus horas de empleo reducidas con el propósito de crear posiciones de menos de veinte (20) horas por semana.

16.11 **CONTRATO EXTERIOR:** La Universidad y La Union están mutuamente comprometidas a preservar oportunidades de trabajo y los estándares de vida para los empleados de la unidad negociante, y por tanto están de acuerdo en que la Universidad puede hacer arreglos para la realización de cualquier trabajo del tipo normalmente realizado por empleados cubiertos por este Acuerdo (“trabajo de la unidad negociante”) por medio de un contrato, subcontrato, arrendamiento, concesión, acuerdo de renta u otro acuerdo (referido de aquí en adelante de manera colectiva como “subcontrato”) sujeto a las condiciones establecidas en esta sección y en la Norma de Sueldos y Beneficios de Igualdad de la Universidad (“La Norma”).

- (a) Para seguir la Norma, Harvard deberá requerir que cualquier subcontrato provea que el subcontratista acuerde pagar a sus empleados una compensación total comparable a la recibida por los empleados sindicados en casas quienes realizan el mismo trabajo.
- (b) Cualquier subcontrato deberá proveer: (i) todas las posiciones de empleo que no son de supervisión, las cuales requieran ejecución de trabajo por la unidad negociante deberán ser ofrecidas primero a los empleados entonces existentes cubiertos por este acuerdo

quienes apliquen a dichos trabajos; y (ii) las ofertas se deberán hacer en orden de antigüedad, dado que los empleados entonces asignados a trabajar en una ubicación que va a ser subcontratada deberán tener prioridad en dichas ofertas, en el orden respectivo de antigüedad.

- (c) Cualquier subcontrato deberá proveer que el subcontratista deberá suministrar a la Universidad por lo menos con 30 días de anticipación a la fecha en que la realización del subcontrato esta programada a comenzar, y de ahí en adelante, por lo menos 30 días antes de la fecha efectiva planeada para cualquier cambio, descripciones escritas (descripciones del plan de beneficios del empleado, si es de aplicación) de todos los beneficios de empleo que no son de sueldo. Y las tasas primas o contribuciones a los planes de beneficios del empleado. La Universidad deberá a su vez proporcionar cada punto de esta información a la Union cerca de 5 días comerciales después de haberlo recibido del subcontratista.
- (d) La Universidad deberá permitir acceso por medio de representantes de la Union a cualquier y todas las áreas que no sean de trabajo en el establecimiento de la Universidad las cuales sean usadas o frecuentadas por empleados no supervisores trabajando bajo subcontrato, dado que dichos representantes no deberán interferir con dichos empleados en la realización de su trabajo.

## **ARTÍCULO 17**

### **PLAN DE JUBILACIÓN, PLAN DE SEGURO DE VIDA, PLAN MÉDICO COMPRENSIVO, PLAN DE INCAPACIDAD TOTAL Y PLAN DE ASISTENCIA DENTAL**

17.1 La Unión acuerda que la Universidad ofreció el Personal y Pensión por Hora, los planes de salud, dental, jubilación médico y de seguro de vida, así como el descuento por volumen y las cuentas de gasto flexible se aplicarán a sus miembros que están regularmente asignados a un programa de trabajo de veinte (20) horas o más por semana por la duración de este acuerdo de negociaciones colectivas. Los empleados que son asignados regularmente a un programa de trabajo de dieciséis (16) horas o más por semana son elegibles para participar en los planes de seguros de salud ofrecidos por la Universidad. Las cuestiones relacionadas con el alcance y la aplicación de los planes estarán determinadas solamente por y en concordancia con los procedimientos establecidos en los documentos del plan de beneficios, según la interpretación de los administradores del plan.

17.2 Harvard se reserva el derecho de enmendar los planes anteriormente citados y los documentos del plan durante el término de este acuerdo; con tal que, sin embargo, ninguna enmienda económica substancial futura hecha a los

planes se aplique a los empleados representados por la Unión.

## **ARTÍCULO 18**

### SEGURIDAD OCUPACIONAL Y SALUD

18.1 **CONDICIONES SEGURAS Y SANITARIAS:** La Universidad y la Unión cooperarán en mantener condiciones de trabajo, equipos e instalaciones seguras y sanitarias.

18.2 **COMITÉ DE SEGURIDAD DE SALUD Y CANTIDAD DE TRABAJO:** Habrá un Comité de Salud, Seguridad y Cantidad de Trabajo que consiste en un número igual de empleados y de representantes de la gerencia los cuales revisarán las quejas respecto de la seguridad, higienización, cantidad de trabajo, y normas de trabajo y harán recomendaciones ya sea tanto al Director Ejecutivo de los Salones Comedores

18.3 **CONDICIONES INSEGURAS:** Ningún empleado será obligado a trabajar bajo condiciones que pongan en peligro su seguridad o su salud.

18.4 **RECIAMOS DE CANTIDAD DE TRABAJO INACEPTABLE:** Si la Unión reclama que la cantidad de trabajo o las normas de trabajo constituyen un riesgo irrazonable o producen una tensión física irrazonable, la Unión puede someter dicho reclamo al procedimiento de recursos y arbitraje de acuerdo con las disposiciones de los Artículos 22 y 23.

## **ARTÍCULO 19**

### CONDICIONES GENERALES

19.1 La Universidad acuerda que para contratar nuevos empleados en el servicio del salón comedor (excepto cualquier estudiante que puede ser empleado y cualquier otra persona empleada en el servicio del salón comedor que no este cubierto por este Acuerdo) notificará a la Unión de sus necesidades y tendrá en consideración primero a los solicitantes que la Unión pueda presentar. Si los solicitantes apropiados no son presentados por la Unión dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, y la Universidad será el único juez respecto de la conveniencia, la Universidad puede asegurar los empleados necesitados de cualquier manera que sea conveniente.

19.2 En caso de cualquier nuevo empleado contratado a través de cualquier agencia externa diferente de la Unión, la Universidad pagará la cuota de la agencia de empleo de dicho empleado, si la hubiera, directamente a la agencia y no hará ninguna deducción del salario del empleado a causa de dicho pago.

19.3 A pedido, se le permitirá a un empleado inspeccionar su archivo personal en la Oficina de Recursos Humanos de los Servicios de Comedor en

la Universidad de Harvard o en su unidad de trabajo, incluyendo pero limitado a su registro de asistencia y cualquier registro de advertencias orales respecto a la asistencia. Un empleado también será proveído con una copia de su archivo cuando pedido por escrito en consistencia con las Leyes Generales de Massachusetts.

19.4 Dentro de los noventa (90) días de la fecha en que se firma el Acuerdo, la Universidad y los representantes de la Unión se reunirán y revisarán las clasificaciones de trabajo existentes, la cantidad de trabajo y las normas de trabajo. Si después de esto la Universidad decide hacer un cambio(s) sustancial en las clasificaciones de trabajo existentes, la Universidad notificará a la Unión. Si la Unión y la Universidad no pueden llegar a un acuerdo respecto de que si dichos cambios garantizan una nueva tarifa para el salario, o lo que la nueva tarifa debería ser, o si dicho cambio garantiza el establecimiento de una nueva clasificación, la Unión puede someter el conflicto directamente a arbitraje de acuerdo con las disposiciones de Artículo 23.

19.5 La Universidad permitirá que la Unión publique avisos de sus reuniones y otros negocios de la Unión en los tableros de anuncios asegurados en los diferentes lugares sobre los que ya se han acordado.

19.6 **COMITÉ CONJUNTO DE MEJORES PRACTICAS:** La Universidad y la Unión están mutuamente comprometidas a explorar y adoptar las mejores prácticas en el área de trabajo, y han acordado respecto a la formación de un Comité Conjunto de Mejores Prácticas con el propósito de la colaboración continua por la duración de la vida del acuerdo actual. Este Comité Conjunto de Mejores Prácticas tendrá la capacidad de hacer enmiendas al acuerdo. El Comité Conjunto de Mejores Prácticas deberá ser compuesto de un número igual de representantes de la Unión y de la Administración los cuales serán asignados por los partidos respectivos.

Por lo menos tres veces al año, el Comité deberá reunirse junto con la Mesa Directiva, la cual deberá incluir el Vicepresidente Ejecutivo de la Universidad, el Vicepresidente de los Servicios del Campus, el Vicepresidente de Recursos Humanos, el Decano Administrativo de la Facultad de Artes y Ciencias, el Director de Relaciones entre Trabajo y Empleados, el Director de los Servicios de Comedor en la Universidad de Harvard, el Presidente de la Unión, el Tesorero de la Unión, Vicepresidente, tres de los Comisarios de la Unión de Representantes Sindicales en Harvard.

El Comité podrá solicitar información y aportación de los partidos apropiados y expertos en el tema siendo tratado, ambos internos y externos a la Universidad, como lo considere necesario. El Comité se reunirá tan pronto como sea práctico después de la completación de negociaciones y se reunirá en intervalos razonables para desarrollar recomendaciones como respuesta a los problemas y objetivos identificados durante negociaciones. Específicamente, el Comité desarrollará recomendaciones en las siguientes áreas:



- La ejecución de practicas que promuevan comida saludable, sostenible y ambientalmente responsable por medio del uso de metodos de cocina, fuentes de ingredientes, reducción de desperdicio, aumento en reciclaje y otros medios apropiados.
- La implementación de practicas que promueban empleo de 12 meses al año para todos aquellos interesados.
- La implementación de practicas que inciten el desarrollo profesional de empleados actuales atravez de clases, entrenamientos y la creación de escaleras de carrera.
- Adicionalmente, el Comité podrá explorar las mejores practicas en otras areas de preocupación mutua, incluyendo explorar la igualdad de pago para empleos temporales trabajados durante los periodos de despido por temporada.

19.7 La Universidad ofrecerá durante las horas de trabajo regular la enseñanza del inglés como segundo idioma para los empleados que no hablan el idioma inglés y no pueden leer el idioma, sin cargo alguno para los empleados.

19.8 Los empleados por hora son elegibles para participar en el Plan de Ayuda para la Matricula Universitaria y están sujetos a todos sus requisitos y condiciones.

19.9 Los empleados son elegibles para participar en el Servicio de la Universidad y el programa de la Union de Comercio de Beca para el Cuidado del Niño el cual es administrado por la Oficina de Trabajo/Recursos de Vida.

## **ARTÍCULO 20**

### REPRESENTANTES DE LA UNIÓN

20.1 REPRESENTANTES SINDICALES: La Unión notificará a la Universidad los nombres de los encargados y otros representantes de la unión acreditados, e identificará los grupos de trabajo que ellos representan. La Universidad le permitirá a los encargados un tiempo libre razonable para los negocios de la Unión, y el encargado será pagado por la Universidad a la tarifa de tiempo regular por dicho tiempo perdido de trabajo durante las horas de trabajo regulares mientras asiste a las reuniones con los representantes de la gerencia (pero no en arbitraje). Los Representantes no interferirán con las operaciones de la Sección. En caso de que hubiera un problema, con excepción de lo que se describe en el procedimiento de resolución de conflictos, el representante notificará inmediatamente al funcionario de la Unión que corresponda.

20.2 LICENCIA DE UNION: En el caso de que un empleado se lo nombre para cualquier función de tiempo completo en la Unión, se le dará una licencia no paga tras la notificación correspondiente a Harvard. Dicha licencia no constituirá una interrupción en la antigüedad y será por el máximo de un (1) año.

Los partidos acuerdan que la Unión puede nombrar hasta cuatro (4) empleados de Harvard siempre y cuando no haya más de un empleado por cualquier unidad de servicio.

20.3 REPRESENTACIÓN EN JUNTAS DISCIPLINARIAS: Un empleado que crea de manera razonable que una entrevista con un miembro de la gerencia puede resultar en una medida disciplinaria o en un despido, a pedido, se le permitirá tener presente en la entrevista a un representante acreditado de la Unión. El supervisor que conduce una entrevista con un empleado informará de tal manera al empleado que en cuanto concluya su entrevista puede resultar en una medida disciplinaria o en un despido. A pedido, la Universidad proporcionará un intérprete a un empleado que no hable-inglés con quien vaya a tomar lugar la entrevista disciplinaria, a pedido del empleado, un representante de la Unión estará presente si estuviese disponible, cuando se le da una advertencia formal al empleado.

## **ARTÍCULO 21**

### DERECHOS DE LA GERENCIA

Todos los derechos y la autoridad de la Universidad son retenidos por la Universidad, excepto hasta el alcance de que dichos derechos sean expresamente modificados por las disposiciones de este Acuerdo.

## **ARTÍCULO 22**

### PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

22.1 El propósito de este Artículo es establecer un procedimiento para la resolución de conflictos lo cual implica la interpretación y la aplicación de una disposición específica de este Acuerdo. La gerencia proveerá copias de las respuestas a los conflictos a el representante de la Unión apropiado y al representante sindical principal.

22.2 Ningún conflicto será considerado bajo el procedimiento de resolución de conflictos a menos que se presente dentro de los catorce (14) días posteriores a las circunstancias que dieron lugar primero al conflicto o dentro de los catorce (14) días luego de la fecha cuando el involucrado de manera razonable debería haber sabido que el conflicto existe. Un conflicto debe proceder al próximo paso sin retraso irrazonable o el conflicto se considerará resuelto sobre la base de la última respuesta dada. Si un conflicto es resuelto de una vez en cualquiera de los siguientes pasos, se considerará terminado y después de esto no estará sujeto al procedimiento de resolución de conflictos o a arbitraje.

**Paso 1.** El empleado perjudicado primero presentará el conflicto al supervisor inmediato. Un representante de la Unión puede estar presente en esta reunión.

**Paso 2.** Si el conflicto no se resuelve en el Paso 1, se pondrá por escrito y será firmado por el empleado perjudicado y el representante de la Unión. El supervisor inmediato del empleado agregará una respuesta por escrito y enviará el conflicto al Jefe de la Sección. En el plazo de una semana después de haber recibido el conflicto por escrito, el Jefe de la Sección se reunirá con el Representante de Negocios de la Unión, después de la cual se dará una respuesta por escrito.

**Paso 3.** Si el conflicto no se resuelve en el Paso 2, a pedido por escrito de la Unión al Director de Trabajo y Relaciones de los Empleados o a las personas designadas al efecto, puede ser considerado en una reunión del Director de Trabajo y Relaciones de los Empleados o de las personas designadas al efecto y del Representante de Negocios de la Unión o de las personas designadas al efecto, que tomará lugar dentro de una semana después de haber recibido dicho pedido por escrito. Después de dicha reunión, el Director de Trabajo y Relaciones de los Empleados o de las personas designadas al efecto le dará una respuesta por escrito al representante de negocios dentro de los quince (15) días.

22.3 Si la naturaleza del conflicto es tal que no puede ser procesada en el Paso 1 o en el Paso 2, dicho conflicto puede ser iniciado en el Paso 3 mediante pedido por escrito estableciendo el conflicto por el Representante de Negocios de la Unión al Director de Trabajo y Relaciones de los Empleados o de las personas designadas al efecto. El procedimiento establecido en el párrafo precedente se seguirá a partir de entonces.

## **ARTÍCULO 23**

### **ARBITRAJE**

23.1 Si un conflicto que incluye la interpretación y la aplicación de una disposición específica de este Acuerdo no ha sido resuelta luego de haber sido completamente procesada a través del procedimiento de resolución de conflictos establecido en el Artículo 22, entonces la Unión puede someter dicho conflicto a arbitraje mediante notificación por escrito del mismo a la Universidad no más tarde que dos semanas después que la respuesta por escrito del Director de Trabajo y Relaciones de los Empleados o de las personas designadas al efecto haya sido otorgada en el Paso 3. El conflicto será considerado como resuelto en el Paso 3 a menos que sea sometido a arbitraje dentro de dicho límite de tiempo.

23.2 La elección del árbitro será por acuerdo de los partidos. Sin embargo, si dicho acuerdo no se ha alcanzado dentro de una semana después de haber recibido dicha notificación por escrito la cual somete el conflicto a arbitraje, el

conflicto puede ser enviado por la Unión a la Asociación de Arbitraje Americana para la selección de un árbitro de acuerdo con las reglas, obteniendo entonces dicha Asociación aplicable a los arbitrajes laborales. Cualquier arbitraje en el presente documento deberá ser dirigido en concordancia con dichas reglas , sujeto a las disposiciones de este Acuerdo. Los partidos deberán compartir en forma igualitaria la compensación y los gastos del árbitro. La recompensa del árbitro en cualquier conflicto en forma apropiada bajo el presente documento será final y vinculante para los partidos.

23.3 Cada conflicto se procesará en forma separada en cualquier procedimiento de arbitraje bajo este Artículo.

23.4 No habrá ningún derecho a arbitraje para obtener, y ningún árbitro tendrá ningún poder para otorgar o determinar ningún cambio en, modificación o alteración de, agregado a, o eliminación de, cualquiera de los términos de este Acuerdo.

## **ARTÍCULO 24**

### **INMIGRACIÓN**

24.1 **NO DISCRIMINACIÓN:** Ningún empleado cubierto por este Acuerdo deberá sufrir alguna pérdida de antigüedad, compensación, o beneficios simplemente a causa de cualquier cambio en el nombre o número de seguro social de el empleado. El Empleador no deberá tomar acción en contra de un empleado únicamente por que el empleado esta sujeto a una procedencia de inmigración en donde el empleado sería permitido laborar en otras circunstancias.

24.2 **CARTAS DE NO CONCORDANCIA:** En el evento que la Universidad llegue a recibir aviso de la Administración de Seguro Social (“SSA”) de que uno o mas de los números de Seguridad Social (“SSN”) del empleado que fueron reportados por la Universidad en el Estado de Sueldo e Impuestos (Formas W-2) de el año anterior de impuestos no concuerden con el registro de la “SSA” la Universidad acuerda que no tomara acción adversa en contra de ningún empleado mencionado en el aviso, incluyendo despido, suspensión, retaliación, o discriminación en contra de cualquier dicho empleado únicamente como resultado de una carta de falta de concordancia, amenos que la ley lo requiera de otra manera.

En el caso de que un empleado que ha completado su período de prueba tenga un problema con su derecho de trabajar en los Estados Unidos, o de que, bajo notificación del Departamento de Seguridad Nacional (“DHS”), se inicie una auditoría de inmigración o una investigación, o cuando la Universidad reciba una o más cartas de la Agencia de Seguridad Social (“SSA”) en que el número de Seguridad Social no concuerda, la Universidad notificará de inmediato al Sindicato por escrito y, a solicitud del Sindicato, consiente en reunirse con el Sindicato para hablar de la naturaleza del problema o de la investigación para ver si se puede llegar a una resolución. Siempre que sea posible, esta reunión tendrá

lugar antes de que la Universidad tome cualquier acción.

24.3 REVERIFICACIÓN DE ESTADO: A ningún empleado que haya trabajado en forma continua desde el 6 de noviembre de 1986 (o antes según lo enmiende el Congreso) se le requerirá que documente su estado inmigratorio. La Universidad no deberá no requerir o exigir prueba del estado de inmigración, excepto cuando sea requerido de acuerdo a 8 U.S.C 1324 s(1)(B) y mencionado en la parte trasera de la forma I-9 o de cualquier otra manera requerida por la ley.

24.5 TERMINACIÓN Y REINCORPORACIÓN POR PROBLEMAS RELACIONADOS A LA INMIGRACIÓN : En el caso que un empleado tenga un problema con su derecho a trabajar en los Estados Unidos, después de completar su periodo preliminar o probatorio, la Universidad deberá notificar al Sindicato por escrito, y cuando sea pedido por el Sindicato, acuerda a reunirse con el Sindicato a discutir la naturaleza del problema para ver si se puede alcanzar una resolución. Cuando sea posible, esta reunión deberá tomar lugar antes de que la Universidad tome cualquier acción.

En el caso de que un empleado no esté autorizado para trabajar en los Estados Unidos después de su período probatorio o introductorio, y de que su empleo sea terminado por esta razón, la Universidad consiente en rehabilitar inmediatamente al empleado a su posición anterior, sin pérdida de antigüedad previa (pero la duración de servicio para vacación u otros beneficios no se continúa acumulando durante el período de ausencia) cuando el empleado provea la autorización de trabajo apropiada dentro de 12 meses desde la fecha de terminación.

Si el empleado necesita tiempo adicional la Universidad volverá a contratar al empleado cuando se produzca la próxima vacante en la clasificación previa del empleado, como empleado nuevo sin antigüedad, cuando el empleado presente una autorización de trabajo apropiada dentro de un máximo de 12 meses adicionales. Los partidos acuerdan que tales empleados estarían sujetos a un período de prueba en tal caso.

La Universidad proveerá, a cualquier empleado despedido por no haber presentado prueba adecuada de que el/ella esta autorizado para trabajar en los Estados Unidos, una carta personalizada explicando los derechos y obligaciones del empleados bajo esta sección.

24.6 INTERPRETES: Por solicitud del empleado, la Universidad deberá proveer interpretes de su personal, cuando dicho personal este disponible, para empleados no fluidos en Inglés durante cualquier entrevista de investigación que pueda conducir a disciplina o despido. Cuando la Universidad sea incapaz de proveer un interprete, el Sindicato puede proveer un interprete.

24.7 IMPLEMENTACIÓN DE INMIGRACIÓN EN EL AREA DE TRABAJO: En la medida legalmente posible, la Universidad deberá ofrecer un área privada para la interrogación de empleados por DHS.

## **ARTÍCULO 25**

### **EXCLUSIÓN DE HUELGAS O CIERRE PATRONAL**

Durante la vida de este Acuerdo, no habrá ninguna huelga, abandono del trabajo, paros con asistencia al lugar de trabajo, sentadas, retrasos, boicots, formación de piquetes o cualquier otra interferencia directa o indirecta con las operaciones de la Universidad. Cualquier empleado que infrinja este Artículo estará sujeto a una acción disciplinaria incluyendo el despido. La Universidad acuerda que no habrá ningún cierre patronal durante la vigencia de este Acuerdo.

## **ARTÍCULO 26**

### **EXTINCIÓN DEL ACUERDO Y DIVISIBILIDAD DE LAS CLÁUSULAS Y MODIFICACIONES**

26.1 Este Acuerdo reemplazará todos los otros Acuerdos que puedan existir entre los partidos que integran el presente y cualquier otro Acuerdo a partir de la fecha de vigencia efectiva de este Acuerdo se volverá nulo de nulidad absoluta. Este acuerdo comenzará a ser efectivo a partir de y con posterioridad a la fecha de Ratificación (26 de Septiembre, 2011) y permanecerá vigente hasta el 19 de junio del 2016, y a partir de allí de año a año a menos que en fecha o con anterioridad al primero de abril de cualquier año, la Universidad o la Unión notificará a la otra parte, por escrito, de su deseo de modificar o extinguir este Acuerdo en el décimo noveno día de junio después del envío de dicha notificación. Con cualquier dicha notificación se deberá presentar una declaración escrita estableciendo en detalle razonable cualquier cambio, o modificación, que este Acuerdo propuso para consideración.

26.2 Si cualquier ley Federal o del Estado o cualquier decisión, orden o fallo administrativo o de una corte estuviera en conflicto con alguna disposición de este Acuerdo, la disposición o disposiciones afectadas de dicha manera, se modificará para estar conforme con la ley, decisión, orden o fallo, pero en todos los otros aspectos este Acuerdo continuará con vigencia efectiva como fue escrito.

26.3 Este Acuerdo puede ser modificado o enmendado únicamente por medio de un instrumento escrito firmado por la Universidad y el Sindicato/Unión.

## **ARTICULO 27**

### **EMPLEO EN HARVARD DURANTE DESPIDO DE TEMPORADA**

27.1 **INFORMACIÓN GENERAL:** Harvard esta comprometida en hacer to esfuerzo razonable para ofrecer oportunidades de empleo en Harvard a miembros

de la Unidad Negociante durante periodos de desempleo temporal de HUDS. Con este fin, los partidos acuerdan a cooperar en la implementación de estos procesos:

27.2 PREFERENCIA A LOS APLICANTES DE HUDS CUALIFICADOS:

- (a) Empleados de HUDS que cumplan los requisitos del trabajo anunciado serán puestos en lista de preferencia de candidatos cualificados para todos los trabajos directamente contratados de la Universidad realizados durante el periodo de desempleo de temporada.
- (b) Empleados de HUDS que cumplan los requisitos del trabajo anunciado serán puestos en una lista preferida de candidatos cualificados para todos los trabajos temporales de la Universidad realizados durante un desempleo de temporada y administrado por cualquier agencia con un Acuerdo de Servicios Generales.
- (c) A partir de Junio del 2011, los empleados de HUDS cualificados serán puestos en una lista de preferencia de candidatos cualificados para Empleo temporal de Verano con Asociados de Restaurantes en la Escuela de Negocios de Harvard. De acuerdo a el Artículo del Comité Conjunto de Mejores Practicas, los partidos trabajarán juntos en un esfuerzo para expandir dichas preferencias para los empleados cualificados de HUDS a otros vendedores en el campus.

27.3 CUALIFICACIONES Y ENTRENAMIENTO: Empleados de HUDS serán considerados cualificados bajo el parrafo 2, arriba, si satisfacen las calificaciones anunciadas. Elementos que serán considerados para determinar si un empleado será puesto en una lista de preferencia, de candidatos cualificados deberá incluir, pero no estar limitado a previa experiencia laboral, asistencia a entrenamientos, certificaciones obtenidas, demostración de aptitudes y rendimiento en el trabajo principal del empleado con HUDS. En un esfuerzo por apoyar la escalera de carrera y empleo de temporada de sus empleados, HUDS programará entrenamientos pagados para empleados durante el periodo de J-Term. Estos entrenamientos incluirán, por ejemplo, clases para Servir con Seguridad, clases para aumentar aptitudes (para facultar a los empleados para recibir las calificaciones requeridas para tratar de conseguir posiciones abiertas), así como continuar clases de educación en su clasificación actual de empleo.

27.4 CONSISTENCIA CON OTROS ACUERDOS DE NEGOCIACIONES: Los partidos creen que esta provisión es consistente con los acuerdos de negociaciones colectivas entre la Universidad y otros sindicatos. Sin embargo, si hay un conflicto, el acuerdo(s) anterior de negociaciones entre dicho sindicato y la Universidad deberá prevalecer sobre cualquier inconsistencia en este artículo.

27.5 COMITÉ DE MEJORES PRACTICAS: Comenzando lo mas pronto posible, el Comité de Mejores Practicas deberá determinar el tiempo oportuno y los metodos para finalizar la lista de posiciones disponibles abarcado en el parrafo 2, arriba, así como los requisitos de los trabajos anunciados, metodos de examinación y metodos de aplicación. Candidatos cualificados deberan ser presentados y considerados para las posiciones por orden de antigüedad en la unidad negociante.

Es la intención de los partidos que el Comité de Mejores Practicas deberá distribuir sus recomendaciones a mas tardar el 31 de Diciembre, 2011. Los procedimientos acordados por los partidos en la jurisdicción del Comité de Mejores Practicas seran escritos y seran considerados adiciones laterales a este acuerdo colectivo de negociaciones.

No obstante el cargo finito a el Comité mencionado arriba, el Comité de Mejores Practicas deberá continuar a reunirse de vez en cuando, a petición de cualquiera de los dos partidos/partes, para discutir los problemas en la ejecución de este Articulo. Si ls partidos acuerdan mutuamente en una mejora a estos procedimientos, acuerdos seran conmemorados por escrito como adiciones laterales a este Acuerdo.

27.6 ACCIÓN EN TRABAJOS QUE NO SON DE HUDS: Si un empleado cree que un compromiso que se le a hecho o una norma relacionada a un trabajo temporal en la Universidad durante el periodo de cierre de temporada no a sido cumplido, el problema puede ser presentado al Director de Relaciones de Trabajo y Empleados o a su persona asignada.

## **ARTICULO 28**

### **CONTRATO DE ENTRENAMIENTOS COLECTIVOS**

Dentro de 60 dias a partir de la fecha de entrada en vigor establecida por este Acuerdo, los partidos llevaran acabo entrenamientos colectivos para todos los representantes sindicales y gerentes en el contenido de este Acuerdo.



Para EL PRESIDENTE Y COMPAÑEROS DE LA UNIVERSIDAD DE HARVARD

\_\_\_\_\_/s/  
Por Lisa Hogarty  
Vicepresidenta de los Servicios del Campus

\_\_\_\_\_/s/  
Por David Davidson  
Director General Servicios de Comedor de la Universidad de Harvard

\_\_\_\_\_/s/  
Por William J. Murphy  
Director Relaciones de Trabajo y Empleados

Fecha: \_\_\_\_\_

Para Local 26:

\_\_\_\_\_/s/  
Por Brian Lang,  
Presidente

Fecha: \_\_\_\_\_

Local 26 Comité Negociante:

\_\_\_\_\_/s/

## Apéndice A

### INFORMACIÓN SOBRE LOS ZAPATOS DE SEGURIDAD ANTIDESLIZANTES

#### I. Zapatos de Seguridad Aceptables:

1. Para el personal de la cocina, un zapato de seguridad de punta de acero. Se recomienda que el zapato de punta de acero también tenga una suela antideslizante.
2. Para el personal del salón comedor y de servicio, un zapato con una suela que tenga característica antideslizantes como las suelas hechas de (pero que no se limitan a) el neopreno sólido, hypalon sólido y espuma de uretano poliéster.

II. INFORMACIÓN SOBRE LOS ZAPATOS DE SEGURIDAD ANTIDESLIZANTES: la suela antideslizante ; hecha de neopreno sólido, de hypalon sólido y espuma de uretano poliéster , en ese orden, se recomiendan a nuestros empleados para su compra para ayudar en su protección contra los resbalones y las caídas en la cocina y las áreas de los salones comedores.

A continuación se enumeran algunas características:

Resistencia a la Absorción– La capacidad de resistir la absorción de sustancias normalmente resbaladizas que se encuentran en los suelos de las instalaciones. Los compuestos de caucho sintético y de vinilo tienen la mínima absorción de aceite y una alta resistencia solvente. Los nombres comerciales comunes son Neopreno, Hypalon, Chemigum, Miragium y Tufgum.

Diseño de la Suela– Mayor cantidad de material de taco y suela en la superficie crea una mejor tracción. Por lo tanto, un taco /suela plano aumenta la superficie de contacto y la tracción mientras un taco alto reduce la tracción. En las superficies húmedas, se requiere escurridor y/ o succión y esto obliga a algún tipo de suela con diseño. El diseño debe ser tal que el agua no quede atrapada, sino que pueda salir por los bordes del zapato.

Calidades abrasivas– varios materiales básicos de taco / suela y aditivos abrasivos son de uso general por los fabricantes de suelas de zapatos en los Estados Unidos: cueros, suelas y cauchos sintéticos en “espuma”, vinilos y combinaciones de los dos últimos. La relativa resistencia a los resbalones se debe en parte por lo menos a los suavizantes. Los materiales más suaves tienen mayor capacidad antideslizante. Las suelas duras como el cuero y los cauchos sintéticos duros se consideran que tienen menor capacidad antideslizantes que los cauchos suaves y los de superficie arrugada. Las suelas de caucho sólido con un aditivo de dureza (corcho de tierra o mazorca de maíz) son mejores en el hormigón, mientras que los cauchos celulares con dureza son mejores para el hormigón húmedo o aceitoso y los suelos de madera húmedos.

## **Apéndice B**

### **POLÍTICA DE IGUALDAD EN SUELDOS Y BENEFICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE HARVARD**

#### **Política de Igualdad de Salarios y Beneficios**

##### Modificado Enero 2012

El propósito de esta política es asegurar que cuando la externalización sea utilizada, debe llevarse a cabo para aumentar la calidad y promover innovación, no para afectar adversamente los salarios y los beneficios de los empleados de Harvard. De este modo, los contratistas que proporcionan servicios de seguridad, limpieza, o de comedor a los departamentos de Harvard tendrán que pagarle a sus mismos empleados que se encuentran en el campus y que no tienen puestos administrativos, compensación total comparable a la compensación total recibida por los empleados sindicalizados de Harvard que desempeñan el mismo trabajo. Esta política se aplicará a los contratistas cuyos servicios o contratos con la Universidad exceden de 63,900 dólares <sup>1</sup> o más por año y que se extienden durante nueve meses o más.

A los efectos de esta política, la compensación total (que se basará en la antigüedad individual de un empleado con la empresa contratista) incluye: 1) el salario por hora (además de los diferenciales aplicables), 2) pago de tiempo libre (licencia por enfermedad, vacaciones y días festivos), 3) la cuota patronal a los beneficios de los empleados (salud, dental y de pensiones), 4) asistencia para la matrícula, y 5) asistencia de cuidado infantil. Cada año, el departamento de Recursos Humanos de Harvard (HHR) determinará la compensación total para cada categoría de trabajo/título mediante la asignación de un valor en dólares para los salarios y para la contribución de los empleadores a los beneficios mencionados anteriormente.<sup>2</sup> Los valores totales de compensación serán asignados a cada categoría de trabajo/título, haciendo coincidir las categorías de trabajo internas y/o títulos con los de los contratistas. Cuando no se logre coincidir una categoría/título de trabajo, se llevará a cabo una evaluación del trabajo realizado dirigida por el HHR con el fin de asignar una categoría de trabajo del contratista a una categoría interna que desempeña un trabajo igual o similar.

Además, en consonancia con los requisitos operativos, los contratistas de los empleados que proporcionan servicios de seguridad, limpieza, o de comedor a los departamentos de Harvard deberán permitir a esos empleados el participar en el programa Puente de Harvard para el Aprendizaje y Alfabetización (“Harvard’s

---

1 La cantidad anual es determinada por el Índice de Precios del Consumidor de E.E.U.U. comenzando desde 50,000 USD.

2 A los efectos de esta política, los salarios no deberán ser menos que los encontrados en los acuerdos de negociación en los cuales Harvard toma parte.

Bridge to Learning and Literacy program”), incluyendo la provisión de pago de tiempo de libre. Los contratistas están obligados a reembolsar a Harvard, sobre una base per cápita, por cada empleado contratado que participa en el programa “Bridge”.

Todos los contratos de 63,900 dólares o más para llevar a cabo servicios de seguridad, de limpieza y comedor durante un período de nueve meses o más, deberá contener el lenguaje reflejado en el Anexo “A”. Esta política no tiene como propósito, en ningún caso, el causar una reducción en los salarios o beneficios proporcionados por un contratista a sus empleados.

## **Cumplimiento**

Para garantizar el cumplimiento, los contratos regulados por esta política deberán ser co-firmados por un funcionario autorizado de la escuela o departamento con el fin de ser considerado vinculante y válida. Tras la ejecución del contrato, una copia firmada se presentará a la Oficina de Gestión de Adquisiciones.

En el caso de que un contratista no cumpla con la política descrita en los párrafos anteriores, Harvard reserva el derecho, a su propia discreción, a finalizar su acuerdo con dicho contratista. Harvard puede, en lugar de la terminación de dicho acuerdo, proveer al contratista con una oportunidad para remediar su falta de cumplimiento. En el caso de que Harvard termine el contrato a causa de incumplimiento de esta política, el contratista podrá ser inelegible para tomar parte en futuros acuerdos con Harvard durante un periodo de dos (2) años.

Adquisición Estratégica proveerá reportes anuales que incluyen: una lista de todos los contratos de Harvard para servicios de seguridad, limpieza y comedor; la cantidad y duración de cada contrato; y certificación de los contratistas de que sus empleados asignados a Harvard están recibiendo compensación total de acuerdo con el lenguaje del contrato. Adicionalmente, la Universidad llevara acabo auditorías de los registros de salarios y beneficios de contratistas seleccionados para procurar el cumplimiento.

Esta política será revisada al final de cada ciclo de negociaciones colectivas con el fin de hacer ajustes en consonancia con el ambiente, y circunstancias en el momento.



**Encomendar a el Comité de Mejores Practicas con la responsabilidad de Establecer un Programa de Empleo para los Empleados de HUDS durante los Periodos de Despido de Temporada:**

En un esfuerzo por mejorar las oportunidades de empleo para todos los miembros de la unidad negociante durante los periodos de despido por temporada de HUDS, los partidos acuerdan que el comenzar lo mas pronto posible despues de la finalización de las negociaciones, el Comité de Mejores Practicas trabajará en el diseño e implementación de un nuevo Programa de Empleo para los empleados de HUDS durante los Periodos de Despido por Temporada.

Específicamente, los partidos del Comité haran todo el esfuerzo posible para diseñar e implementar un programa que proporcione a los empleados de HUDS en desempleo de temporada, preferencia en contratación sobre solicitantes externos para trabajo de temporada efectuado en el campus, dado que el empleado de HUDS satisfasga las cualificaciones requeridas por el trabajo.

Durante el diseño del Programa, los partidos del Comité deberan considerar el trabajo por temporada efectuado en el campus por otros departamentos de Harvars asi como el trabajo efectuado por vendedores de externos.

Para UNITE HERE, Local 26

Para la Universidad de Harvard:

\_\_\_\_\_/s/  
Brian Lang,  
Presidente  
Empleados

\_\_\_\_\_/s/  
William Murphy,  
Director, Relaciones de Trabajo y

Fecha: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_



### Comprobación

La Universidad acuerda a trabajar con el Sindicato durante la vigencia del primer año de este acuerdo para establecer e implementar pagos de cuotas e informes mensuales de los procedimientos. Los partidos reconocen que mientras que las capacidades y requisitos de informes van cambiando y evolucionando, ellos estaran de acuerdo en reunirse y discutir los procedimientos y los requisitos para informes de datos como sea necesario.

La Universidad acuerda establecer e implementar lo siguiente:

- A proporcionar reportes electronicos mensualmente a la Union/Sindicato sobre las contrataciones del mes anterior;
- A proporcionar reportes electronicos mensualmente a la Union sobre todos los empleados en la unidad negociante;
- A proporcionar reportes electronicos mensualmente a la Union sobre todos los fondos de pago enviados a la Union;
- A establecer un sistema de Deducción Política Voluntaria, para aquellos empleados que elijan y envíen el pago y los datos a la oficina financiera identificada por la Union; y
- A presentar los datos electrónicos por medio de una carga segura en la web identificada por la Union.

Para UNITE HERE, Local 26

Para la Universidad de Harvard:

\_\_\_\_\_/s/  
Brian Lang,  
Presidente  
Empleados

\_\_\_\_\_/s/  
William Murphy,  
Director, Relaciones de Trabajo y

Fecha: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

## Memorando de Acuerdo

Las partes reconocen la necesidad de contratar empleados ocasionales de manera de satisfacer las necesidades operacionales y las contingencias de HUDS y el HFC. Los empleados ocasionales se definen como las personas, con exclusión de los estudiantes de la Universidad de Harvard y el personal para atención de mesas ocasional , quienes son contratados sobre una base temporal, quienes no tienen horas autorizadas y sólo pueden ser contratados para satisfacer las siguientes necesidades de empleo de personal:

- El tiempo necesario para llenar posiciones publicadas
- Los eventos especiales
- Las inasistencias de un empleado debido a enfermedad, lesión o incapacidad incluyendo la incapacidad por corto plazo, incapacidad por largo plazo y los accidentes de trabajo
- Las licencias de otro empleado incluyendo, pero no limitándose a Licencia Médica y Familiar, vacaciones , duelo, ejército, maternidad y deber de jurado

En un esfuerzo por limitar la utilización de empleados ocasionales, las partes acuerdan que el número total de horas pagas a los empleados ocasionales dentro de un año fiscal no deberá, a menos que suceda alguna circunstancia extraordinaria imprevista, exceder lo acordado sobre la cantidad enumerada debajo de las horas totales pagas dentro del mismo año fiscal a los empleados según se define en el Artículo 1 de este acuerdo.

Los Servicios de Comedor de la Universidad de Harvard 10%

El Club de Profesores de Harvard 10%

Más aun, la Universidad proporcionará informes trimestrales que verifiquen la utilización de las horas ocasionales como un porcentaje de horas totales de la nómina de pago y trabajará en forma cooperativa con la Unión y sus representantes designados para limitar su utilización. Es la política de la Universidad que todos los empleados ocasionales que hayan realizado las tareas del trabajo asignado de manera apropiada se les incitará a que soliciten cualquier puesto vacante siempre que hayan demostrado las habilidades para realizar las tareas de la posición publicada.

La Universidad continuará reclutando en forma agresiva a los candidatos apropiados utilizando todos los medios necesarios para acelerar la ocupación de los puestos vacantes.

Aceptado y Acordado:

—/s/\_\_\_\_\_

Janice Loux  
Por la Unión

—/s/\_\_\_\_\_

James A. LaBua  
Por la Universidad

Fecha: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

UNIVERSIDAD de HARVARD  
OFICINA DEL CONSEJO GENERAL

6 de julio de 1983

Sr. Domenic M. Bozzotto  
Presidente  
Hotel, Restaurante, Empleados de la Institución y  
Cantineros de la Unión, Local 26, AFL-CIO  
58 Berkeley Street  
Boston, MA 02116,

Estimado Sr. Bozzotto:

Durante las negociaciones se acordó que se ofrecerán trabajos de verano y se otorgarán de la siguiente manera:

1. Los trabajos de verano de servicio de comedores se ofrecerán primero a los empleados en los salones comedores donde se encuentran los trabajos.
2. Los restantes trabajos de verano de servicio de comedores se ofrecerán y se otorgan por la clasificación en concordancia con el Artículo 13 de este Acuerdo. La antigüedad aplicable en este caso será la de servicio continuo en toda la sección, ya sea de media jornada o jornada completa, con la excepción de que un empleado de media jornada con mayor antigüedad tendrá preferencia por sobre un empleado jornada completa solamente para los trabajos que tengan la misma o menos cantidad de horas que el trabajo regular del empleado de media jornada.
3. Los edificios disponibles y los trabajos de verano de planta serán entonces ofrecidos en concordancia las práctica del pasado a los empleados del servicio de comidas los cuales no fueron ofrecidos los trabajos del servicio de comedores.

Atentamente,  
/s/

Edward W. Powers  
Asistente General del Consejo para las Relaciones del Empleado



7 de julio de 1989

Sr. Domenic M. Bozzotto  
Presidente  
Hotel, Restaurante, Empleados de la Institución y  
Cantineros de la Unión, Local 26, AFL-CIO  
58 Berkeley Street  
Boston, MA 02116

Estimado Sr. Bozzotto:

Esto confirma que los empleados de la Universidad de Harvard representados por su sindicato seguirán siendo elegible para la jubilación misma, seguro médico, seguro de vida, discapacidad a largo plazo y los beneficios de seguro dental como otros empleados de la Universidad de Harvard que están representados por un sindicato, y que los empleados representados por su unión no será necesario aportar más para cubrir el costo de esos beneficios que otros empleados de la Universidad de Harvard que están representados por un sindicato.

Esto también confirma que, a pesar de la actual revisión de estos beneficios no es completa, se ha decidido a aumentar la prestación de jubilación mínima a \$ 27 al mes por cada año de servicio a tiempo completo hasta e incluyendo 30 años, y \$ 13.50 una mespor cada año de servicio a tiempo completo de más de 30 años. Los cambios también se están considerando en el seguro de salud, discapacidad a largo plazo, y los beneficiosde seguro dental.

En general, los cambios que se considera representan mejoras en estos beneficios. Al igual que en el pasado, sin embargo, los cambios de ningún tipo en estos beneficios seaplican a los empleados representados por su sindicato.

Atentamente,  
/s/

Edward W. Powers

11 de junio de 1996

Sr. Domenic M. Bozzotto  
Empleados del Hotel, Empleados del Restaurante,  
Unión Internacional, AFL-CIO,  
58 Berkeley Street  
Boston, MA 02116,

Estimado Sr. Bozzotto,

Esta será considerada una Carta de Entendimiento con respecto al asunto del empleo de verano.

Durante las negociaciones del contrato de 1996 la Universidad reafirmó sus compromisos con respecto al empleo de verano según se esbozó en las cartas de Acuerdo con fecha 6 de julio de 1983 y 4 de octubre de 1994.

Además de lo mencionado anteriormente la Universidad acordó en enviar la cuestión de las aplicaciones de las oportunidades de trabajo de verano de los principios internos de la antigüedad de Harvard a un Comité Conjunto Trabajadores /Gerencia para el desarrollo de una recomendación. Se acordó además que cualquier recomendación del Comité Conjunto está sujeto a la revisión y aprobación del Director de Relaciones de Trabajo por la Universidad y del Presidente/ Gerente de Negocios por la Unión.

Si lo precedente refleja con precisión su comprensión de nuestro acuerdo, por favor firme amablemente bajo las palabras "Aceptado y Acordado."

Atentamente,  
/s/

Timothy R. Manning  
Director de Relaciones  
De Trabajo

Aceptado y Acordado  
/s/

Domenic M. Bozzotto  
Presidente /Gerente de Negocios  
de H.E.R.E. I.U.



## ÍNDICE

Asunto	Pagina
Arbitraje .....	84
Cartas Incorporadas al Acuerdo .....	90
Condiciones generales .....	80
Contrato de Entrenamientos Colectivos.....	89
Definiciones .....	52
Derechos de la Gerencia .....	83
Despido y Convocatoria.....	77
Días Festivos.....	69
Empleados Cubiertos .....	51
por este Acuerdo--Empleados Excluidos	
Empleo de Harvard Durante los Despidos por Temporada.....	87
Empleos Disponibles, Promociones y Antigüedad .....	76
Enfermedad personal o Lesión.....	72
Exclusión de Huelgas o Cierre Patronal .....	87
Extinción del Acuerdo.....	87
FMLA.....	75
Formar parte de la unión .....	53
Horas y Sueldos .....	54
Igualdad de Oportunidades y Respeto Mutuo.....	52
Inasistencias justificadas .....	74
Inmigración.....	85
Inasistencias por Maternidad/Paternidad .....	75
Página de firmas .....	94
Pago por accidente .....	72
Periodo Probatorio y Disciplina.....	54
Plan de Jubilación, Plan de Seguro de Vida,.....	79
Programa Médico Comprensivo	
Plan de Incapacidad	
Total y Asistencia Dental	
Representantes de la unión.....	82
Resolución de Conflictos .....	83
Separabilidad de Clausulas y Modificaciones.....	87
Seguridad y Ocupacional y Salud .....	80
Uniformes Zapatos y Botones.....	69
Vacaciones.....	71
Verificación .....	85



HUCTW

printed with Union labor



Printed on Recycled Paper