

Contrato

Entre

Chartwell Dining Services

Que cubren las instalaciones de servicios de comida en el

Stephen F. Austin State University

Nacogdoches, Texas

Unidad #2139

Y

Los Trabajadores de Comunicaciones de Estados Unidos, Local

6186 AFL-CIO

Efectivo a partir de: 1 de Septiembre, 2025

Expirando el: 31 de Agosto, 2029

ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO ...	1
ARTÍCULO 2 TIEMPO DE SERVICIO ...	1
ARTÍCULO 3 DESPIDO Y DISCIPLINA ...	2
ARTÍCULO 4 PROGRAMACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO ...	3
ARTÍCULO 5 TURNOS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS ...	3
ARTÍCULO 6 VACANCIAS, ASCENSOS Y TRASLADOS ...	4
ARTÍCULO 7 EJECUCIÓN DE TRABAJO DEL GRUPO DE NEGOCIACIÓN ...	4
ARTÍCULO 8 DESCANSOS ...	4
ARTÍCULO 9 TRABAJO DE POSICIÓN SUPERIOR ...	4
ARTÍCULO 10 PERMISO DE AUSENCIA ...	4
ARTÍCULO 11 PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN ...	6
ARTÍCULO 12 LICENCIA POR ENFERMEDAD ...	6
ARTÍCULO 13 LICENCIA POR FALLECIMIENTO ...	7
ARTÍCULO 14 SERVICIO DE JURADO ...	7
ARTÍCULO 15 FERIADOS ...	7
ARTÍCULO 16 VACACIONES ...	8
ARTÍCULO 17 UNIFORMES ...	9
ARTÍCULO 18 DESCRIPCIONES DE TRABAJOS ...	9
ARTÍCULO 19 LISTA DE TRABAJADORES ...	9
ARTÍCULO 20 TABLERO DE ANUNCIOS ...	9
ARTÍCULO 21 REPRESENTANTES DEL SINDICATO ...	9
ARTÍCULO 22 DERECHOS DE GESTIÓN ...	10
ARTÍCULO 23 NADA DE HUELGA – NADA DE CIERRE PATRONAL ...	10
ARTÍCULO 24 CONTRATO LEGAL ...	10
ARTÍCULO 25 PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE ...	10
ARTÍCULO 26 DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES ...	12
ARTÍCULO 27 BENEFICIOS LABORALES ...	12
ARTÍCULO 28 PLAN COMPASS HOURLY 401K ...	14
ARTÍCULO 29 SALARIOS Y CLASIFICACIONES ...	15
ARTÍCULO 30 TÉRMINOS DEL ACUERDO ...	15
CARTA DE ENTENDIMIENTO – DESPIDOS POR MOTIVOS DE REDUCCIÓN DE PERSONAL ...	17
CARTA DE ENTENDIMIENTO – NUEVAS CONTRATACIONES ...	18

ACUERDO

ESTE ACUERDO fue hecho el y entró en vigencia a partir del 1er día de Septiembre de 2021, por y entre Chartwells Dining Services, una division de Compass Group Americas que maneja las operaciones de servicios de comida en el Stephen F. Austin State University, Nacogdoches, Texas (el cual será de ahora en adelante referido como el Empleador) y LOS TRABAJADORES DE COMUNICACIONES DE ESTADOS UNIDOS, AFL-CIO (de ahora en adelante referido como el Sindicato), acerca de los salarios, horas y condiciones de trabajo para los trabajadores del Empleador que se encuentra en el campus del Stephen F. Austin State University, Nacogdoches, Texas.

SE TESTIFICA

Para poder mantener un estándar justo de horas, salarios y otras condiciones de trabajo y poder proveer una base a través de la cual pueda preservarse la total cooperación por parte del Empleador y los trabajadores y el fomento de los intereses de la empresa en su totalidad, los participantes mencionados previamente aquí aceptan y acuerdan a lo siguiente:

ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO

El Empleador acepta reconocer al Sindicato como el único y exclusivo agente de negociación para todos los trabajadores de servicios de comida empleados por Chartwells Dining Services en el Stephen F. Austin State University, excluyendo a guardias de seguridad, vigilantes, empleados de almacén, trabajadores estudiantiles, al director de servicios de comida, al director asistente de servicios de comida, al gerente de la compañía, al gerente asistente de la compañía, al supervisor de servicios, al gerente de producción, al gerente de banquet, al contador, al secretario de la compañía, al secretario de sueldos y a los supervisores como están definidos en el Acta.

ARTÍCULO 2 - TIEMPO DE SERVICIO

Sección 1.

El tiempo de servicio prestado incluirá el servicio acumulado tanto con el Stephen F. Austin State University como con el previo Empleador por contrato del lugar mismo y Chartwells no considerará a aquellos contratados como nuevos trabajadores y mantendrán su actual tiempo de servicio.

Sección 2.

Trabajadores recién contratados serán considerados como trabajadores en periodo de prueba por un tiempo de noventa (90) días calendario. El despido de un trabajador en periodo de prueba no será sujeto al procedimiento de quejas y arbitraje. Sin embargo, el Sindicato puede presentar al Empleador cualquier inquietud que pueda tener acerca de un trabajador en periodo de prueba, siempre y cuando el Empleador no justifique su decisión. Una vez completados los noventa (90) días calendario del periodo de prueba, la fecha a partir de la cual se considere el tiempo de servicio de los trabajadores será la fecha de contratación. Trabajadores que hayan trabajado previamente para el Empleador por un periodo de noventa (90) días calendario dentro de los últimos doce (12) meses, no serán considerados en condición de periodo de prueba; sin embargo, siempre y cuando el Empleador tenga el derecho a disciplinar y/o despedir a aquellos trabajadores bajo el Artículo 3, Despido y Disciplina.

Sección 3.

El tiempo de servicio tendrá validez siendo sujeto a los requisitos de funcionamiento del Empleador, teniendo en cuenta turnos de trabajo de acuerdo a ofertas de empleo y conforme a horarios de vacaciones.

Sección 4.

El tiempo de servicio prestado al Empleador por parte de los trabajadores será puesto en pausa de tal manera que ningún previo periodo o periodos de trabajo sean contados y será terminado si

- A. Hay un despido;
- B. Hay renuncia voluntaria;
- C. Hay ausencia sin notificación previa por dos (2) días laborales (a menos sea excusado por el Empleador, o si está más allá del control del trabajador mismo);
- D. Hay ausencia por despido por motivos de reducción de personal que continúa por más tiempo del que el trabajador haya servido o doce (12) meses, cualquiera de los dos sea el menor; hay ausencia debido a discapacidad que continúa por más de doce (12) meses o ausencia debido a licencia personal que continúa por más de sesenta (60) días, excepto cuando la ley requiera una extensión de tiempo adicional.
- E. Hay incumplimiento por parte del trabajador de regresar al trabajo después de ser notificado por correo, con acuse de recibo, dentro de un plazo de cinco (5) días laborales, por el Empleador a su última dirección de casa;
- F. Hay aceptación de empleo externo por parte del trabajador mientras que tiene permiso de ausencia, a menos que se le otorgue permiso para ello por anticipado, o cuando tal empleo externo es permitido por ley.

Sección 5.

En el caso de que haya reducción de personal por motivos de falta de trabajo u otras razones legítimas, el último trabajador contratado dentro de la clasificación de puestos afectada será el primer trabajador en ser despedido; y, cuando se reincorpore de vuelta a los trabajadores, el último trabajador en ser despedido será el primero en ser reincorporado. Sin embargo, para despidos por reducción de personal y reincorporación, el Empleador puede también tomar en consideración la habilidad, eficiencia y confiabilidad de los trabajadores siempre y cuando se justifiquen por necesidades empresariales. El Empleador deberá proveer a los trabajadores con un mínimo de tres (3) días laborales de anticipación (excluyendo Sábado y Domingo) de aviso antes de un despido por reducción de personal.

ARTÍCULO 3 - DESPIDO Y DISCIPLINA

El Empleador se reserva el derecho a despedir o de otra manera disciplinar a los trabajadores por causas debidas. Motivos para inmediato despido incluirán pero no estarán limitados a: estado de ebriedad, estar bebiendo o cargando bebidas embriagantes en el trabajo; posesión, uso de o deterioro de las facultades por drogas ilegales en el trabajo; venta o distribución de drogas ilegales; robo o falsificación de datos, incluyendo fichas; uso incorrecto o abuso de maquinaria o equipo de trabajo; insubordinación (negarse a obedecer una orden directa del empresariado); ausencias excesivas, que incluyen lo dicho en el Artículo 2, Sección 4; o cualquier acción seria de parte de un trabajador que pueda causar pérdidas o crear mala imagen pública para el Empleador. Todo aviso de advertencia de más de un (1) año de antigüedad no puede ser usado como base para disciplinamiento progresivo.

ARTÍCULO 4 - PROGRAMACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO

El Empleador continuará con su práctica de programación de horario actual para trabajadores del grupo de negociación haciendo todos los esfuerzos posibles para programar a trabajadores de tiempo completo por al menos treinta y siete y medio (37.5) horas por semana, excluyendo durante el verano y semanas de trabajo con contrato parcial. De igual manera, el Empleador no reducirá permanentemente el número de horas del horario de un trabajador por encima de tres (3) horas a la semana a menos que las condiciones empresariales requieran tales reducciones. En el caso de una reducción de horas de trabajo, el Sindicato será notificado acerca de ella y al trabajador le serán ofrecidas horas de trabajo adicional donde y cuando sean disponibles. Cuando las condiciones que hayan causado la reducción hayan vuelto a la normalidad, las horas del trabajador también volverán a su programación inicial. Este Artículo no tiene el propósito de prohibir despidos por reducción de personal tanto temporales como definitivos. El Empleador podrá utilizar a trabajadores de tiempo medio como le sean necesarios siempre y cuando su uso no interfiera con las provisiones previamente establecidas en este Artículo. El Empleador no puede reducir horas de manera gradual como una forma de evitar los requisitos de este Artículo.

ARTÍCULO 5 - TURNOS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

Sección 1. Los trabajadores serán provistos con horas de inicio de turnos de trabajo que no serán arbitrariamente cambiadas. El horario de trabajo de cada uno será publicado a tiempo en el tablero de anuncios en todas las localidades de trabajo no más tarde de las 9:00am los Miércoles de la semana laboral.

Sección 2. Los trabajadores del Departamento de Catering trabajarán las horas que sean necesarias para la empresa, siempre y cuando los supervisores no realicen conversaciones con el grupo de negociación excepto cuando las necesidades empresariales lo dicten.

Sección 3. Una y media (1 ½) veces la tarifa regular de pago del trabajador será pagado por todo trabajo realizado por encima de las cuarenta (40) horas por semana, o por todo trabajo hecho durante el séptimo (7mo) día consecutivo trabajado por trabajadores de tiempo completo.

Sección 4. Horas extra serán ofrecidas en base al tiempo de servicio prestado dentro de la clasificación de puestos, a trabajadores que realicen el trabajo requerido por el Empleador y de manera constante. En caso se ofrezcan de voluntarios un número insuficiente de trabajadores, el Empleador puede requerir a los trabajadores de que trabajen horas extra en base a tiempo de servicio invertido por clasificación.

Sección 5. Un trabajador que se presenta al trabajo durante cualquier día laboral programado sin haber sido notificado de que no habría trabajo recibirá un mínimo de dos (2) horas de trabajo o dos (2) horas de pago si no se le encuentra trabajo apropiado disponible, a menos que no haya trabajo debido a condiciones que vayan más allá del control del Empleador.

Sección 6. Cuando sea necesario que los trabajadores hagan horas extra por lo establecido en el Acuerdo, no podrán ser dados de baja durante el horario de trabajo normal para compensar por las horas extra.

ARTÍCULO 6 - VACANCIAS, ASCENSOS Y TRASLADOS

Sección 1.

Vacancias permanentes del grupo de negociación serán publicadas en-línea e **internamente en un tablero designado para ello** al menos cinco (5) días antes de que los candidatos mismos puedan aplicar a ellas. Los trabajadores deben firmar la lista de publicaciones dentro del plazo de tiempo establecido para ser considerados para la posición publicada. Habilidades relevantes y calificaciones laborales serán los determinantes en la selección a menos que los candidatos sean sustancialmente iguales, en ese caso el tiempo de servicio prestado es lo que mandará. En cualquier caso, sólo un (1) puesto de trabajo será publicado (una [1] vacancia no resultará en múltiples publicaciones). El Empleador se reserva el derecho a

llenar vacancias con contrataciones hechas a través de fuentes externas cuando las necesidades empresariales lo dicten.

Sección 2.

Los trabajadores podrán pedir traslados por escrito para moverse a otras cafeterías de la Universidad operadas por el Empleador. Esos pedidos serán considerados sólo en base a cuántas vacancias aparezcan en otras cafeterías, donde requisitos operacionales dan espacio al Empleador para permitir el traslado y donde ningún trabajador del grupo de negociación con calificaciones aceptables haya aplicado para promoción. Si los criterios previos permiten el traslado, el tiempo de servicio prestado es lo que mandará entre dos (2) or más trabajadores que hayan aplicado para traslado; siempre y cuando, el pedido de traslado haya sido hecho al menos diez (10) días antes de la publicación de la vacancia. El Empleador se reserva el derecho de trasladar trabajadores dentro de sus actuales clasificaciones de puestos a otras localidades de trabajo como las necesidades operacionales lo dicten. El Empleador podrá utilizar el proceso de traslado para el propósito de gestionar su empresa de una manera razonable y eficiente, y no por razones arbitrarias.

ARTÍCULO 7 - EJECUCIÓN DE TRABAJO DEL GRUPO DE NEGOCIACIÓN

Supervisores o gerentes no podrán realizar trabajo del grupo de negociación excepto cuando necesidades empresariales lo dicten.

ARTÍCULO 8 – DESCANSOS

Cada trabajador recibirá un (1) periodo de comida/descanzo de treinta (30) minutos por cada comida por la cual se haya trabajado. El trabajador podrá comer una comida gratis, que estará disponible sólo en las ubicaciones de los comedores, durante cada uno de esos periodos. Ningún trabajador trabajará más de cuatro (4) horas consecutivas sin periodo de comida/descanzo. Además, el Empleador continuará con su práctica relacionada con proveer descansos informales cortos.

ARTÍCULO 9 - TRABAJO DE POSICIÓN SUPERIOR

Cualquier trabajador al cual le sea asignado trabajo de posición superior será pagado con la tarifa de la posición superior por la totalidad del turno de trabajo, siempre y cuando él/ella trabaje en esa posición superior por al menos tres (3) horas durante su turno.

ARTÍCULO 10 - PERMISO DE AUSENCIA

Sección 1.

Al completar un (1) año de servicio, un permiso de ausencia podrá ser otorgado a un trabajador por un periodo de tiempo razonable que no exceda los doce (12) meses debido a enfermedad legítima, lesión o embarazo que impida al trabajador/trabajadora de realizar sus obligaciones. Antes de otorgar un pedido de permiso médico de ausencia, el trabajador deberá proveer una constancia escrita del diagnóstico de parte de su médico citando las razones médicas por las cuales estará ausente.

A. Un permiso de ausencia por razones médicas empezará al agotarse los días por enfermedad acumulados del trabajador. El permiso de ausencia terminará cuando el trabajador sea dado de alta por su médico para regresar a trabajar o dentro de doce (12) meses, cualquiera de los dos sea el menor tiempo.

B. El trabajador debe avisar al Empleador al menos con siete (7) días de anticipación a su regreso de un permiso de ausencia. Incumplimiento de regresar al trabajo habiendo expirado el permiso médico de ausencia será motivo para despido, a menos que tiempo adicional sea requerido por la ley.

C. El trabajador deberá mantener informado al Empleador acerca de su condición cada vez que visite a su médico, la fecha estimada para la cual podrá regresar al trabajo y la fecha de su siguiente visita al doctor. Lo anterior no aplica para ausencia por FMLA (Ley de Ausencia Familiar y Médica). Además, el trabajador

deberá proveer cualquier cambio que haya de dirección, número de teléfono y/o el nombre y número de teléfono de alguien a quien se pueda contactar en caso el Empleador necesite comunicarse con el trabajador.

D. Trabajadores que regresen de un permiso médico de ausencia regresarán a su puesto anterior con la misma tarifa de pago que recibieron al momento que empezó el permiso. Si el puesto original no está disponible, el trabajador será puesto en un puesto parecido con una tarifa de salario similar siempre y cuando tenga el tiempo de servicio prestado respectivo.

E. El Empleador podrá, bajo su discreción, enviar al trabajador a otro médico para una segunda opinión. Cargos a pagar por enviar al trabajador a un médico seleccionado por el Empleador serán pagados por el Empleador mismo.

Sección 2. Al completarse un (1) año de servicio, un permiso personal de ausencia de hasta sesenta (60) días podrá ser otorgado a un trabajador bajo la discreción del Empleador siempre y cuando el trabajador proporcione razones convincentes.

Sección 3. El trabajador debe avisar al Empleador al menos con siete (7) días de anticipación a su regreso de un permiso de ausencia. Incumplimiento de regresar al trabajo habiendo expirado el permiso médico de ausencia será motivo para despido, a menos que tiempo adicional sea requerido por la ley.

Sección 4. Cuando un permiso de ausencia es otorgado de acuerdo a las provisiones de este Artículo, el trabajador conservará su tiempo de servicio prestado existente y beneficios complementarios acumulados, pero no recibirá crédito por el tiempo durante el cual él/ella esté con permiso de ausencia sea en términos de tiempo de servicio prestado u otros beneficios, excepto cuando sea requerido por la ley. Los trabajadores serán responsables del pago de primas del seguro médico comenzando el primer (1) día del mes calendario siguiente al comienzo de su permiso de ausencia.

Sección 5. Los trabajadores tienen derecho a permiso sin goce de sueldo por cuestiones relacionadas al Sindicato según se indique a continuación, siempre y cuando no más de un (1) trabajador por cafetería quiera usar ese permiso en cualquier momento. El jefe de camareros del local podrá usar hasta diez (10) días durante el año escolar regular y hasta diez (10) días durante la sesión de verano. Otros oficiales y camareros podrán utilizar hasta ocho (8) días durante el año escolar regular y hasta cinco (5) días durante la sesión de verano. Cuestiones relacionadas al Sindicato requieren diez (10) días de aviso anticipado.

Sección 6. Nada en este Acuerdo tiene como objetivo entrar en conflicto con la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA), Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA), Ley de Derechos de Empleo y Reemplazo de los Servicios Uniformados (USERRA) y leyes Estatales y locales similares.

ARTÍCULO 11 - PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

El Empleador y el Sindicato acuerdan de que todas las decisiones laborales serán hechas sin tener en cuenta la raza del trabajador o aplicante, su credo, color, religión, nacionalidad de origen, sexo, edad, género, estado de embarazo, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, información genética, estatus militar, estatus de veterano u otra clasificación protegida por la respectiva ley Federal, Estatal o local.

ARTÍCULO 12 - LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1.

Trabajadores que hayan trabajado por tres (3) meses consecutivos acumularán días por enfermedad en base a una política de medio (1/2) día por mes hasta un máximo de tres (3) días en el primer año. Después de un (1) año de servicio, acumularán un (1) día por mes por un máximo de diez (10) días por año para ser usados dentro de un plazo de 12 meses a partir del mes en que se obtuvieron inicialmente. Trabajadores con un año o más de servicio a partir del 1 de Julio de 2021 comenzarán con 2 días por enfermedad.

Cualquier trabajador con asistencia perfecta por tres (3) meses consecutivos previos a una ausencia será pagado por el primer día de ausencia, en cualquier otro caso el pago será a partir del segundo (2do) día.

Sección 2.

El Empleador puede, por cualquier causa razonable, requerir un certificado del doctor como prueba de enfermedad antes de otorgar paga por enfermedad.

Sección 3.

La paga por licencia por enfermedad será integrada con los Beneficios de Compensación de los Trabajadores u otras compensaciones por discapacidades de tal manera que la suma de la licencia por enfermedad y dichos beneficios no superen la tarifa de pago regular del trabajador.

Para poder ser elegible dentro de la siguiente integración de Beneficios de Compensación de los Trabajadores y licencia por enfermedad, los trabajadores deberán mantener contacto con el Empleador por cada dos semanas dándole a conocer al Director de Servicios de Comida o cualquier otro designado acerca de cualquier cambio en su condición, dirección de casa y ganancias por Beneficios de Compensación de los Trabajadores hechas por cada dos semanas.

ARTÍCULO 13 - LICENCIA POR FALLECIMIENTO

Después de completar doce (12) meses de servicio, en el caso del fallecimiento de un familiar del trabajador, que puede ser su madre, padre, hermana, hermano, esposa, esposo, madrastra, padrastro, hermanastra, hermanastro, abuelo o abuela, abuelastro, abuelastra, tía, tío, suegra, suegro, cuñado o cuñada, el trabajador será concedido un permiso de ausencia con paga a partir del día de la muerte hasta e incluyendo el día del funeral (un hijastro o hijastra que viva en su casa o hijastro o hijastra legal están incluidos en la definición de hijo/hija). Tal licencia en cualquier caso no puede exceder tres (3) días regulares programados a partir de la fecha de la muerte hasta el día del funeral. Si el funeral está localizado más lejos de cien (100) millas de Nacogdoches, el trabajador tiene el derecho a dos (2) días adicionales de trabajo regular programado, sin paga, pero sin pérdida de beneficios.

Tal tiempo sin trabajar será otorgado a trabajadores de tiempo completo activos en el trabajo, o programados para trabajar cuando el fallecimiento ocurrió, y el trabajador deberá ser pagado por la licencia sólo cuando tal ausencia resultara en la pérdida de ganancias regulares en caso la cláusula no estuviese en efecto. Trabajadores que estén de vacaciones, con días de descanso, o de baja por reducción de personal, etc., no podrán ser elegibles para los beneficios establecidos bajo esta cláusula. Para poder recibir estos beneficios, el trabajador tiene que tomar la licencia y tiene que asistir al funeral. El Empleador se reserva el derecho a pedir constancia de la muerte y la relación con el fallecido.

ARTÍCULO 14 - SERVICIO DE JURADO

Después de seis (6) meses de servicio, los trabajadores tienen el derecho de hasta dos (2) semanas de paga por servicio de jurado. Un trabajador requerido para servir como jurado y que falta al trabajo será pagado con su tarifa de salario por hora normal, siempre y cuando demuestre tal servicio de jurado y las horas del servicio en sí ocurran durante el turno de trabajo regular programado del individuo en cuestión. Como

condición para servicio de jurado, el trabajador debe notificar al Empleador tan pronto sea razonable después de recibir la noticia (normalmente dentro de un plazo de veinte y cuatro [24] horas).

ARTÍCULO 15 – FERIADOS

Sección 1.

Todos los trabajadores de tiempo completo que hayan completado tres (3) meses de servicio con el Empleador recibirán paga por feriados en base a las horas que el trabajador hubiese trabajado si el día hubiese sido un día normal de trabajo, siempre y cuando el trabajador haya trabajado el último día programado antes del feriado y el primer (1er) día programado después del feriado, a menos que estén excusados por el Director de Servicios de Comida. En caso un trabajador requiera trabajar durante un feriado programado o cuando un feriado ocurre durante un día de trabajo no programado, el Empleador deberá proveer al trabajador con un día de descanso alternativo dentro de un plazo de siete (7) días precedents o siete (7) días siguientes al feriado.

Sección 2.

El Empleador designará nueve (9) feriados antes del comienzo de cada año escolar. Dos (2) de estos nueve feriados serán programados durante el periodo de verano. Cada trabajador de tiempo completo recibirá un (1) feriado adicional como feriado personal. Feriados personales serán programados con anticipación a través de un mutuo acuerdo entre el trabajador y el Empleador.

Sección 3.

Si un feriado cae durante las vacaciones programadas de un trabajador, el trabajador recibirá un día adicional de vacaciones con paga o el pago por un día de trabajo bajo la discreción del Empleador.

Sección 4.

Un trabajador que es requerido para trabajar durante un feriado recibirá paga directa por todas las horas trabajadas además de paga por feriados excepto cuando el trabajador realice trabajo durante Día de Acción de Gracias o Navidad, en cuyo caso él/ella recibirá una y la mitad (1 1/2) de su tarifa de pago regular además de paga por feriados. Trabajadores que tengan cinco (5) años o más de tiempo de servicio prestado serán pagados durante los feriados de Navidad y Año Nuevo, en caso hayan trabajado sus días de trabajo programados previos al feriado.

ARTÍCULO 16 – VACACIONES

Sección 1. El Empleador deberá otorgar vacaciones con paga para trabajadores de tiempo completo en base a servicio continuo con el Empleador de acuerdo a la siguiente programación:

Años de Servicio	No. de Semanas por Vacaciones
1 Año	1
2 Años	2
8 Años	3
14 Años	4
20 Años	5

Sección 2.

Cada paga por semana de vacaciones será calculada en base al número de horas de trabajo que el trabajador regularmente realice en una semana.

Sección 3.

Los trabajadores recibirán paga por vacaciones como se ha establecido previamente a menos que los trabajadores mismos hayan sido despedidos como resultado de un acto ilegal o inmoral o por serios problemas de conducta en cuyo caso el trabajador será privado de su derecho a paga por vacaciones. Además, un trabajador que esté ausente de un periodo de trabajo superior a quince (15) días (excluyendo ausencias excusadas o periodos de permiso de ausencia autorizados) durante un año aniversario no tendrá el derecho a paga por vacaciones.

Sección 4.

El tiempo de servicio prestado aplicará en la selección de programación de vacaciones, sujeto a los requisitos operacionales del Empleador. Paga por vacaciones ganada durante el año aniversario de un trabajador será tomado dentro del periodo de los siguientes doce (12) meses a la terminación del año aniversario. Las vacaciones serán programadas al principio de cada año calendario con los trabajadores eligiendo su preferencia de semanas de vacaciones en base al tiempo de servicio prestado. Trabajadores que elijan dividir sus vacaciones en dos (2) o más semanas de vacaciones tendrán el derecho a hacer una (1) elección hasta que todos los trabajadores hayan ejercido su primera (1era) preferencia, con todas las elecciones siguientes procediendo en base al tiempo de servicio prestado. Se aclara que durante el primer (1er) y segundo (2do) periodo de semestres de la Universidad, el Empleador podrá identificar ciertos periodos de tiempo como no disponibles para programación de vacaciones.

Sección 5.

Las vacaciones podrán ser tomadas por incrementos de un (1) día.

ARTÍCULO 17 – UNIFORMES

Todos los uniformes regulares serán provistos por el Empleador y serán cuidados por el trabajador. El trabajador será responsable de reembolsar al Empleador por uniformes perdidos.

ARTÍCULO 18 - DESCRIPCIONES DE TRABAJOS

El Empleador proporcionará al Sindicato con copias de descripciones iniciales del trabajo y de cualquier futura revisión de ellas.

ARTÍCULO 19 - LISTA DE TRABAJADORES

Al principio del año escolar, por pedido realizado, el Empleador proporcionará al Sindicato con una lista completa de todos los trabajadores del grupo de negociación que incluirá: nombre, dirección actual como aparece en sus documentos, posición de trabajo, tarifa de pago, número de teléfono (en caso esté disponible) y fecha de contratación.

ARTÍCULO 20 - TABLERO DE ANUNCIOS

Un tablero de anuncios será proporcionado por el Empleador con el propósito de publicar noticias oficiales del Sindicato, firmados por un representante autorizado del Sindicato, para los trabajadores. El Sindicato acuerda que no publicará ningún asunto que vaya en contra de los intereses del Empleador. Noticias sindicales serán limitadas a cuestiones legítimas del Sindicato y no serán inflamatorias ni provocativas.

ARTÍCULO 21 - REPRESENTANTES DEL SINDICATO

Bajo previa notificación del Empleador, el representante autorizado del Sindicato será admitido a la mesa de negociación con el propósito de investigar quejas o realizar transacciones de asuntos del Sindicato sujetas a las regulaciones de seguridad del cliente. El Sindicato mantendrá al Empleador informado de los representantes autorizados. En la aplicación de esta sección, el representante del Sindicato no conducirá

entrevistas o hará negociaciones durante tiempos que resulten en la interrupción del servicio o interfieran con las operaciones eficientes del Empleador. Siempre y cuando, el representante del Sindicato tenga siempre acceso en caso de un serio accidente laboral para el propósito de explicar los derechos del trabajador a tener compensaciones laborales. Chartwells permitirá a un representante del Sindicato de presentar e informar a los trabajadores acerca del Sindicato en sesiones de orientación laboral por 15 minutos en algún punto durante la sesión misma.

ARTÍCULO 22 - DERECHOS DE GESTIÓN

Los usuales derechos de gestión, incluidos pero no limitados al derecho de dirigir la fuerza laboral, determinar el número de trabajadores necesitados, tiempo de trabajo y asignación de cada uno, y el derecho a contratar, despedir, o de otra manera disciplinar a los trabajadores, y hacer e imponer reglas de trabajo razonables, están todos reservados para el Empleador, sujeto a los términos y condiciones de este Acuerdo.

ARTÍCULO 23 - NADA DE HUELGA – NADA DE CIERRE PATRONAL

Durante el término de este Acuerdo ni el Sindicato ni los trabajadores, de manera colectiva o individual, podrán autorizar o tomar parte en una huelga o paro laboral. Cualquier trabajador que incumpla las provisiones de esta Sección será sujeto a serio disciplinamiento que puede resultar en despido. En el caso de una huelga o paro laboral autorizado, por parte de cualquier trabajador o grupo de trabajadores durante el término de este Acuerdo, no habrá responsabilidad de parte del Sindicato o de cualquiera de sus oficiales, agentes o miembros no participantes en aceptar o autorizar tal acción. El Empleador acuerda que no habrán cierres patronales o interferencia en los términos o provisiones de este Acuerdo.

ARTÍCULO 24 - CONTRATO LEGAL

Durante el término de este Acuerdo, si cualquier ley local, Estatal o Federal es promulgada, o cualquier decisión final de una corte o cuerpo administrativo de competencia jurídica es pronunciada, que de una u otra manera invalide cualquier Sección de este Acuerdo, entonces tanto el Empleador como el Sindicato tienen el derecho a renegociar esa Sección del Acuerdo de tal manera que se conforme con la ley. Ninguna otra Sección de este Acuerdo será afectada durante el curso de las renegociaciones. La validez de cualquier otra Sección de este Acuerdo no será afectada por la promulgación de la decisión tomada.

ARTÍCULO 25 - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE

Sección 1.

Todas las quejas o disputas entre el Sindicato o un trabajador y el Empleador relacionados a la interpretación o aplicación de los términos de este Acuerdo serán procesados de acuerdo a los procedimientos establecidos por este Artículo. Para quejas que incluyan terminaciones o despidos, el Paso 1 será omitido.

Paso 1

El trabajador agraviado discutirá cualquier preocupación o problema de manera verbal con su supervisor inmediato dentro de un plazo de cinco (5) días laborales a partir de la fecha de la acción o del evento que dieron inicio a las preocupaciones o problemas. En caso él/ella desee contar con la ayuda del jefe de camareros al momento de presentar sus preocupaciones o problemas, su pedido será otorgado. En caso no haya solución al asunto, los trabajadores tendrán que escribir y enviar una nota al Director de Servicios de Comida dentro de un plazo de diez (10) días a partir de que se trajo el asunto al conocimiento del supervisor. No mandar una nota que contenga la queja dentro del plazo de diez (10) días indicará que la queja ha sido retirada.

Paso 2

Habiendo recibido la carta con la queja formal escrita como se mencionó previamente, el Delegado Sindical Jefe y el Director de Servicios de Comida tendrán un encuentro para discutir las quejas dentro de un plazo

de diez (10) días de recibida la carta. El Director de Servicios de Comida proveerá una respuesta escrita dentro de un plazo de cinco (5) días laborales.

Paso 3

Si la queja no se resuelve siguiendo el encuentro sucedido durante el Paso 2, la nota será enviada por escrito al Gerente de Distrito. La carta con la queja debe ser sellada dentro de un plazo de catorce (14) días después de que la respuesta escrita del Director de Servicios de Comida haya sido recibida. El Gerente de Distrito o la persona designada deberá de convocar a un encuentro para discutir quejas dentro de un plazo de catorce (14) días calendario después de haber recibido la carta. El Gerente de Distrito o la persona designada deberán de proveer una respuesta escrita dentro de un plazo de catorce (14) días a partir de los cuales se tuvo el encuentro previo.

Paso 4

El Sindicato podrá hacer una queja relacionada a la interpretación o aplicación de los términos expresados en este Acuerdo para arbitraje a través de una notificación escrita al Gerente de Distrito. La notificación debe ser sellada dentro de un plazo de catorce (14) días calendario de recibida la decisión escrita del Paso 3 del Gerente de Distrito; en caso contrario, el problema será considerado como resuelto. Las partes involucradas se comprometerán a elegir de manera mutua a un arbitrador. Si no se logra elegir de manera mutua, el Sindicato podrá pedir una lista de siete (7) nombres del FMCS (Servicio Federal de Mediación y Conciliación), de donde las partes podrán elegir a un arbitrador. El arbitrador no tendrá el poder para agregar, quitar o modificar el Acuerdo. La decisión del arbitrador será la palabra final y la solución para el problema entre ambas partes. Costos y pagos que requiera el arbitraje serán asumidos de manera mutua por el Empleador y el Sindicato.

Sección 2.

Incumplimiento con presentar una queja durante cualquier paso del procedimiento de quejas y arbitraje dentro del plazo de tiempo especificado constituirá el retiro de la queja misma. Incumplimiento del Empleador de hacer procesar la queja y realizar una decisión escrita dentro del plazo de tiempo especificado le otorga el derecho al Sindicato de pasar al siguiente paso del procedimiento de quejas. Cualquier plazo de tiempo o pasos a tomar pueden ser ignorados por acuerdo mutuo entre ambas partes.

Sección 3.

El Sindicato deberá elegir a un (1) camarero durante cada turno de trabajo cuya responsabilidad será comunicar con el Empleador, manejar quejas de los trabajadores, investigar problemas y asistir a encuentros relacionados a quejas. Se aclara que tales encuentros, manejos de problemas e investigaciones no tomarán lugar durante periodos de máxima actividad de la empresa, ni interferirán con las operaciones de la empresa misma del Empleador. El tiempo empleado por el camarero y los trabajadores para manejo de problemas, investigaciones y encuentros relacionados a quejas (como indican los Pasos 1 y 2) serán el mínimo necesario y no superarán las tres (3) horas por semana, siempre y cuando tiempo adicional sea otorgado cuando sea necesario por acuerdo mutuo de las partes. Antes de investigar una queja, el camarero deberá de notificar al Empleador de las características generales de la queja y la duración estimada de la investigación.

ARTÍCULO 26 - DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES

Sección 1.

Después de haber recibido un formulario de autorización firmado de manera apropiada por parte del trabajador, el Empleador acuerda en reducir el salario de tal trabajador como indica este Acuerdo, certificado por los Trabajadores de Comunicaciones de Estados Unidos, AFL-CIO. Deduciones serán hechas a cada cheque de pago y el Empleador remitirá tales deducciones al Sindicato a fin de cada mes o antes. Además del traslado de cuotas sindicales, el Empleador comunicará al Sindicato la lista de los

nombres de miembros del Sindicato mismo, salarios cubiertos para el periodo de pago y la cantidad a ser deducida a cada miembro.

Una vez al mes, el Empleador enviará al Sindicato una lista de nuevos trabajadores contratados para el grupo de negociación, junto con sus direcciones. Una vez al año el Empleador enviará al Sindicato una lista de los miembros del grupo de negociación, junto con sus direcciones y tarifas salariales. Esta información incluirá la mejor documentación disponible que el Empleador tenga.

Sección 2.

El Empleador proporcionará una copia del Acuerdo a cada trabajador actual del grupo de negociación y a cada nuevo trabajador dentro de un plazo de quince (15) días de iniciado el servicio. Copias del Acuerdo será provistas por el Empleador al Sindicato para su distribución.

Sección 3.

Cuando el salario de un trabajador es insuficiente para cubrir la deducción autorizada, las cuotas sindicales han de ser reducidas en el siguiente periodo de pago en el cual haya suficiente dinero que deducir.

Sección 4.

El Empleador acuerda remitir la cantidad deducida al representante designado de los Trabajadores de Comunicaciones de Estados Unidos y proporcionar al Sindicato con una (1) copia de la lista de trabajadores del grupo de negociación a quienes deducciones hayan sido hechas y la cantidad de cada deducción misma. El Empleador tendrá como pago administrativo la suma de tres y medio por ciento (3.5%) de todas las deducciones sindicales recolectadas a través de las cuotas sindicales.

Sección 5.

El Sindicato acuerda indemnificar y no acusar de culpable al Empleador por cualquier acción tomada por el Empleador mismo que se encuentre en este Artículo.

ARTÍCULO 27 - BENEFICIOS LABORALES

Sección 1.

Trabajadores que trabajen menos de treinta (30) horas por semana no serán elegibles para beneficios de seguro de salud como lo indica la Sección 3 de este Artículo.

Sección 2.

El Empleador continuará brindando por la duración de este Acuerdo Laboral los siguientes beneficios laborales a los trabajadores de la "clase protegida" que hayan brindado servicios previamente en el Stephen F. Austin State University a niveles establecidos al momento en el cual los trabajadores mismos fueron contratados por Chartwell Dining Services:

A partir del 31 de Agosto de 2021, Chartwells hará un pago único de \$650 menos impuestos aplicables a la "clase protegida" (Leola Sanders, Avis Sanders, Sandra Cotton) por previo pago por longevidad.

La Compañía se asegurará de que en caso estos cinco (5) trabajadores listados ((Leola Sanders, Avis Sanders, Sandra Cotton, Cathy Childress, Brenda Pleasant) tengan una reducción de sus horas programadas debajo de treinta debido a una posible futura imposibilidad de mantener tales horas, una reducción en el personal/las ventas u otra circunstancia no prevista, la empresa misma se comunicará primero con el Sindicato.

Sección 3.

Elegibilidad. Trabajadores clasificados como de tiempo completo y que trabajan treinta (30) o más horas por semana durante semanas laborales, serán elegibles para los “Beneficios Laborales por Hora Standard Union” de Compass listados abajo;

Esta cobertura entrará en efecto el primer (1er) día del mes siguiente a la compleción de sesenta (60) días de servicio.

Seguro de vida Seguro de vida suplementario	\$10,000 Opciones clasificadas por edad	100% pagado por el trabajador 100% pagado por el trabajador
Seguro de vida conyugal	Varias opciones	100% pagado por el trabajador
Seguro de vida para hijos	Varias opciones	100% pagado por el trabajador
A/S Discapacidad	1-8-26 – 60% hasta un máximo de \$250 por semana	100% pagado por el trabajador
Discapacidad a largo plazo	Opciones clasificadas por edad	100% pagado por el trabajador
Muerte accidental	Opciones clasificadas por edad	100% pagado por el trabajador
Seguro médico	Plan Gold Plus	60% empresa / 40% pagado por el trabajador
	Plan Silver Plus	80% empresa / 20% pagado por el trabajador
	Plan Bronce Plus	80% empresa / 20% pagado por el trabajador
	Plan Bronce Red Limitada	80% empresa / 20% pagado por el trabajador
Seguro dental	Plan Integral PPO con Ortho	60% empresa / 40% pagado por el trabajador

	Plan Básico	80% empresa / 20% pagado por el trabajador
Seguro de vista	Plan Integral	100% pagado por el trabajador
	Plan Básico	100% pagado por el trabajador

*Recargos de parte de la Compañía para uso médico de tabaco para pareja sí aplicarán.

*En todo momento este documento será regido por “El Plan”.

A – Seguro de vida

Ver Apéndice A

B – Cuidado de salud, dental y cobertura de vista

Ver Apéndice A

Sección 4. Cambios de estatus de familia/servicios: Después del periodo inicial de matrícula, los asociados podrán cambiar sus elecciones sólo una vez cada año calendario. Los beneficios laborales hechos durante el periodo de matrícula abierta entran en efecto a partir del 1ero de Enero. Las provisiones de estas elecciones y las deducciones de los pagos están sujetos a descripciones de plan aplicables y regulaciones del IRS.

Generalmente, cuando se hacen elecciones de beneficios laborales, estos permanecen en efecto por el resto del plan anual (1 de Enero al 31 de Diciembre). Sin embargo, los trabajadores podrán realizar cambios a sus beneficios durante el año si tienen un evento de vida que califica o cambio de estatus de servicio y la documentación respectiva es enviada dentro del periodo específico, como indican los documentos del plan.

ARTÍCULO 28 - PLAN COMPASS HOURLY 401K

Los trabajadores podrán ser elegibles para participar en el Plan de Retiro del Grupo Compass, sujeto y acorde a todos los términos, condiciones, reglas y provisiones del documento rector; este a su vez puede estar sujeto a cambios, ser modificado y/o cancelado en cualquier momento por la Junta Directiva del Grupo Compass USA, Inc. (o por su delegado) bajo su discreción.

Bajo pedido escrito del Sindicato dentro de un plazo de 30 días después de que el Empleador dé aviso de una cancelación, modificación o cambio al Sindicato mismo, el Empleador negociará teniendo respeto por los efectos causados por su decisión de cancelar o de modificar / cambiar el Plan de Retiro del Grupo Compass.

ARTÍCULO 29 - SALARIOS Y CLASIFICACIONES

Sección 1.

La clasificación y el salario inicial mínimo para cada posición están listados abajo; cualquier cambio a los salarios iniciales serán negociados con el Sindicato si la nueva tarifa de contratación supera la de un trabajador existente dentro de la misma clasificación.

Apéndice A - Sueldos mínimos para nuevo trabajador

	9/01/25	9/01/26	9/01/27	9/01/28
Servicio de comida	11.67	12.14	12.63	13.14
Cocinero / panadero	13.08	13.60	14.14	14.71
Servicios públicos	11.67	12.14	12.63	13.14
Trabajador del servicio de catering	11.84	12.31	12.80	13.31
Cocinero de preparación en frío	11.95	12.43	12.93	13.45
Vendedor / cocinero	13.66	14.21	14.78	15.37

Si se ratifica durante la semana del 22 de septiembre del 2025, los salarios serán retroactivos a partir del 1 de septiembre del 2025.

Todos los trabajadores con salarios inferiores a los mencionados anteriormente dentro de la clasificación serán ascendidos primero, luego a la tarifa que corresponda al aumento de 2022.

Año 1: 3,5 %

Año 2: 4,50 %

Año 3: 3,75 %

Los trabajadores líderes de grupo ganarán \$1.00 más que la clasificación a la que representan.

Sección 2.

Los aumentos salariales durante la vigencia de este Acuerdo serán los siguientes y se reflejan en la tabla anterior:

~~Se aplicará una bonificación única por servicio. Quienes tengan los siguientes años de servicio a partir del 1 de Septiembre de 2022. Sólo podrán optar a ella quienes hayan sido contratados antes del 1 de Julio de 2021.~~

~~3-8 ————— \$0.20~~

~~9-15 ————— \$0.30~~

~~16-20 ————— \$0.40~~

~~20+ ————— \$0.50~~

~~Fecha detallada en el Memorándum~~

~~Apéndice A, Sección 4, fecha de cambio al 1 de Julio de 2024.~~

Sección 3.

A partir del 1 de septiembre de 2015, los trabajadores con tres (3) años de servicio continuo recibirán una prima de quince centavos (15¢) por hora (los trabajadores que recibían la prima de diez centavos [10¢] en el contrato anterior conservarán la prima y recibirán solo cinco [5 ¢] adicionales).

Los trabajadores con diez (10) años de servicio continuo recibirán una prima adicional de ~~quince (15¢)~~ veinte centavos (\$0.20) por hora el año en que lleguen a 10 años de servicio.

Los trabajadores con quince (15) años de servicio continuo recibirán una prima adicional de ~~quince (15¢)~~ veinte centavos (\$0.20) por hora el año en que lleguen a 15 años de servicio.

Los trabajadores con veinte (20) años de servicio continuo recibirán una prima adicional de ~~veinticinco (25 ¢)~~ treinta centavos (\$0.30) por hora.

Los trabajadores que tengan treinta (30) años de servicio continuo recibirán una bonificación de \$300 el año en que lleguen a los 30 años de servicio prestado mismos; todos los actuales trabajadores con 30 años de servicio serán elegibles para esta bonificación extra sólo por una vez.

Las primas mencionadas comenzarán a pagarse en el periodo de pago posterior a su fecha de aniversario y serán pagadas en el mismo año en que se llegue al nivel de servicio continuo establecido.

Sección 4.

A partir del 1 de Julio de 2024, los trabajadores en periodo de prueba, según se detalla en el Artículo 2, Sección 2, recibirán veinticinco centavos (25c) menos por hora durante su periodo de prueba.

ARTÍCULO 30 - TÉRMINOS DEL ACUERDO

Este Acuerdo entró en pleno vigor y efecto desde el 1 de Septiembre de 2025 hasta el 31 de Agosto del 2029 y continuará de manera automática en pleno vigor y efecto por periodos anuales de aquí en adelante, a menos que dé a conocer por escrito a través de correo certificado por cualquiera de las partes hacia la otra no menos de 30 días y no más de 60 días antes del 31 de Agosto de 2025, u otra fecha de año aniversario de aquí en adelante, indicando su deseo de modificar, enmendar o terminar este Acuerdo.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, las partes que se encuentran aquí han firmado en las fechas mencionadas previamente.

**CHARTWELLS DINING
SERVICES**

**TRABAJADORES DE
COMUNICACIONES DE
ESTADOS UNIDOS, AFL-
CIO**

FECHA

FECHA

FECHA

FECHA

FECHA

FECHA

FECHA

FECHA

CARTA DE ENTENDIMIENTO

Esto confirmará que por la duración del Acuerdo Colectivo, a pesar de que no forme parte del mismo, las partes acordaron lo siguiente:

En caso de despido por reducción de personal, el Empleador no utilizará al personal de gestión para realizar el trabajo de los empleados del grupo de negociación despedidos, excepto en casos de emergencia.

Además, el Empleador se compromete a no contratar nuevos estudiantes trabajadores mientras que los miembros del grupo de negociación estén despedidos por reducción de personal, sin otorgar de manera previa al trabajador el derecho de negarse, siempre y cuando el trabajador despedido le haya proporcionado al Empleador un número de teléfono donde pueda ser localizado.

**CHARTWELLS DINING
SERVICES**

**TRABAJADORES DE
COMUNICACIONES DE
ESTADOS UNIDOS, AFL-
CIO**

FECHA

FECHA

FECHA

FECHA

FECHA

FECHA

FECHA

FECHA

CARTA DE ENTENDIMIENTO

El Empleador se compromete a considerar a los trabajadores que hayan cumplido satisfactoriamente su periodo de prueba para vacantes de tiempo completo, cuando estas se produzcan, conforme con el Artículo 6 del Acuerdo Laboral.

CHARTWELLS DINING SERVICES

TRABAJADORES DE COMUNICACIONES DE ESTADOS UNIDOS, AFL-CIO

FECHA

FECHA

FECHA

FECHA

FECHA

FECHA

FECHA

FECHA

7 de octubre de 2025

Carta de Entendimiento
Entre
El Local 6186 de Trabajadores de Comunicaciones de Estados Unidos (el “Sindicato”)
Y
El Grupo Chartwells / Compass USA, Inc. (el “Empleador”)
Asunto: Programa de Trabajadores Temporales

Esta Carta de Entendimiento es un anexo al Acuerdo Colectivo hecho entre las dos partes.

La Compañía pone gran importancia en las satisfacción y seguridad de trabajo de todos sus trabajadores.

Durante las negociaciones, el Sindicato expresó su preocupación por el hecho de que algunos Trabajadores Temporales estaban ganando más dinero por hora que el Personal Experimentado.

Para resolver este problema, la Compañía se comprometerá a no contratar a Trabajadores Temporales que ganen más por hora que un Personal Experimentado en su clasificación CBA respectiva. Por ejemplo, un FSW Temporal no ganará más por hora que un FSW Experimentado.

Signed by

Signed by

Sector

Union

Date

Date
