

**ACUERDO
POR Y ENTRE**

SOUTHWEST FOODSERVICE EXCELLENCE, INC

PARA

**RIO RANCHO PUBLIC SCHOOLS
103 RIO RANCHO BLVD, NE SUITE B-5
RIO RANCHO, NEW MEXICO, 87124**

Y

**Workers United
Western States Regional Joint Board**

FECHA DE VIGENCIA:

DESDE: SEPTIEMBRE 1, 2021

HASTA: AGOSTO 31, 2024

NOTA

EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES UNA TRADUCCION DEL INGLES AL ESPAÑOL, CON EL FIN DE QUE LOS AFILIADOS SINDICALES CUBIERTOS POR LA NEGOCIACION COLECTIVA TENGAN ACCESO A SUS CLAUSULAS. SIN EMBARGO, PARA EFECTOS DE SU INTERPRETACIÓN JURÍDICA EXACTA Y EN CASO DE DESAVENENCIAS INTERPRETATIVAS, DEBERA RECURRIRSE DIRECTAMENTE A LA VERSIÓN OFICIAL, ES EL ORIGINAL EN INGLES.

TABLA DE CONTENIDO

PREAMBULO.....	5
ARTICULO 1 – RECONOCIMIENTO.....	5
ARTICULO 2 – DEFINICIONES	5
ARTÍCULO 3 – RESPECTO Y DIGNIDAD	6
ARTÍCULO 4 – NO DISCRIMINACION	6
ARTICULO 5 – DERECHOS DE LA GERENCIA	7
ARTÍCULO 6 – AFILIACION A LA UNION.....	7
ARTÍCULO 7– DEDUCCION DE CUOTAS SINDICALES	8
ARTÍCULO 8 – UNIDAD DE NEGOCIACION DE TRABAJO.....	9
ARTICULO 9 – COMITE OBRERO PATRONAL.....	9
ARTICULO 10 – SEGURIDAD	10
ARTICULO 11 – VISITAS.....	10
ARTÍCULO 12 – DELEGADOS SINDICALES.....	10
ARTICULO 13 – ANTIGUEDAD	11
ARTÍCULO 14 – PERIODO DE PRUEBA	12
ARTÍCULO 15 – OFERTAS DE TRABAJO.....	12
ARTÍCULO 16 – DESPIDOS Y REINTEGROS.....	14
ARTÍCULO 17 – PERMISO DE AUSENTISMO.....	14
ARTÍCULO 18 – DERECHOS MIGRATORIOS	15
ARTICULO 19 – DISCIPLINA Y DESPIDOS/CAUSA JUSTA.....	16

ARTÍCULO 20 – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS	17
ARTÍCULO 21 – HORARIO DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS.....	19
ARTÍCULO 22 – SALARIOS	20
ARTÍCULO 23 – PAGO POR REPORTARSE	21
ARTICULO 24 – LLAMADA DE EMERGENCIA	21
ARTÍCULO 25 – DIAS FESTIVOS.....	21
ARTÍCULO 26 – VACACIONES	22
ARTÍCULO 27 – PERMISO POR ENFERMEDAD.....	23
ARTÍCULO 28 – 401K.....	23
ARTICULO 29 – SEGUROS.....	23
ARTÍCULO 30 – SUBSIDIO DE VIAJES	25
ARTÍCULO 31 – PERMISO POR DUELO	25
ARTÍCULO 33 – BOTONES Y BOLETIN DE ANUNCIOS	26
ARTICULO 34 – UNIFORMES	26
ARTICULO 35 – NO HUELGAS/NO CIERRE PATRONALES	26
ARTÍCULO 36 – SUCCESORES.....	27
ARTICULO 37 – CLAUSULA DE RESERVA	27
ARTÍCULO 38 – ACUERDO TOTAL.....	27
ARTÍCULO 39 – DURACION DEL ACUERDO.....	28
ANEXO “A” (SALARIOS)	29
ANEXO “B” (UNIFORMES)	29

ANEXO “C” (DELEGADOS SINDICALES).....	31
ANEXO “D” (DIVERSIDAD ETNICA Y ASUNTOS CULTURALES)	32
ANEXO “E” (AUTORIZACION PARA CONTRIBUCIONES Y EL FONDO COPE) TRABAJADORES DE SERVICIO UNIDOS.....	33
ANEXO “F” (SEGURIDAD).....	34
ANEXO “G” (MEDIACION DE QUEJAS/RECLAMOS).....	35
ANEXO “H” (DIAS FESTIVOS).....	37
ANEXO“I” (COSTOS DE IMPRENTA Y DISTRIBUCION)	38
ANEXO “J” (PROGRAMA DE DERECHOS TRANSITORIOS TEMPORALES)	39
ANEXO“K” (POLIZA DE ASISTENCIA)	40
MEMORANDUM DE ENTENDIMIENTO.....	41

PREAMBULO

Sección 1. Este acuerdo es realizado y firmado, por y entre Southwest Foodservice Excellence, LLC en Rio Rancho Public Schools, 103 Rio Rancho Blvd, NE, Suite B-5, Rio Rancho, NM 87124 (“Empleador”), y Workers United, Western States Regional Joint Board, SEIU, Local **2711R** (“Unión”), con el propósito de proporcionar un documento claro y conciso para que las partes puedan establecer una relación equitativa en el sentido de la ley Nacional de Relaciones Laborales.

Sección 2. El Empleador y la Unión comparten el objetivo común de fomentar una relación amistosa y de colaboración que directamente facilitara la prestación de servicios eficientes y de calidad a los clientes del Empleador a costos competitivos para que los empleados disfruten de salarios, beneficios y condiciones razonables de trabajo. En consecuencia, el Empleador y la Unión reconocen que para ambas partes es el mejor interés y de los empleados la responsabilidad de caracterizar entre ellos una relación de respeto mutuo. El empleador y los representantes de la Unión en todos los niveles se adaptarán a los términos de este Acuerdo, conforme a su propósito y significado y en consonancia con el estado de la Unión como representante de negociación exclusivo de todos los empleados, tal y como se define en el Artículo 1 y en el derecho del Empleador a administrar un negocio rentable.

ARTICULO 1 – RECONOCIMIENTO

Sección 1. El Empleador reconoce a la Unión como el único y exclusivo representante en la negociación con respecto a los salarios, horas de trabajo y otras condiciones del empleo, para todos los empleados de tiempo completo y empleados de tiempo parcial de Southwest Foodservice Excellence, LLC, Rio Rancho Public School, 103 Rio Rancho Blvd, NE, Suite B-5, Rio Rancho, NM 87124 en las clasificaciones identificadas en el Anexo A. Serán excluidos de la Unidad de negociación los empleados no identificados en las clasificaciones del Anexo A, gerentes, empleados de oficina y de confianza, empleados profesionales, empleados temporales, empleados ocasionales, supervisores y guardias como se definió en la ley Nacional de Relaciones Laborales.

ARTICULO 2 – DEFINICIONES

Sección 1. Empleados de Tiempo Completo: Un “empleado de tiempo completo” es aquel que trabaja regularmente mas de treinta y siete horas y media (37 1/2) por semana durante un periodo de cincuenta y dos (52) semanas. En caso de que se modifique la ley de atención medica para incluir “empleados temporales”, la Unión y la empresa se reunirán para discutir el impacto. .

Sección 2. Empleados de Tiempo Parcial: Un “empleado de tiempo parcial” es aquel que regularmente trabaja menos de (37 1/2) horas por semana.

Sección 3. Empleados Ocasionales: Un “empleado ocasional” es aquel que esta programado para trabajar cuando sea necesario y no de manera regular.

Sección 4. Día de Trabajo: Cuando se usa para definir los tiempos limites para notificaciones, reuniones, publicaciones, y procesos de Quejas y Arbitraje, “Día de Trabajo” significa de Lunes a Viernes, excluyendo los días festivos fijados en virtud del presente acuerdo y los días en que la unidad esta cerrada.
“

Sección 5. Empleados Temporales: Un “empleado temporal” es aquel que es contratado por un periodo temporal de una agencia.

Sección 6. Periodo de Medida: El empleado de tiempo completo se determinará sobre la base de las horas semanales promedio del empleado durante la fecha de finalización del periodo de cincuenta y dos (52) semanas comenzando con el primer día del año escolar y terminando el día antes del que comience el siguiente. Ningún empleado podrá ser clasificado como a tiempo completo debido al tiempo invertido en licencia FMLA, Militar (USERRA) o Cierre de Unidad Temporal (TUC). Los empleados que hayan sido empleados por menos de un año a partir de la fecha de medida se clasificarán como a tiempo completo o a tiempo parcial de acuerdo con los procedimientos utilizados por la empresa para clasificar a los empleados de un año parcial bajo los Planes de Beneficios Estándar.

Sección 7. Empleado Histórico: Un "empleado histórico" es un empleado contratado por el empleador en o antes del 1 de septiembre de 2021 que anteriormente fue empleado de Southwest Food Excellence en las Escuelas Públicas de Rio Rancho.

ARTÍCULO 3 – RESPECTO Y DIGNIDAD

Sección 1. El Empleador y la Unión están de acuerdo que cada empleado y el supervisor representante del Empleador deberán ser tratados con dignidad y respeto. El abuso verbal, amenazas o acoso, incluyendo el acoso sexual, por empleados, gerentes o supervisores, hacia los demás, no serán tolerados. La Disciplina debe ser manejada de una manera profesional.

ARTÍCULO 4 – NO DISCRIMINACION

Sección 1. El Empleador y la Unión están de acuerdo en que ninguno de los dos, hará una discriminación o acoso a cualquier empleado del Empleador por su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, edad, origen de nacimiento, identidad o expresión de género, discapacidad, condición de veterano o cualquier otra característica personal que son protegidas por la ley aplicable. El Empleador y la Unión acuerdan también en que ninguno de los dos, tomara represalias contra cualquier empleado del Empleador que se queje por discriminación o acoso o que participe en una investigación sobre discriminación o acoso.

El Empleador y la Unión están de acuerdo que cada miembro de la unidad de negociación también tiene la obligación de no discriminar, acosar o tomar represalias en base a cualquiera de las características protegidas descritas anteriormente en contra de cualquier otro empleado o cualquier persona con quien el empleado tenga contacto en el empleo o clientes de las instalaciones durante el transcurso del día laboral del empleado.

Sección 2. Genero. El uso de pronombres “el” o “ella” y los sufijos “hombres” o “mujeres” no deberán ser usados para referirse a miembros de un solo sexo, pero se aplicará a miembros de cada sexo.

Sección 3. Ley de Estadounidenses con Discapacidades. Este Acuerdo será interpretado para permitir ajustes razonables para las personas con discapacidad como lo es requerido por el estado y/o las leyes federales, incluyendo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA). En el momento que sea requerida se permitirá dicha adaptación para cumplir con estas leyes, la petición de cualquiera de las partes, se reunirán para discutir la propuesta de adaptación. Las partes acuerdan que cualquier adaptación hecha por el Empleador con respeto a los derechos laborales, cualquier otro termino o condición de empleo,

no afectara en ningún modo a otro individuo, clase o grupo de empleados, al aplicarse, y solo se aplicara a la persona o personas que caben en la situación particular. El hecho que esta persona o personas se adapten a la manera y método de este tipo de adaptación se entenderá son precedentes y por lo tanto no puede ser utilizadas o invocadas por cualquier persona o propósito, en eventos futuros.

Sección 4. **Asuntos de Diversidad Étnica y Cultural.** Las partes reconocen la importancia de crear un sitio inclusivo de trabajo donde los empleados de diversos orígenes puedan trabajar y comunicarse de manera efectiva y que se han acordado medidas como se establecen en el Apéndice D.

ARTICULO 5 – DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1. La Unión reconoce el derecho del Empleador de operar y administrar su negocio. Todos los derechos, funciones, prerrogativas y facultades de la gerencia del Empleador, que anteriormente se ejercían, o posiblemente se ejerzan corresponden únicamente al Empleador, a menos que estos derechos se especifiquen y se modifiquen por las disposiciones expresas en el presente Acuerdo

Sección 2. Salvo si es modificado por este Acuerdo, el derecho del Empleador para manejar su negocio debe incluir, pero sin estar limitado, al derecho de contratar, promover, descender, transferir, ceder, y dirigir su fuerza laboral; para disciplinar suspender, despedir; jubilar o relevar empleados por falta de trabajo o por otras razones legítimas, para determinar y exigir estándares de rendimiento y mantener la disciplina, el orden y la eficiencia; para determinar las normas de funcionamiento, las políticas operacionales y otros, para determinar los métodos y procedimientos; para determinar el tipo y la cantidad de equipos, para aumentar o disminuir la fuerza laboral, para determinar el número de departamentos y el número de empleados en el mismo y el trabajo realizado por ellos, para determinar los procesos a ser empleados en el lugar de trabajo con el fin de determinar el número de horas al día o a la semana, las personas que trabajaran o las operaciones que se realicen, establecer o cambiar los horarios de trabajo, las horas y las asignaciones; subcontratar con tal de que no resulte en despido o el desplazamiento de los empleados, a excepción en los casos de ruptura mecánica, incendio o inundación; de suspender o trasladar una parte o la totalidad de las operaciones presentes o futuras, cubiertas por el presente Acuerdo; para programar horarios de trabajo, incluidas horas extras, para añadir turnos o terminar turnos existentes, de acuerdo con las necesidades del cliente; para determinar el contenido del trabajo y las clasificaciones requeridas y para hacer cumplir todas las normas relacionadas con el trabajo, las operaciones y seguridad.

ARTÍCULO 6 – AFILIACION A LA UNION

Sección 1. La afiliación a la Unión es una condición para el empleo con el Empleador para todos los empleados de la unidad de negociación que tienen condición de miembros en la fecha de firma del presente Acuerdo; será también una condición del empleado con el Empleador que todos los demás empleados de la unidad de negociación a partir del mismo día treinta(30) o a más tardar después de la ejecución o la fecha de vigencia de este acuerdo, o después de treinta (30) días siguientes al comienzo de su empleo. Si todo lo anterior esta prohibido por la ley, entonces en su momento se exigirá a todos los empleados como una condición de empleo (a menos que este prohibido por la ley) a pagar a la Unión un cargo de servicio para reembolsarle por el costo de negociación y administración de este Acuerdo.

Sección 2. La afiliación a la Unión para propósito de este Artículo significa que dicha vinculación a la Unión será a través de la afiliación en Workers United, Western States Regional Joint Board. La lista de nuevos empleados será mandado al correo electrónico proveído por la Unión.

Sección 3. En el evento que la Sección 1 no pueda aplicarse legalmente, todos los empleados deberán ser informados de la existencia de este Acuerdo por el Empleador. Las partes acuerdan conjuntamente que la siguiente declaración se lea o se proporcione en la orientación para empleados nuevos y se publicara en el lugar de trabajo: "Todos los empleados de Southwest Food Excellence at Rio Rancho Public Schools están cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva entre Southwest Food Excellence y Workers United Western States Regional Joint Board. Southwest Food Excellence es neutral en el tema de la decisión de los empleados a afiliarse o no a la Unión. Ningún empleado será objeto de discriminación ya sea por unirse o no unirse a la Unión. Toda la información y copia del Contrato de la Unión se pueden obtener llamando a las oficinas de la Unión.

Sección 4. Para facilitarle al Empleador y a la Unión la administración de esta sección, el Empleador en la contratación de nuevos empleados proporcionara a cada empleado una solicitud de afiliación y de cuotas sindicales en el formulario de autorización de nomina. El empleador deberá remitir los formularios completos a la Unión mensualmente. A comienzo del año escolar la Unión proporcionara una orientación sin costo de treinta (30) minutos a todos los empleados durante de la reunión de personal. Dicha reunión será programada en el inicio de la agenda del día. Durante el año escolar todos los empleados que hayan ingresado tendrán derecho a recibir una orientación no remunerada de treinta (30) minutos facilitada por la Unión.

ARTÍCULO 7– DEDUCCION DE CUOTAS SINDICALES

Sección 1. El Empleador acuerda deducir semanalmente, y si el sistema de pago de nomina lo permite, del salario del empleado que haya autorizado la deducción de la cantidad regular de cuotas de iniciación y la cuota mensual de la Unión según lo certificado al Empleador por la secretaria o Tesorero de la Unión.

Sección 2. El Empleador deberá remitir mensualmente a la Unión, la suma de las deducciones hechas para ese mes en particular, incluyendo las cuotas de ingreso, la cuotas de reintegro, las cuotas de afiliación y las moras, junto con la lista de empleados, sus números de seguro social, las tarifas por hora de pago y moras de semana o mes, de aquellos a los que se le realizaron deducciones. La lista indicara todas las acciones del personal oficial y los cambios de situación que resulten de los miembros de la unidad de negociación, incluyendo las nuevas contrataciones, retiros, permisos de ausencia y despidos. La remisión debe ser enviada a mas tardar el veinte cinco (25) del mes siguiente al mes en que se hacen las deducciones. Las partes acuerdan que continuamente se reunirán para consultar respecto a la aplicación de los métodos y procesos que mejoren la eficiencia de recopilar y transmitir la información relevante a tales deducciones, incluyendo hacerlas vía electrónica si es posible.

Sección 3. La obligación del Empleador se limita únicamente a hacer la deducción autorizada y dicha obligación cesara en el momento en el que el empleado es despedido o se retira por falta de trabajo, incluyendo los despidos de verano.

Sección 4. La unión deberá eximir de toda responsabilidad al Empleador en cualquier reclamo que pueda surgir como consecuencia del cumplimiento del Empleador con este Artículo.

Sección 5. El Empleador debe deducir mensual o semanalmente una cantidad fija en dólares, si así el sistema de nomina lo permite, del sueldo o salario bruto de cada empleado que voluntariamente otorgo al Property Service Civic Engagement Fund (PSCEF) con un formulario de autorización de deducción de nomina del Anexo E del presente Acuerdo, de contribuciones autorizadas, y el Empleador debe enviar estas contribuciones autorizadas a la Unión junto con que con las cuotas sindicales que por separado estén autorizadas por los empleados voluntariamente a ser deducidas de sus salarios o sueldos brutos y remitirlos a la Unión de conformidad con el Artículo 7, Sección 2 de este Acuerdo. El empleador podrá remitir las contribuciones PSCEF y cuotas sindicales en un solo cheque o cheques separados. Con el envío de cada contribución PSCEF, el Empleador le dará a la Unión un informe detallado por escrito con el nombre de cada empleado que esta contribuyendo, su numero de seguro social y la cantidad de contribución. Las partes reconocen que los costos del Empleador de la administración de esta deducción de nómina PSCEF han sido tenidos en cuenta por las partes en la negociación de este acuerdo y se han incorporado en las disposiciones sobre salario, sueldo y beneficios de este Acuerdo. La responsabilidad del Empleador se limita únicamente al desembolso de los fondos a la Unión conforme a lo dispuesto en esta Sección. La Unión deberá asumir toda la responsabilidad de la distribución de las contribuciones recibidas para el PSCEF especificadas en la forma que esta en Anexo E.

ARTÍCULO 8 – UNIDAD DE NEGOCIACION DE TRABAJO

Sección 1. Los Supervisiones no llevarán a cabo trabajos de la unidad de negociación con excepción de lo que tradicionalmente han realizado o cuando no hay empleados de la unidad para llevar a cabo el trabajo necesario a necesidades legítimas e inmediatas o para entrenamiento de personal. En ningún caso se utilizarán a los supervisores o a los empleados no afiliados a la unidad de negociación para erosionar la unidad de negociación.

Sección 2. El Empleador hará esfuerzos para limitar la contratación de empleados de agencias temporales, sin embargo, puede haber circunstancias en las que es necesario el uso de ellos. El uso de empleados temporales no reemplazará de forma permanente a los empleados regulares de la unidad de negociación, ni privará a los trabajadores de la unidad de negociadora de oportunidades para trabajar horas extras.

ARTICULO 9 – COMITE OBRERO PATRONAL

Sección 1. El Empleador y la Unión acuerdan que abra un Comité Obrero – Patronal de más de cuatro (4) personas de cada parte, dependiendo del tamaño de la unidad. Los miembros del comité serán elegidos por escrito por cada parte a la otra. Las reuniones se celebrarán en las fechas y lugares de mutuo acuerdo, con el fin de informar a la otra de los problemas, preocupaciones, y sugerencias en las operaciones y la fuerza laboral, todo con el objetivo de promover un mejor entendimiento entre las partes. Las reuniones se celebrarán dentro de los quince (15) días después de que cualquiera de las partes así lo solicite, pero no más de una vez al mes, durante el año académico y se limitarán a una (1) hora. Una agenda por escrito debe ser establecida para cada reunión. Estas reuniones no deben ser entendidas para abrir un acuerdo de negociaciones, ni el objetivo de las reuniones será para constituir un paso en el procedimiento de una queja. Los empleados deben ser pagados en su tarifa regular por el tiempo dedicado a las reuniones del Comité Obrero-Patronal.

ARTICULO 10 – SEGURIDAD

Sección 1. El Empleador es responsable de mantener un ambiente de trabajo seguro y facilitará todo el recurso de seguridad y equipos requeridos por la ley.

Sección 2. Equipos de Protección. El Empleador deberá tener un equipo adecuado de protección personal y disponible sin costo para los empleados. Si un empleado destruye o daña el equipo de protección proporcionado, o pierde el equipo en el espacio seguro previsto para el almacenamiento, el empleado será responsable por el costo del reemplazo. Los empleados no serán responsables por el costo de reemplazo por desgaste normal de uso, el reemplazo programado regularmente, o sustitución por circunstancias fuera del control del empleado

Sección 3. El empleador se compromete a tomar medidas de seguridad adicionales como se establece Anexo F.

ARTICULO 11 – VISITAS

Sección 1. Este Artículo establece un proceso de visitas de la Unión que garantiza el equilibrio adecuado entre las operaciones y el visitante acreditado a las áreas públicas y privadas del Empleador con el fin de consultar con el Empleador y el delegado sindical y controlar la administración de este Acuerdo. La gerencia puede negar el acceso a los locales por razones legítimas. Sin embargo, el acceso no será negado sin tener un motivo justo.

Sección 2. Un representante autorizado de la Unión hará esfuerzos razonables para notificarle con anticipación al Gerente General o delegado autorizado su deseo de visitar las instalaciones. El representante autorizado de la Unión avisará cuál es el lugar que tiene intención de visitar. El representante autorizado por la Unión a su llegada le notificará su presencia al Gerente General o su delegado autorizado, en persona, antes de hablar con cualquier empleado. En este momento, el Gerente General o su delegado autorizado le informará al representante acreditado por la Unión, si hay alguna razón en su negocio para limitar la visita de la unión con los empleados o la visita a las instalaciones. Las visitas no deben interferir con el trabajo de los empleados o el servicio a los clientes del Empleador y seguirá las normas de seguridad del cliente.

ARTÍCULO 12 – DELEGADOS SINDICALES

Sección 1. El número de delegados sindicales de la Unión se establece en el Anexo C. La Unión notificará al empleador por escrito los nombres de los delegados. Un (1) delegado de la Unión participará en cada procedimiento de queja. Los delegados sindicales, a menos que el mismo sea el agraviado, serán reconocidos por el Empleador como los representantes de los empleados a efectos de la aplicación de este acuerdo y en general deberán actuar como el representante de la Unión en el trabajo.

Sección 2. Un delegado puede solicitar ser relevado de sus deberes regulares para investigar las quejas en horas de trabajo. Las solicitudes para llevar a cabo estas investigaciones no serán negadas injustificadamente. El delegado se pondrá en contacto con su supervisor primero que todo para determinar el momento adecuado en el que tal investigación no interferirá con el trabajo del administrador o con el trabajo la persona con quien el delegado quiere reunirse.

Sección 3. Ningún delegado tendrá autoridad para ordenar o causar una huelga, retrasar o parar el trabajo, y no puede interferir con el funcionamiento de la administración del gerente de la unidad.

Sección 4. El delegado principal será considerado como el empleado de mayor antigüedad para efectos de despidos y reintegros.

Sección 5. Si el número total de empleados de la unidad de negociación ya sea el total de la unidad, o en un turno determinado, o en una zona específica del lugar de trabajo, cambia de manera significativa, las partes se reunirán para definir el número de delegados.

Sección 6. Previa solicitud de la Unión y sujeto a los requisitos del negocio del Empleador, a los miembros de la Unión que sirven como delegados o sus sustitutos, bajo este Acuerdo, se les concederá un permiso especial de entrenamiento para que asistan a los grupos de capacitación de la Unión. El tamaño del grupo para asistir a tal entrenamiento estará sujeto a las necesidades del negocio del Empleador, pero no podrá ser inferior a la mitad de los delegados previstos en el Acuerdo y el periodo de tiempo para tal permiso de entrenamiento en los grupos de capacitación, no podrá exceder mas de dos (2) días en cualquier mes o cuatro (4) días en el año. Estos permisos no serán remunerados y no afectarán negativamente en la antigüedad o los beneficios del empleado. La Unión trabajará con el Empleador para programar este tipo de entrenamientos de manera que minimice el impacto de la ausencia de los asistentes en el negocio del Empleador y le avisará al Empleador con suficiente anticipación como le sea posible. Este aviso no podrá ser inferior a cinco (5) días hábiles.

Sección 7. El delegado principal de la Unión podrá ser relevado de sus obligaciones sin perder su salario, por un máximo de cinco (5) horas cada mes para hablar o reunirse con un representante de la Unión o con los empleados de la unidad de negociación para fines de entrenamiento y administración de los contratos. La programación de este relevo estará sujeta a la aprobación de la gerencia y no será negada sin justificación.

ARTICULO 13 – ANTIGUEDAD

Sección 1. La antigüedad del empleador se utilizará para determinar la elegibilidad de vacaciones. Clasificación La antigüedad se utilizará para fines de despido, revocación, programación de vacaciones, preferencia de turno, horas extras y ofertas de empleo, excepto en la medida en que se disponga específicamente lo contrario en los siguientes artículos: Publicación de empleo (Artículo 15), Despido y retiro (Artículo 16), Horas de trabajo y horas extras (Artículo 21) y Vacaciones (Artículo 26).

En el caso de que dos (2) o más empleados sean contratados el mismo día, su antigüedad se decidirá por sorteo mutuamente acordado de dichos empleados.

La antigüedad de Empleados Historicos se definirá como la duración del servicio continuo del empleado con las Escuelas de Río Rancho.

Sección 2. El Empleador debe proporcionar, a petición de la Unión, una copia de una lista actualizada de antigüedad al inicio de cada año de contrato laboral, que debe incluir el nombre y la dirección de cada empleado junto con su título de trabajo mas reciente, teniendo en cuenta los que se han retirado o que están con un permiso de ausencia.

Sección 3. El empleo continuo puede ser interrumpido por cualquiera de las siguientes razones. Si dicho servicio continuo es interrumpido, el empleado debe ser considerado como un empleado nuevo en todos los propósitos, siempre y cuando sea vuelto a contratarse:

- a) Renuncia o terminación voluntaria del empleo
- b) Despido por causa justa.
- c) Ausencia de tres días consecutivos sin notificación al Empleador

d) El incumplimiento de regresar al trabajo dentro de los diez (10) días hábiles después de que el Empleador le da al empleado un aviso por escrito para volver, y la falta de notificación del empleado de sus intenciones de volver a trabajar dentro de cinco (5) días de trabajo, después de ser notificado. Dicha notificación se considerará que ha sido suficientemente dada al empleado si se la envió por un medio seguro y documentado a la última dirección proporcionada por el empleado a la gerencia, o por el correo electrónico o mensaje de texto al ultimo correo electrónico o numero de teléfono proporcionado por Empleado al Empleados.

ARTÍCULO 14 – PERIODO DE PRUEBA

Sección 1. Los empleados recién contratados serán considerados en periodo de prueba durante sus primeros treinta (30) días. El contratante podrá prorrogar el periodo de prueba por un periodo adicional de treinta (30) días más. Los días de trabajo perdidos durante los treinta (30) o los sesenta (60) días de periodo de prueba no se consideran en el cálculo de los treinta (30) o los sesenta (60) días y no interrumpirá el empleo continuo. El aviso de extensión del periodo de prueba se notificará a la Unión dentro de cinco (5) días de trabajo después de haber comenzado el periodo de prórroga. Durante el periodo de prueba, un empleado puede ser despedido a discreción del Empleador sin tener que recurrir a este Acuerdo. A menos que de otra manera se disponga lo contrario en este Acuerdo, un empleado de prueba no es elegible para los beneficios establecidos en el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 15 – OFERTAS DE TRABAJO

Sección 1. Cualquier puesto nuevo vacante según lo determinado por la administración se publicará en el tablero de noticas de los empleados, con una anticipación de cinco (5) días laborales consecutivos. Los interesados deben solicitar por escrito la vacante publicada al Gerente de la Unidad. Todos los empleados que están en licencia cuando se produce una apertura serán notificados por correo a la última dirección conocida en los archivos del Empleador. Las solicitudes de los empleados en licencia que se consideren calificados deben ser recibidas por escrito dentro de los siete (7) días hábiles siguientes al envió del anuncio a la casa del empleado. El Empleador hará todo lo posible para realizar entrevistas dentro de diez (10) días hábiles al cierre de la publicación.

Sección 2. El anuncio deberá contener los requisitos mínimos, experiencia el año, la semana de trabajo, salarios y descripción del cargo para la posición publicada. Una copia de la publicación será entregada al delegado sindical principal.

Sección 3. Todas esas vacantes, según lo determinado por la administración serán ocupadas por concesión al empleado de mayor antigüedad calificado quien solicito la posición y a quien no se le ha concedido una posición dentro de los últimos doce (12) meses. Los

Empleados serán trasladados o ascendidos de acuerdo con su antigüedad, siempre que tengan la capacidad y la experiencia necesarias para satisfacer los requisitos que describe el trabajo. Para los propósitos de esta Sección, "antigüedad" significara como la antigüedad del empleado acumulada en esta unidad.

Las vacantes en donde los empleados internos son trasferidos o promovidos serán ocupadas en un máximo de dos (2) semanas, si es posible. Las vacantes que resultaron de la publicación inicial del trabajo se cubrirán conforme a lo dispuesto en el presente Artículo, hasta un máximo de tres publicaciones.

Nada de lo contenido en el presente Artículo impedirá al Empleador llenar temporalmente un puesto de trabajo vacante por el tiempo necesario con un empleado calificado de acorde con este contrato colectivo.

Sección 4. Si no hay postulantes calificados de conformidad con las Secciones anteriores, el Empleador deberá abrir una licitación a los empleados que se les ha adjudicado una posición dentro de los últimos seis meses, siempre y cuando sean calificados como se indica en, **Sección 3.** Si aun no hay postulantes calificados, el Empleador tiene el derecho de buscar externamente para llenar el puesto.

Sección 5. Un empleado que llene una clasificación de trabajo cubierta por este Acuerdo a partir de una clasificación de menor salario estará en un período de prueba durante los primeros veinte (20) días hábiles trabajados en la nueva clasificación. Si en cualquier momento durante dicho período de prueba el Empleador determina que el empleado no puede cumplir con los requisitos del trabajo, el Empleador puede devolver al empleado a la posición anterior de ese empleado. El empleado así devuelto no sufrirá ninguna pérdida de antigüedad. La decisión de devolver al trabajador a su puesto anterior no estará sujeta a ningún procedimiento disciplinario progresivo. Los empleados pueden optar por volver a su clasificación original antes de que finalice la prueba de 20 días hábiles. Los empleados no pueden optar por regresar a su clasificación original a menos que se acuerde entre el empleado y el empleador. En el caso de que el Empleador permita que un Empleado regrese a su clasificación original, el Empleado no podrá ofertar por una nueva clasificación de trabajo por un período de doce (12) meses.

Sección 6. No habrá restricciones en las trasferencias temporales o laterales o en las transferencias a una clasificación de menos pago, siempre y cuando el Empleador mantenga la tarifa de pago actual del empleado. Si un empleado solicita y se le otorga una posición menos pagada o es despedido y se lo desplaza a una posición menos pagada, la tarifa por hora del empleado se reducirá a la diferencia entre tarifa inicial \ de las dos posiciones.

Sección 7. En la medida en que el Empleador haya seguido los requisitos de este Artículo 15, con respecto a puestos nuevos o vacantes y el Empleador no pueda llenar las horas de apertura y / o puestos con un empleado a tiempo completo, a tiempo parcial o ocasional, el Empleador podrá utilizar empleados temporales durante el tiempo que sea necesario para satisfacer las demandas de la empresa o para llenar el puesto nuevo o vacante. El empleador continuará utilizando esfuerzos comercialmente razonables para llenar el puesto con un empleado de la unidad de negociación.

ARTÍCULO 16 – DESPIDOS Y REINTEGROS

Sección 1. En el caso de que el empleador se vea obligado a despedir a los empleados por falta de trabajo, tales despidos serán de acuerdo a la Clasificación de Antigüedad del empleado con el Empleador. El empleado con menos antigüedad en la clasificación afectada será el primero en ser despedido.

Sección 2. En los casos de despido, al empleado se le dará catorce (14) días de preaviso, si es posible.

Sección 3. A los empleados despedidos se les dará preferencia en una recontractación, si califican. En caso de reintegros, los empleados deberán ser llamados en el orden de despido.

Sección 4. Los empleados afectados pueden ejercer una de las siguientes opciones:

El empleado puede desplazar a un empleado de menor antigüedad en la misma o menor escala de pago dentro de su respectiva clasificación o el empleado puede desplazar a un empleado con menos antigüedad en su clasificación anterior, si su antigüedad en la clasificación anterior supera a la del empleado con menor antigüedad en dicha clasificación.

El empleado afectado puede optar por cubrir una vacante en su propia o menor escala de pago de cualquier clasificación, si el Empleador determina que está calificado y tiene la capacidad para llegar a desempeñarse dentro de la clasificación, esta determinación no deberá hacerse de manera arbitraria.

El empleado(s) que han sido despedidos o desplazados tendrán el derecho de volver a cualquier clasificación anterior de trabajo o a cualquier otra clasificación de trabajo para el que estén mínimamente calificados dentro de su propia o menor tarifa de pago.

Cuando el trabajo esté disponible en la clasificación del empleado que fue despedido o desplazado, deben ser reintegrados en orden contrario a su despido o desplazamiento.

Para propósitos de notificación de reintegros, el Empleador deberá notificar al empleado por correo certificado al último domicilio conocido suministrado por el empleado. Los empleados deben notificar al Empleador dentro de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de recepción del mensaje, su intención de presentarse a trabajar después de la notificación. Los empleados deben presentarse a trabajar dentro de los tres (3) días hábiles después de indicar su deseo de ser reintegrados.

ARTÍCULO 17 – PERMISO DE AUSENTISMO

Sección 1. Tras la notificación por escrito al Empleador, un empleado con al menos doce (12) meses de servicio puede solicitar un permiso personal de hasta sesenta (60) días. El empleado debe presentar la solicitud por escrito con por lo menos treinta (30) días hábiles de anticipación, sin embargo, el Empleador hará excepciones en circunstancias imprevistas. La solicitud deberá especificar el motivo y la duración de tiempo necesaria para el permiso. El permiso de ausentismo podrá ser prorrogado por treinta (30) días hábiles por escrito, por mutuo acuerdo entre las partes antes de la finalización del permiso de ausentismo original y no será negado injustificadamente. El empleado debe dar un mínimo de catorce (14) días de

notificación para dicha solicitud. Todas las solicitudes de permiso de ausentismo deben ser aprobadas a discreción del Empleador y deben incluir fecha de regreso al trabajo.

Sección 2. En el caso que un empleado es contratado o designado a un empleo de corto plazo con la Unión, el empleado estará autorizado a tomar la licencia, sujeto a las necesidades legítimas del Empleador. El empleado deberá notificar con una anticipación mínima de catorce (14) días, dicha solicitud. Este permiso de ausentismo no podrá exceder sesenta (60) días. No podrá concederse al mismo tiempo a más de dos (2) empleados de la unidad de negociación un permiso de ausentismo. El empleador debe seguir pagando por los beneficios de los empleados durante el permiso de ausentismo, siempre y cuando que la Unión y/o el empleado rembolsen al Empleador en su totalidad los beneficios a partir del primer día del mes siguiente del comienzo del permiso. Durante el permiso de ausentismo, el Empleador mantendrá la antigüedad del empleado con permiso y los beneficios acumulados, basados en la antigüedad.

Sección 3. Un empleado que ingrese a las fuerzas armadas de los Estados Unidos o que sea llamado al servicio activo o entrenamiento militar, se le concederá una licencia sin goce de sueldo de acuerdo con las leyes aplicables.

Sección 4. El empleador debe administrar todos los permisos de ausencia de acuerdo con la ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA) y la ley estatal aplicable en materia de permisos de ausencia.

Sección 5. Un empleado al regresar de una licencia FMLA/ausencia de la Unión o de un permiso de ausencia personal de menos de sesenta (60) días tendrá derecho a la reincorporación a su misma posición, horario y unidad de trabajo a menos que la posición haya sido eliminada o modificada como resultado de despidos u otras necesidades legítimas del Empleador. En tal caso, el empleado podrá utilizar su antigüedad prevista en el Artículo Despido y Reintegro (Artículo 16). Las vacantes creadas por tales permisos no estarán sujetas a los requisitos de Publicación de Trabajos y pueden ser llenadas temporalmente a discreción del Empleador.

Sección 6. El Empleador podrá, de acuerdo con los requisitos de Oferta de Trabajo, cubrir las vacantes creadas por los permisos de ausencia personales de más e sesenta (60) días. Los empleados que regresan de un permiso de ausencia de más de sesenta (60) días, tendrán derecho a ocupar una vacante existente que este en consonancia con su antigüedad y sus capacidades.

Sección 7. Días Festivos, vacaciones, días de enfermedad y otros beneficios no se podrán acumular durante cualquier permiso de ausencia, excepto cuando sea aplicable por la ley y la Sección 2.

ARTÍCULO 18 – DERECHOS MIGRATORIOS

Sección 1. El Empleador se compromete a trabajar con todos los inmigrantes legales para ofrecer la oportunidad de obtener prorrogas, ampliaciones o cualquier otra condición requerida por el U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS), sin tener que tomar un permiso de ausencia. Si es necesario un permiso de ausencia, el Empleador se compromete a dar el permiso al empleado hasta con un plazo de sesenta (60) días y dejara regresar al empleado a trabajar sin perder su antigüedad. Todo lo anterior deberá estar en conformidad con las leyes

vigentes. Los beneficios no se continuarán acumulando en esta o cualquier permiso de ausencia excepto cuando sea requerido por la ley.

Sección 2.

a) Ningún empleado cubierto por este Acuerdo no sufrirá alguna pérdida de antigüedad, compensación o beneficios por cualquier cambio en el nombre del empleado o número del seguro social, siempre y cuando el número de seguro social sea válido y el empleado este autorizado a trabajar en los Estados Unidos. En ningún momento será requerido que el empleador viole las leyes que apliquen, por cumplir esta sección 2(a).

b) En caso de que un empleado tenga un problema con su derecho de trabajar en los Estados Unidos después de terminar su periodo de prueba, el Empleador deberá notificar a la Unión por escrito antes de tomar cualquier acción, a petición de la Unión, recibida por el Empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del empleador a la Unión, el Empleador se compromete a reunirse con la Unión para discutir la naturaleza del problema para ver si se puede lograr alguna solución. Sin embargo, en ningún caso se exigirá al Empleador que infrinja las leyes aplicables para cumplir con esta sección 2 (b).

Sección 3. En el caso de que al Empleador le presenten una ejecución valida de búsqueda del Homeland Security (DHS) u Orden de Detención, el Empleador, en la medida en que sea legalmente posible, arreglara para que el cuestionamiento de empleados se produzca en privado en el lugar de trabajo.

Sección 4. En caso de que un agente del Homeland Security (DHS) demande el permiso para entrar a las instalaciones del Empleador para interrogar, buscar, o capturar a personas o propiedades de cualquier empleado, el Empleador deberá cumplir con la solicitud del INS y notificar inmediatamente al Delegado Sindical.

Sección 5. En ningún caso, ninguna parte de este Artículo se interpretará o aplicará para exigir al Empleador a tomar cualquier acción en violación de la ley IRCA o cualquier otra ley aplicable.

ARTICULO 19 – DISCIPLINA Y DESPIDOS/CAUSA JUSTA

Sección 1. El Empleador acuerda que la disciplina debe ser solamente por causas justificadas. Un empleado puede presentar una queja relativa a la acción disciplinaria en contra de él o ella.

El Empleador tomara cualquier acción disciplinaria inmediatamente después de enterarse de las circunstancias en que se basa la disciplina. Por lo general, el Empleador se compromete a tomar todas las medidas disciplinarias dentro de siete (7) días hábiles después de conocer las circunstancias en que se basa la disciplina, a menos que exista una razón empresarial justificable para una extensión razonable de ese periodo. El Empleador dará sus motivos para tal disciplina y/o despido del empleado al Representante de Quejas de la Unión o su designado dentro de siete (7) días a partir de la medida disciplinaria.

Sección 2. Las partes reconocen los principios y la necesidad de un método por el cual se facilitará la disciplina progresiva. El Empleador administrara la disciplina progresiva de la siguiente manera:

a) Primera advertencia por escrito.

- b) Segunda advertencia por escrito.
- c) Advertencia final y suspensión disciplinaria sin pago de hasta cinco días de trabajo.
- d) Despido

Sección 3. Las medidas disciplinarias progresivas descritas en la Sección 2, no serán aplicadas, y los empleados estarán sujetos a suspensión o a un sumario de despidos en caso de faltas graves, tal como insubordinación grave, fraude, robo o apropiación indebida de fondos de la empresa o de propiedades de los clientes; marcar salida y entrada para otro empleado o cualquier otra falsificación de registros; vandalismo, uso, posesión, venta, distribución, o estar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o drogas ilegales u otras sustancias psicoactivas en el trabajo; posesión de armas de fuego o armas ilegales en el lugar de trabajo o cuando esta de servicio; participando en complicidad, o amenazas violentas, daño físico o abuso de sus compañeros de trabajo, gerentes o clientes, o cualquier otra conducta de naturaleza semejante, grave o culpabilidad.

Sección 4. En cualquier procedimiento disciplinario, el Empleador no podrá considerar y/o utilizar cualquier material adverso al empleado que haya ocurrido más de doce (12) meses de antes de la acción disciplinaria actual, siempre que no haya sido tomada otra acción disciplinaria en contra del individuo dentro de esos doce (12) meses.

Sección 5. Se permitirá al empleado tener un Delegado Sindical o representante de la Unión, en cualquier reunión con el Empleador o sus agentes, cuyo propósito sea de investigar la supuesta mala conducta por parte del empleado que sea base o pueda resultar en despidos, suspensión u otras medidas disciplinarias en relación con el empleado. Si el empleado indica que el/ella desea que un delegado este presente, y no hay ninguno disponible, la reunión disciplinaria se aplazara temporalmente a menos que sea para la suspensión con la intención de despidos. En tales casos, se pedirá a otra persona de la unidad de negociación, de la elección del empleado, servir en calidad de testigo. Si no es una suspensión con intención de despido, la reunión disciplinaria se retrasará hasta el próximo turno del empleado.

Sección 6. Las cuestiones de ausencia y tardanza se examinarán por un camino separado de otras cuestiones disciplinarias.

ARTÍCULO 20 – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Sección 1. Una queja se define como cualquier disputa que surja de los términos o condiciones expresadas contenidas en el presente Acuerdo.

Sección 2. Todas las quejas serán tratadas de la siguiente manera:

Paso 1: Las Partes comparten el objetivo común de tratar de resolver la mayoría de los asuntos informalmente, sin tener que recurrir al proceso de quejas. Con este fin, las partes tratarán de abordar los problemas con prontitud a medida que vayan surgiendo. Cualquier queja deberá presentarse por escrito al director de la Escuela dentro de cinco (5) días hábiles siguientes a su ocurrencia o de la fecha en que el empleado o la Unión hayan tenido conocimiento de las circunstancias que dieron lugar a la supuesta queja. El

Administrador de la Escuela deberá dar una respuesta documentada dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la queja.

Paso 2: Si la queja no se resuelve satisfactoriamente el Paso 1, la queja deberá ser presentada por escrito al Director de Operaciones del Area o la persona designada por el o por Representante de la Unión o su designado dentro de siete (7) días hábiles siguientes a la recepción de la respuesta en el paso 1. La queja deberá establecer los supuestos hechos de la queja, el artículo específico (s) y sección (s) que supuestamente han sido violados, y la solución que se busca. Ya sea el Director o su designado o la Unión deberán solicitar una reunión con el fin de resolver la queja antes de la decisión del Empleador. La reunión se llevará a cabo dentro de cinco (5) días hábiles desde que se solicito y nunca será superior a dos (2) empleados pagados. Dentro de los cinco (5) días hábiles a partir de la reunión, el Empleador deberá entregar a la Unión una respuesta por escrito, que deberá proporcionar una decisión en el asunto y sus razones.

Si la queja no se resuelve después de haber completado el procedimiento en el Paso 2, las partes, de común acuerdo, podrán someter el asunto a mediación. Dichas referencias deberán producirse dentro de los cinco días hábiles después de que la Unión recibe la respuesta por escrito del Gerente de Distrito. El procedimiento de Mediación de Quejas se expone en el Anexo G.

Arbitraje: Si la queja no puede resolverse de manera satisfactoria en el Paso 3, el asunto podrá ser sometido por la Unión para una decisión final y la determinación de un árbitro imparcial. La solicitud de arbitraje deberá ser presentada por escrito al Servicio de Mediación y Conciliación Federal (FMCS) a más tardar treinta (30) días siguientes a la recepción de la respuesta escrita en el Paso 2. Tanto el Empleador como la Unión se comprometen a cumplir las reglas y regulaciones de FMCS.

Cada Parte en el presente Acuerdo se hará cargo de los gastos de preparación y presentación de su propio caso. Las comisiones y los gastos del árbitro, junto con todos los gastos adicionales de antemano mutuamente acordados, serán pagados por partes iguales.

La decisión del Árbitro será definitiva y vinculante para ambas partes. Se entiende que el Árbitro tendrá la facultad de modificar en los casos disciplinarios, pero no tiene la capacidad o el poder de alguna manera para modificar, cambiar, restringir o ampliar cualquiera de los términos de este Acuerdo.

Sección 3. Las limitaciones de tiempo que hacen referencia a cualquiera de los pasos de este procedimiento podrán prorrogarse de mutuo acuerdo por escrito entre el Empleador y la Unión. Cualquier petición razonable hecha antes de la expiración del plazo para que el límite de tiempo se extienda, será respetada por el Empleador y la Unión. El no presentar la queja o proceder con el siguiente paso dentro de los plazos establecidos, podrá constituir como una renuncia a todos los derechos de la queja y arbitraje de tales asuntos.

Sección 4. Las Quejas con relación a suspensiones disciplinarias o despidos podrán ser presentadas en el tercer paso del procedimiento de quejas. Si la queja no se resuelve en el Paso 3, podrá ser sometida directamente a arbitraje salvo las limitaciones del párrafo anterior.

Sección 5. Una queja que implique más de un lugar de trabajo puede ser presentada en el segundo paso del procedimiento de queja.

Sección 6. Con la excepción de trabajadores despedido, el Empleador deberá pagar a los empleados su tarifa regular de pago cuando están involucrados en la discusión de quejas y reuniones con el Empleador, siempre y cuando tales reuniones se lleven a cabo durante las horas regulares de trabajo.

Sección 7. Una queja que no sea resuelta dentro de los pasos existentes o que no tenga respuesta del Empleador dentro de los plazos establecidos, puede ser llevada al siguiente paso.

Sección 8. Para facilitar la administración eficiente y oportuna de este artículo, los Representantes de la Unión, pueden participar en investigaciones y reuniones por teléfono y los delegados de la Unión tendrán acceso a teléfonos y fax con el único propósito de comunicarse con representantes de la Unión, con respecto a una queja pendiente. Dicho acceso se limitará a horas razonables a fin de equilibrar adecuadamente la preocupación de la compañía por mantener operaciones eficientes y la capacidad de la Unión para hacer frente a los aspectos necesarios de un reclamo pendiente.

Sección 9. Cuadro de Resumen de Procedimientos de Queja.

Paso	Partes Involucradas	Plazos
1	Unión: Agraviado, Delegado Sindical Empleador: director	10 días Laborales: Queja Escrita 5 días Laborales: Respuesta
2	Unión: Representante de la Unión o designado Empleador: Gerente General	7 días laborales: Queja escrita Paso 2 5 días Laborales: Reunión entre las Partes 5 días Laborales: Respuesta escrita de Director de Area
3	Unión: Representante de la Unión o designado Empleador: Gerente de Operaciones del Area	5 días Calendario: Decisión Mutua de buscar mediación o 30 días Calendario: Búsqueda de Arbitraje

ARTÍCULO 21 – HORARIO DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

Sección 1. La "semana de trabajo" consistirá de un periodo de pago de siete días que empieza a las 12:00 a.m. del viernes y termina at 11:59 p.m. del jueves. Las partes entienden y acuerdan que el principio y el final de la semana de trabajo puede cambiar como resultado de cambios en el sistema de nomina o de cronometraje del Empleador. El Empleador se pondrá en contacto con la Unión, por lo menos dos (2) semanas antes de cualquier cambio en el periodo de la nomina de pago.

Sección 2. Todo trabajo realizado en mas de cuarenta (40) horas por semana será considerado como horas extras y será compensado a razón de tiempo y medio (1 ½) de la tarifa regular de pago del empleado, o de acuerdo con los requisitos de la ley estatal aplicable.

Sección 3. El Empleador tiene el derecho de exigir a los empleados a trabajar horas extras o adicionales que sean necesarias para cumplir con los requisitos de las operaciones. En el

caso que se necesiten horas extras o adicionales, el Gerente de Operaciones o su designado usara los procedimientos voluntarios, a continuación, en el orden que aparecen:

- a) Si el empleado esta en el trabajo y es dentro de su clasificación, el será solicitado.
- b) Se solicitará voluntarios, comenzando con los empleados capacitados de mayor antigüedad.
- c) El empleado de menor antigüedad realizará el trabajo, si el empleado de menor antigüedad rehúsa la asignación de las horas extras/adicionales, el Empleador será libre para llenar el puesto de cualquier otra forma. Si el empleado de menor antigüedad rehúsa las horas extras/adicionales puede ser sujeto a disciplina.

Sección 4. El texto en este Artículo no establecerá un horario garantizado de trabajo, el número de días u horas a ser trabajadas en una semana de trabajo, o las horas a ser trabajadas en un día.

Sección 5. Los empleados que trabajen cinco (5) o más horas en un día recibirán un período de almuerzo libre de impuestos pagado de quince (15) minutos. Los empleados que trabajen siete (7) o más horas en un día recibirán un descanso pagado adicional de quince (15) minutos. Tales descansos serán programados por un gerente.

Sección 6. El Empleador proporcionara una comida saludable gratis, según lo determinado por la administración. La comida deber ser consumida en el lugar de trabajo.

Sección 7. El horario de trabajo será publicado por lo menos una (1) semana antes de la fecha de vigencia.

ARTÍCULO 22 – SALARIOS

Sección 1. Los empleados recibirán salarios como esta indicado en el Anexo A.

Sección 2. Cualquier empleado que trabaja en una clasificación más alta por un mínimo de dos (2) horas recibirá treinta (.30¢) centavos por hora sobre la tarifa actual de pago o la diferencia entre la tasa inicial de la clasificación alta y la tasa inicial de la clasificación actual del empleado, la que sea mayor, por las horas trabajadas. Un empleado asignado temporalmente a trabajar en una clasificación de menor pago conservará su tarifa de pago. Cualquier empleado que recibe una promoción a una clasificación más alta recibirá treinta (.30¢) centavos por hora sobre la tarifa actual del empleado o la diferencia entre la tarifa inicial de pago por la clasificación más alta y tarifa inicial de la clasificación del empleado, la que sea mayor.

Sección 3. Todos los empleados serán compensados a su tarifa regular de pago por cualquier entrenamiento requerido por el Empleador. Además, los empleados tendrán derecho a reembolso de viaje con respecto a dicho entrenamiento.

Sección 4. Empleados serán pagados de acuerdo con el sistema de nómina del empleador. El empleador notifica a la Unión con diez (10) días de anticipación si se piensa hacer cualquier cambio al sistema de nómina.

Sección 5. La nomina se pagará por cheque, depósito directo o tarjeta electrónica, como sea designado por el empleador, sujeto a las leyes aplicables.

Sección 6. El Empleador tiene derecho a establecer clasificaciones nuevas de trabajo(s) y cambios en las clasificaciones de trabajo ya existentes que serían apropiadas dentro de la unidad de negociación. Tales cambios pueden deberse a, pero no están limitados a, cambios en responsabilidad y producción. El Empleador dará siete (7) días de previo aviso a la Unión de cualquier cambio en las clasificaciones de trabajo, que incluirán la tarifa de pago asignada a cada clasificación antes de ofrecer dicha clasificación para ser publicada. El Empleador se reunirá con la Unión para discutir el cambio nuevo o la modificación de las clasificaciones de trabajo. Nada de lo contenido en este Acuerdo impedirá al Empleador a aplicar el cambio nuevo o la modificación de los trabajos. Queda entendido por las partes que la Unión tiene el derecho de negociar los efectos de cualquier cambio significativo en las clasificaciones de trabajo.

ARTÍCULO 23 – PAGO POR REPORTARSE

Sección 1. A los empleados programados regularmente se les garantizara como mínimo la mitad (1/2) de sus horas programadas pagadas a su tarifa aplicable en el día que están obligados a presentarse a trabajar, a menos que el Empleador les notifique no presentarse a trabajar, con por lo menos una (1) hora de anticipación, llamándolos al ultimo numero de teléfono proporcionado por el empleado al Empleador, la escuela es cerrada por el Distrito debido a las inclemencias del tiempo, o el Distrito Escolar anuncia la apertura tardía o el cierre temprano. La notificación de dicho cierre puede ser objeto de anuncio publico por el Distrito Escolar, siempre que dicho aviso sea dado por lo menos una (1) hora antes del inicio del turno del empleado.

Sección 2. La Sección 1 de este Acuerdo no se aplicará a la asistencia de los empleados a reuniones obligatorias del Empleador, cuyas sesiones han sido programadas a empezar o terminar dentro de dos horas del turno programado del empleado. En tales casos, a los empleados se les pagara por el tiempo pasado a la tarifa aplicable de su clasificación regular de trabajo.

ARTICULO 24 – LLAMADA DE EMERGENCIA

Sección 1. Cuando se llama a un empleado durante su tiempo libre a presentarse para una asignación de trabajo fuera de su turno programado, esto se considerará como una llamada de emergencia. Sin embargo, cuando a un empleado se le solicita que se quede tarde en un día en el cual el empleado se ha presentado a trabajar o cuando antes de salir del trabajo a un empleado se le solicita presentarse a trabajar en un día subsiguiente, ya sea en su horario regular o no de inicio, no se considerara como una llamada de emergencia.

Sección 2. El pago por el tiempo trabajado en la llamada de emergencia no será menos de la mitad (1/2) de las horas regularmente programadas a la tarifa regular de pago del empleado. Los empleados realizaran las tareas tal como fueron asignadas.

ARTÍCULO 25 – DIAS FESTIVOS

Sección 1. Todos los empleados de la unidad de negociación de tiempo completo y tiempo parcial que no están a prueba tendrán derecho a pago de días festivos cada año, tal como se enumeran en el Anexo H.

Sección 2. El pago de días festivos se basará en las horas regulares programadas individualmente para cada empleado y su tarifa regular de pago. En el caso de que un empleado trabaje en el día festivo, el empleado recibirá un día adicional de pago.

Sección 3. Los días festivos que caen durante un periodo de vacaciones serán pagados el día que se observa el día festivo y será registrado como día festivo y no como un día de vacaciones.

Sección 4. Los empleados programados a tener libre el día festivo, deberán trabajar su día programado antes y después del día festivo con el fin de recibir pago por el día festivo, a menos que estén sirviendo como jurado o con permiso por duelo. Los empleados programados a trabajar el día festivo deberán trabajar su día programado antes y después del día festivo y el día festivo en si a fin de recibir pago por el día festivo, a menos que estén sirviendo como jurado o con permiso por duelo. A los empleados que llaman para reportarse enfermos ya sea el día antes o el día después del día festivo o en el día festivo en si, se les puede solicitar que presenten prueba de la enfermedad para recibir pago por el día festivo.

ARTÍCULO 26 – VACACIONES

Sección 1. Todos los empleados que normalmente están programados al menos treinta (30) horas por semana o más y los Empleados Históricos son elegibles para PTO. Los empleados que normalmente trabajan menos de treinta (30) horas por semana, los empleados ocasionales o temporales no son elegibles para acumular PTO.

Sección 2. Los empleados históricos acumularán su PTO a las tasas que siguen a continuación:

- Los empleados históricos con 1-10 años de servicio tendrán derecho a 7 días de PTO.
- Los empleados históricos con 11-15 años de servicio tendrán derecho a 10 días de PTO.
- Los empleados históricos con 16-20 o más años de servicio tendrán derecho a 15 días de PTO.
- Los empleados históricos con 20 o más años de servicio tendrán derecho a 20 días de PTO.

A los Empleados históricos solo se les permitirá usar su PTO solo cuando la operación esté en receso, o de la siguiente manera: emergencias familiares, licencia FMLA. Los empleados históricos acumularán su PTO de forma proporcional.

Sección 3. Los empleados no históricos acumularán PTO de la siguiente manera: la duración del servicio determina la tasa a la que un empleado acumulará PTO. PTO no se acumula durante las licencias no remuneradas. Las horas de PTO se acumularán por período de pago, comenzando con la primera nómina en julio, o el primer período de pago después de las horas iniciales enviadas, hasta el 30 de junio. La cantidad de horas de PTO acumuladas por período de pago está determinada por el número de horas "reales" trabajadas por semana con un máximo de ochenta (80) horas regulares, lo que equivale a 2.91 horas por nómina. Las horas extras no están incluidas en el cálculo de la PTO. Las horas trabajadas inferiores a ochenta (80) serán prorrateadas.

Las subvenciones por nómina serán las siguientes: Para los empleados con menos de cinco (5) años de servicio, el monto máximo de PTO será de ocho (8) días. Para los empleados con más de cinco (5) años de servicio, la cantidad máxima de PTO será de trece (13) días.

Sección 4. Los empleados son elegibles para una tasa de acumulación más alta el primer día del período de pago en el que cae la fecha de aniversario del empleado.

Sección 5. Los empleados están obligados a utilizar la PTO disponible cuando se tomen un tiempo libre del trabajo, siempre que, sin embargo, en la medida en que los empleados estén recibiendo licencia por enfermedad de conformidad con la Ley del Estado de Nuevo México, no se les permitirá usar la PTO para el tiempo libre por enfermedad no programado, una ausencia requerida por la empresa debido a la baja carga de trabajo o las ausencias ocasionadas por la empresa. Siempre que sea posible, la toma de fuerza debe programarse con anticipación. La PTO está sujeta a la aprobación de supervisión, las necesidades de personal del departamento y los procedimientos departamentales establecidos. Se supervisarán las ausencias no programadas. Los empleados por hora no pueden dar negativo en sus bancos de PTO.

Sección 6. A los empleados se les pagará después de la renuncia, separación o jubilación y al final de cada año fiscal por todas las horas de PTO acumuladas, pero no utilizadas. El pago de PTO se considera ingreso imponible. El pago de cualquier PTO acumulado y no utilizado aparecerá en el último cheque de pago del Empleado o seguirá cualquier regla estatal que requiera un pago más inmediato. A los empleados cuyos puestos se eliminan a través de una reducción en la fuerza se les paga PTO en la fecha de pago siguiente a la fecha de notificación o seguirán cualquier regla federal o estatal que requiera un pago más inmediato.

Sección 7. A los empleados no se les permitirá recibir PTO durante el año académico, a excepción de las siguientes circunstancias y sujeto a la aprobación de la gerencia:

- a) Emergencias familiares;
- b) Vacaciones familiares que han sido previstas;
- c) Cuando el funcionamiento este EN receso;
- d) FMLA

Sección 8. Los días de vacaciones se pueden tomar en incrementos de medio día durante el año académico en esos días cuando hay días parciales de servicio.

ARTÍCULO 27 – PERMISO POR ENFERMEDAD

A partir del 1 de julio de 2022, el empleador cumplirá con las normas de Nuevo México “The Healthy Workplaces Act”.

ARTÍCULO 28 – 401K

El empleador brindará a los empleados elegibles la oportunidad de inscribirse en el plan 401K estándar del empleador. El plan y los beneficios pueden ajustarse de vez en cuando de acuerdo con los cambios en el plan.

ARTICULO 29 – SEGUROS

Los siguientes términos rigen la provisión de beneficios de seguro de salud, dental, visión, vida y discapacidad cada año del plan de seguro.

Section 1. Standard Plan Benefits. La Compañía brindará a los empleados elegibles la oportunidad de inscribirse en beneficios médicos a través de un transportista patrocinado por la Compañía. El (los) plan(es), el (los) diseño(s) del plan(s) y el(los) cronograma(s) de beneficios pueden ajustarse de vez en cuando de acuerdo con los cambios en el paquete de beneficios médicos para todos los empleados de la Compañía o según lo exija la ley. Otros cambios pueden incluir un cambio en la aseguradora, la organización de mantenimiento de la salud u otro proveedor de servicios que proporciona los beneficios o establece la red de proveedores participantes.

Section 2. Elegibilidad para Participar. La elegibilidad de cada empleado para participar en los Planes de Beneficios Estándar en cada año del plan de seguro se determinará sobre la base de las horas trabajadas o pagadas del empleado (según lo definido por el Empleador con respecto a la elegibilidad de los empleados generalmente para participar en los Planes de Beneficios Estándar) en el período de cincuenta y dos (52) semanas que comienza el 1 de abril y termina el 31 de marzo o cualquier otra fecha de cada año como la del Empleador. El Departamento de Beneficios Corporativos seleccionará. Ningún empleado deberá ser clasificado como de tiempo completo debido al tiempo dedicado a la FMLA, Militar (USERRA) o licencia de Cierre Temporal de Unidad (TUC).

Los empleados que hayan estado empleados por menos de un año a partir de la fecha de medición se clasificarán como a tiempo completo o parcial de acuerdo con los procedimientos utilizados por el Empleador para clasificar a los empleados de año parcial bajo los Planes de Beneficios Estándar. En ningún caso la clasificación o el cambio en la clasificación de un empleado se efectuará de una manera que viole la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio ("ACA") u otra ley aplicable. Nada de lo dispuesto en este artículo se interpretará en el sentido de alterar las definiciones de empleados a tiempo completo y a tiempo parcial establecidas en el artículo 2 de este Acuerdo, entendiéndose, sin embargo, que dichas definiciones no se aplican a la determinación de la elegibilidad para participar en los Planes de Beneficios Estándar, que se determinarán únicamente de acuerdo con los términos y condiciones aplicables a dichos planes.

Sección 3. Contribuciones. Las contribuciones de los empleados para los beneficios se basarán en las tarifas de los Empleadores y están sujetas a cambios de vez en cuando de acuerdo con los cambios realizados para todos los empleados de la Compañía o según lo exija la ley.

Sección 4. Planes Dentales y de Visión. Los Planes Dentales y de Visión pueden ser ofrecidos de acuerdo con los términos y condiciones de los Planes de Beneficios Estándar. El empleador deducirá la prima del empleado de cada cheque de pago antes de impuestos.

Sección 5. Seguro de vida. El empleador proporcionará Gratis Seguro de Vida Básico de acuerdo con los Planes de Beneficios Estándar.

Sección 6. Seguro de Discapacidad. El empleador proporcionará discapacidad a corto y largo plazo de acuerdo con el Plan de Beneficios Estándar.

Sección 7. Cambios de Costo. Las primas para los beneficios pueden ser ajustadas por el Empleador de acuerdo con las políticas y prácticas del Empleador con respecto a los Planes de Beneficios Estándar.

Sección 8. Renuncias Al aceptar participar en los Planes de Beneficios Estándar del Empleador, la Unión acepta que cualquier disputa, queja, pregunta o controversia con respecto a la interpretación o aplicación de los Planes de Beneficios Estándar se determinará y resolverá de acuerdo con los procedimientos establecidos en los documentos del plan aplicables y no estarán sujetos a las disposiciones de quejas y arbitraje de este Acuerdo. La Unión acepta además que el empleador, como Patrocinador del Plan de los Planes de Beneficios Estándar, en su totalidad o en parte, sin negociar con la Unión. Esta Sección continuará en efecto la expiración de este Acuerdo, hasta que se rescinda o se superponga expresamente por acuerdo escrito del Empleador y de la Unión.

Sección 9. Pagos de Prima para Empleados empleadores mientras está en licencia de Cierre De Unidad Temporal (TUC). Durante los meses en que un empleado está en licencia temporal de Cierre de Unidades (TUC) (es decir, los meses de verano entre los años académicos, Vacaciones de Invierno y Vacaciones de Primavera), el Empleador continuará pagando su parte del costo de la prima en nombre de los empleados siempre y cuando el empleado continúa pagando su parte del costo de la prima. Los empleados en el permiso de Cierre De Unidad Temporal (TUC) deberán llegar a un acuerdo con el empleador en mayo, antes del final del año académico, en cuanto a cómo pagarán su parte del pago de la prima durante el período de licencia de Cierre de la Unidad Temporal (TUC) de verano. Los empleados que no paguen oportunamente su parte durante el período de licencia de cierre de unidad temporal (TUC) tendrán su cobertura de seguro de grupo cancelada.

ARTÍCULO 30 – SUBSIDIO DE VIAJES

Sección 1. Cualquier empleado que esta obligado a usar su propio vehículo, o es solicitado a realizar trabajo en otro lugar recibirá una bonificación por kilometraje a la tasa del IRS que prevalece en efecto, o se le reembolsara la tarifa correspondiente para el uso de transporte publico, si es necesario.

ARTÍCULO 31 – PERMISO POR DUELO

Sección 1. Este beneficio esta disponible para los empleados que hayan completado su periodo de prueba antes de la muerte de un familiar cubierto.

Sección 2. En caso del fallecimiento de un familiar cercano al empleado, el permiso por duelo con goce de sueldo será permitido por un plazo máximo de tres (2) días de trabajo con el fin de asistir al funeral y atender a los asuntos relacionados con la muerte. Los empleados deberán ser pagados su tasa regular de pago multiplicado por las horas regulares trabajadas.

Sección 3. Para el propósito de este Artículo, el término “familia inmediata” será definido como esposo actual, esposa actual, pareja domestica actual, hijos o hijastros, padres o tutor legal, hermano, hermana, abuelos, nieto, suegra y suegro actuales o cualquier otro familiar que resida con el empleado. Las relaciones biológicas, adoptadas, de acogida, legales o de step-in parentis se consideran miembros de la familia inmediata de conformidad con este artículo 31.

Sección 4. Si el funeral está a más de ciento cincuenta (150) millas (de ida) de la residencia del empleado, se puede otorgar un (1) día adicional de licencia pagada a un empleado. Los empleados que están en licencia de ausencia no son elegibles o licencia por duelo. Los

empleados recibirán una compensación igual a la que se habría ganado si hubieran trabajado en su horario normal, sin incluir el pago de horas extras.

ARTÍCULO 32 – SERVICIO DE JURADO

Sección 1. Este beneficio esta disponible para los empleados que hayan completado su periodo de prueba antes de recibir la solicitud para servir como jurado.

Sección 2. A todos los empleados que hayan sido llamados para servir como jurados se les concederá un permiso con goce de sueldo por un periodo no mayor de veinte (20) días laborales en un año. El pago para dicho permiso consistirá en la diferencia entre la tarifa regular de pago del empleado y el pago recibido del sistema judicial. A los empleados se les pagara su tarifa regular multiplicado por las horas regulares trabajadas. El empleado deberá presentar prueba de tal remuneración al Empleador. La notificación oficial será presentada al Empleador antes de que tal permiso sea concedido. El Empleador proporcionara el permiso para servir como jurado de acuerdo con las leyes aplicables.

ARTÍCULO 33 – BOTONES Y BOLETIN DE ANUNCIOS

Sección 1. El Empleador permitirá a la Unión el uso razonable de boletín de anuncios con el fin de publicar información. Las copias de los anuncios serán entregadas al Gerente de la Unidad con anterioridad a su publicación y no serán de carácter inflamatorio, difamatorio, o denigrante hacia el Empleador o sus clientes.

Sección 2. A los empleados se les permitirá usar un botón de la Unión de una pulgada durante el desempeño de su función, siempre y cuando que el uso de dicho botón no constituya un peligro para el publico, el empleado, o la maquinaria y el botón no es de carácter inflamatorio, difamatorio, o denigrante hacia el Empleador o sus clientes.

ARTICULO 34 – UNIFORMES

Sección 1. El Empleador proporcionara a todos los empleados regulares los uniformes requeridos, los cuales serán remplazados de uno a uno como sea necesario. Los empleados deben usar otras ropas y calzado según lo determinado por el Empleador. Los uniformes especificos que deben ser proporcionados, son los que se exponen en Anexo B.

Sección 2. Si el Empleador proporciona los uniformes, entonces los empleados serán responsables de lavar y mantener los uniformes.

Sección 3. Si un empleado destruye, daña o pierde su uniforme, el empleado será responsable del costo del remplazo.

Sección 4. Los empleados deben usar el uniforme de la manera indicada por el Empleador.

Sección 5. A excepción del botón de la Unión de una pulgada, como quedó dispuesto en este Acuerdo, nada que no sea el uniforme será usado.

ARTICULO 35 – NO HUELGAS/NO CIERRE PATRONALES

Sección 1. **No huelgas u otras interferencias.** La Unión acuerda que no habrá huelgas (ya sean generales, de solidaridad o de alguna otra manera), paros de trabajo, protestas o

retrasos, piquetes, o cualquier otra interferencia directa o indirecta con las actividades u operaciones del Empleador durante la vigencia de este Acuerdo.

Sección 2. Bloqueos. El Empleador se compromete a no llevar a cabo ningún cierre patronal durante la vigencia de este Acuerdo.

Sección 3. Esfuerzos de la Unión. La Unión acuerda que en caso de cualquier violación de la Sección 1 de este Artículo, La Unión realizara sus mejores esfuerzos para hacer que tal violación cese y se reanude del trabajo completamente

Sección 4. Recursos. El Empleador puede imponer una medida disciplinaria, incluyendo el despido, a cualquiera o todos los empleados involucrados en una violación de la Sección 1 de este Artículo. Cualquier disciplina bajo este Artículo estará sujeta al procedimiento de queja y arbitración de este Acuerdo, pero solamente en cuanto a la cuestión de si el empleado estuvo o no involucrado en la actividad.

ARTÍCULO 36 – SUCCESORES

Sección 1. Este Acuerdo será obligatorio para las partes, sus sucesores y cesionarios. En el caso de que las instalaciones del Empleador sean vendidas o cedidas, el Empleador notificará a la Unión por escrito y dará aviso al comprador o cesionario de la existencia y las operaciones cubiertas por este Acuerdo.

ARTICULO 37 – CLAUSULA DE RESERVA

Sección 1. Si alguna de las disposiciones de este Acuerdo subsecuentemente es declarada inválida, no aplicable, o no de acuerdo con las leyes vigentes por acción legislativa o administrativa o por un tribunal de jurisdicción competente, todas las demás disposiciones de este Acuerdo permanecerán en vigencia y efecto mientras dure este Acuerdo, y las partes acuerdan inmediatamente negociar sobre las porciones invalidas del mismo.

ARTÍCULO 38 – ACUERDO TOTAL

Sección 1. Queda entendido y acordado que este Acuerdo incluye y constituye el Acuerdo único y total entre las partes acerca de todos los temas y asuntos relacionados con la negociación colectiva. Este Acuerdo reemplaza todos los acuerdos anteriores, entendimientos y prácticas, orales o escritos, expresos o implicados entre las partes, y no será cambiado o modificado, a menos que dicho cambio o modificación sea acordado por escrito por ambas partes.

Sección 2. Las partes reconocen y acuerdan que durante las negociaciones que dieron lugar a este Acuerdo, cada una tuvo pleno derecho y oportunidad para hacer demandas y propuestas sobre cualquier tema o asunto relacionado con la negociación colectiva y que las demandas o propuestas que fueron o pudieron ser hechas pero que no fueron logradas serán consideradas eliminadas del Acuerdo.

ARTÍCULO 39 – DURACION DEL ACUERDO

Sección 1. Este Acuerdo estará en vigencia y efecto a partir del 1° de Septiembre 2019 y hasta el 31 de Agosto 2022 inclusive. Si cualquiera de las partes desea negociar cambios en el presente Acuerdo al momento de su vencimiento, las partes darán un aviso razonable de tal intención.

Sección 2. Si el Contrato es terminado de acuerdo con la Sección 1 de este Artículo antes que las partes lleguen a un acuerdo sobre los términos de un nuevo acuerdo de negociación colectiva, habrá un “Periodo de Espera” durante el cual ninguna de las partes podrá participar en huelgas, cierres patronales, piquetes, cambios unilaterales en el Acuerdo, u otras acciones económicas. Este Acuerdo se prorrogará por la duración del Periodo de Espera. Durante el Periodo de Espera, el Empleador y la Unión harán todos los esfuerzos necesarios para negociar y llegar a un Acuerdo nuevo de negociación colectiva. El Periodo de Espera será por un mínimo de 60 días, a menos que sea extendido por mutuo acuerdo de las partes. Las mejoras económicas contenidas en el Acuerdo nuevo entraran en vigencia en la fecha del Acuerdo nuevo y serán retroactivas a la fecha de expiración de este Acuerdo, a menos que las partes mutuamente dispongan otra cosa.

EN FE DE LO CUAL, SDE Education West, LLC, un subsidiario de Southwest Food Excellence, LLC, en las escuelas públicas de Rio Rancho, 103 Rio Rancho Blvd. NE, Suite B-5 , Rio Rancho, NM 87124 y Workers United/WSRJB/SEIU, han causado que este Acuerdo sea firmado por los representantes debidamente autorizados a partir de este _____ día de _____.

**SOUTHWEST FOOD EXCELLENCE, LLC
@RIO RANCHO PUBLIC SCHOOLS
103 Rio Rancho Blvd. NE, Suite B-5
RIO RANCHO, NM 87124**

**WORKERS UNITED
Western States Regional Joint Board**

**Maria Rivera
Gerente Regional**

Fecha

Fecha

**Juan Flores
Laundry & Misc Division Director**

Fecha

Fecha

ANEXO "A" (SALARIOS)

Sección 1.

Salarios de Clasificación Inicial:

Clasificación	Actual	9/1/2021	9/1/2022	1/1/2023	9/1/2023
Lead	\$12.10	\$12.45	\$12.90	\$13.30	\$13.50
FSW	\$11.25	\$11.60	\$12.05	\$12.45	\$12.65
Driver	\$13.30	\$13.65	\$14.10	\$14.50	\$14.70

Aumentos de Sueldos: En general:

9/1/2021: \$0.35

9/1/2022: \$0.45

1/1/2023: \$0.40

9/1/2023: \$0.20

Aumentos de Sueldos por Antigüedad:

Efectivo	De 5 a 9 años	De 10 a 15 años	De 15 a 20 años	Mas de 20 años de Servicio
9/1/19	.10¢	.15¢	.25¢	.30¢

Sección 2. Los empleados recibirán aumentos salariales el 1 de septiembre de cada año, en función del número de años de servicio completado al 1 de septiembre de cada año calendario.

Sección 3. El empleador continuará con la práctica actual de proporcionar a todos los empleados un certificado de regalo de \$ 20.00 para Navidad o cualquier otro regalo para Navidad en Navidad a discreción de la gerencia.

Sección 4. Bonos de Asistencia: El empleador proporcionará a los empleados la capacidad de ganar un bono de asistencia perfecto durante cada mes del año académico. Los empleados con asistencia perfecta durante cualquier mes en el que estén programados para trabajar recibirán un bono de asistencia de \$ 50.00. A los efectos de esta Sección, la asistencia "perfecta" significará no acumular "Ocurrencias" de asistencia según la política de asistencia.

ANEXO "B" (UNIFORMES)

Sección 1. El Empleador proporcionará tres (3) camisas y un (2) delantales por año (los empleados nuevos recibirán una asignación inicial de dos [2] delantales).

Sección 2. El uniforme consiste de:

- Una camisa
- Pantalones Negros
- Delantal
- Zapatos negros no resbaladizos

Sección 3. El empleador proporcionará a cada empleado que regrese del año anterior la cantidad de \$ 50 por año como un subsidio uniforme. Los empleados recién contratados recibirán un subsidio uniforme de \$ 50 al completar noventa (90) días hábiles.

Sección 4. El Empleador mantendrá la práctica actual de proporcionar un descuento de veinte por ciento (20%) en la compra de zapatos a través del proveedor preferido de la Compañía.

ANEXO “C” (DELEGADOS SINDICALES)

Sección 1. Habrá cuatro (4) representantes sindicales y dos (2) suplentes.

Sección 2. La Unión nombrará a uno de los representantes como “Jefe” principal de los representantes.

ANEXO “D” (DIVERSIDAD ETNICA Y ASUNTOS CULTURALES)

Sección 1. Las partes reconocen que muchos trabajadores recién inmigrados son empleados por el Empleador, y son un elemento vital para el éxito de las instalaciones. Mientras que el Ingles es el idioma en el lugar de trabajo, el Empleador reconoce el derecho de los empleados para hablar el idioma de su propia elección entre ellos, siempre que no afecte negativamente el funcionamiento, el rendimiento en el trabajo o los niveles de servicio al cliente.

Sección 2. El Empleador se compromete a proporcionar un programa para mejorar su capacidad de comunicación con los empleados que no hablan Ingles y considerara las recomendaciones razonables del Comité Obrero Patronal para lograr esto.

Sección 3. Si un número importante de empleados de la Unidad tiene un idioma principal diferente al Ingles, el Empleador tomara las medidas razonables, siempre que sea práctico, para publicar las noticias importantes tanto en Ingles como en el otro idioma. Si la gerencia no puede comunicarse de manera efectiva con un empleado, el Empleador permitirá, previa solicitud y si esta disponible, el uso de un traductor empleado en la unidad de negociación, elegido por el trabajador para facilitar las comunicaciones, siempre y cuando el individuo se encuentre en el establecimiento en el momento solicitado.

Sección 4. Si el idioma principal para más de veinticinco (25) empleados de la Unidad es diferente al Ingles, el Empleador y la Unión pagaran la mitad de los costos de traducción y copia de este Acuerdo en Ingles y el otro idioma. Para los propósitos de arbitraje, la versión en Ingles prevalecerá en cualquier conflicto que surja del sentido de la traducción. El Empleador no compartirá el costo de la traducción y copia en más de un idioma que no sea Ingles.

ANEXO “F” (SEGURIDAD)

Sección 1. Protección contra la Insolación. El Empleador proporcionará un número adecuado de fuentes de agua potable limpia o recipientes de agua limpia y vasos para permitir el acceso fácil de los empleados para tomar agua con frecuencia. El Empleador tomará todas las medidas razonables para reducir la exposición al calor, incluyendo la ventilación de los escapes, ventiladores, enfriadores de aire, aislamiento de vapor y otros equipos calientes, y considerará las recomendaciones proporcionadas por el Comité de Seguridad y Salud.

ANEXO “G” (MEDIACION DE QUEJAS/RECLAMOS)

El proceso a continuación tiene por objeto hacer efectivo el proceso de Mediación de Reclamos/Quejas previsto en el Artículo 20, Sección 2 de este Acuerdo. Las partes acuerdan que este Anexo no pretende modificar ninguna de las disposiciones de este Acuerdo, y el Acuerdo prevalecerá en efecto en caso de que cualquiera de las disposiciones de este Acuerdo pueda entrar en conflicto con los términos de este Anexo.

Sección 1. Asistencia a la Mediación. La asistencia a la mediación de la queja puede ser atendida por un máximo de dos representantes del Empleador y dos representantes de la Unión, siendo uno de los representantes de cada parte designada, el portavoz principal. Además de los representantes del Empleador y la Unión, el empleado agraviado también tendrá derecho de estar presente. Se espera que al menos uno de los representantes del Empleador y la Unión sea de la unidad local de donde surgió la queja. El Empleador, la Unión y el empleado agraviado no serán representados por abogados externos en la Mediación de la Queja, a menos que por mutuo acuerdo el Empleador y la Unión decidan lo contrario.

Sección 2. Selección del Mediador; Costos. Un mediador neutral elegido por las partes estará presente e intervendrá en un intento de ayudar a las partes a resolver la queja. Las partes identificarán un panel de mediadores aceptables y tratará de seleccionar un mediador de ese panel. Si las partes no pueden ponerse de acuerdo en la selección de un Mediador inmediatamente después de tomar la decisión de proceder con la mediación, ellos pueden solicitar a los Servicios Federales de Mediación y Conciliación (FMCS) que presenten una lista de cinco nombres. Cada parte cruzará alternadamente un nombre en la lista, empezando con el Empleador. La persona cuyo nombre no sea cruzado, será el Mediador. Si la queja que fue sometida a mediación posteriormente va a arbitraje, el Mediador de dicha queja no podrá servir como Arbitro para la queja. El costo del Mediador, si lo hubiera, será sufragado por partes iguales por el Empleador y la Unión.

Sección 3. Autoridad del Mediador. El Mediador llevará a cabo las conferencias de mediación usando todas las técnicas habituales asociadas con la mediación, incluyendo el uso de dos grupos separados. Las reglas FMCS que protegen la confidencialidad y la inmunidad del Mediador para ofrecer testimonio en un caso de arbitraje posterior, procedimiento judicial o administrativo serán aplicadas en la mediación de la queja FMCS. El FMCS y el Mediador no serán responsables de cualquier reclamo de daños que surjan del proceso de mediación. El Mediador no tendrá autoridad para obligar a la solución de la queja, o recomendar cambios, enmiendas o modificaciones de cualquiera de las disposiciones de este Acuerdo; o actualmente alterar, modificar cualquiera de las disposiciones de este Acuerdo.

Sección 4. Evidencias, Declaraciones y Documentos. El propósito de la mediación es el de asistir con la resolución de la Queja. Los procedimientos ante el Mediador serán informales y no se aplicarán las reglas de evidencia. No habrá registros, grabaciones, cintas taquigráficas de la reunión y ninguna persona en la mediación de la queja estará bajo juramento. Las notas del Mediador serán confidenciales y su contenido no será revelado. Todos los documentos presentados al Mediador serán devueltos a las respectivas partes en la conclusión de la audiencia. La mediación de la queja y cualquier documento o acción del Mediador o de las partes o del empleado agraviado no serán usadas en contra de cualquiera de las partes en el arbitraje y no constituirá admisión para cualquier otro propósito.

Sección 5. Opinión/Recomendación. Si no se llega a ningún acuerdo, y se solicita, el Mediador proporcionará a una o ambas partes, ya sea de manera conjunta o por separado, y de mutuo acuerdo, una opinión o una recomendación por escrito para un arreglo. Cualquier

recomendación u opinión por escrito será proporcionada dentro de cinco días de la sesión de mediación.

Sección 6. Terminación de la Mediación. La mediación de la queja terminara al momento de recibir el escrito del Mediador, el quinto día después de la sesión de mediación, o por el acuerdo mutuo de las partes, lo que sea más pronto.

ANEXO “H” (DIAS FESTIVOS)

- El Día de Martin Luther King o un día festivo personal flotante
- Viernes Santo o un día festivo personal flotante
- Día del Trabajo
- Acción de Gracias
- El día después de Acción de Gracias

ANEXO“1” (COSTOS DE IMPRENTA Y DISTRIBUCION)

Las partes acuerdan que la Unión imprimirá y distribuirá copias de este Acuerdo a los empleados amparados por este Acuerdo. El Empleador se compromete a pagar a la Unión la mitad de los gastos de imprenta de hasta cien (100) copias del Acuerdo. El costo por copia de este Acuerdo no excederá más de \$1.00.

APPENDIX "J" (PROGRAMA DE DERECHOS TRANSITORIOS TEMPORALES)

Sección 1. Con el fin de facilitar el regreso al trabajo de un empleado que ha sufrido una lesión o enfermedad en el trabajo, la Compañía puede implementar un programa de Servicio transitorio temporal, para proporcionar una asignación de trabajo temporal y modificada hasta que el empleado alcance la Mejora Médica Máxima, pero en ningún caso más de noventa (90) días calendario.

Sección 2. Antes de ofrecer una asignación de Deber transitorio temporal a un empleado, la Compañía le dará al Sindicato tres días hábiles de anticipación del puesto propuesto y Modificaciones. Si el Sindicato se opone a la asignación por causa justificada, la Compañía se retrasará implementación de la asignación propuesta por hasta cinco días hábiles adicionales, durante los cuales tiempo en que las partes se reunirán (en persona o por teléfono) para revisar e intentar resolver las objeciones de la Unión. Si las partes no pueden ponerse de acuerdo, la Compañía puede proceder con la implementación de la asignación y la Unión puede continuar con el asunto a través del procedimiento de quejas y arbitraje.

Sección 3. Ningún empleado será sancionado por rechazar un deber transitorio temporal asignación. Sin embargo, el rechazo puede tener un impacto en el derecho del empleado a beneficios de compensación para trabajadores, dependiendo de la ley estatal de compensación de trabajadores aplicable.

Sección 4. Nada de lo aquí contenido se considerará que requiere que la Compañía ofrezca un Temporal_Asignación de deberes transitorios a cualquier empleado. Ninguna asignación temporal de servicio transitorio puede extenderse más allá de noventa (90) días. Ninguna asignación temporal de derechos transitorios puede convertirse en permanente sin el consentimiento expreso por escrito de las partes.

Sección 5. Nada de lo aquí contenido se interpretará en el sentido de añadir o disminuir las obligaciones de las partes bajo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades y / o la ley estatal o local relacionada con la adaptación de discapacidades.

APPENDIX "K" (POLIZA DE ASISTENCIA)

Una "ausencia justificada" ocurre cuando se cumplen todas las siguientes condiciones:

1. Un empleado proporciona a su supervisor un aviso al menos cuarenta y ocho (48) horas antes de la ausencia, excepto cuando usa el tiempo de enfermedad disponible según la Ley de Nuevo México; y
2. La solicitud de ausencia es aprobada previamente por el supervisor; y
3. El empleado tiene suficiente tiempo libre pagado acumulado ("PTO") para cubrir la ausencia, o el empleado está solicitando una ausencia no pagada

Una "ausencia injustificada" ocurre cuando no se cumple alguna de las condiciones anteriores, incluidos, entre otros, los días no programados debido a una enfermedad o lesión para la cual el empleado no tiene tiempo de enfermedad (no relacionado con el lugar de trabajo).

Sección: Medidas disciplinarias

Una ocurrencia de una ausencia injustificada, tardanza o salida anticipada se considera una (1) "ocurrencia" a los efectos de la acción disciplinaria.

Los días consecutivos de una ausencia inesperada por una enfermedad o lesión se considerarán como una (1) "ocurrencia" colectiva.

Cada falla en el informe para el trabajo programado se evaluarán las ocurrencias. Los sucesos se evaluarán en la siguiente escala:

Ausencia	Tomado nota
Dia Completo de Ausencia	1
Llegada tarde, antes de la primera media (1/2) hora de trabajo	1/2
Llegada tarde, despues de la primera media (1/2) hora de trabajo	1
Irse temprano	1

Cuando las ocurrencias de un empleado alcancen los siguientes totales, recibirá la disciplina indicada. El período de tiempo utilizado para evaluar los totales será de 12 meses.

En la medida en que un empleado no incurra en Ocurrencias en cualquier período continuo de 6 meses, SFE eliminará una Ocurrencia del registro disciplinario de ese empleado.

Se valorarán las siguientes medidas disciplinarias progresivas para detectar los hechos acumulados:

Incidentes	Disciplina
1	Primera Advertencia Escrita
2	Segunda Advertencia Escrita
3	Una ultima Advertencia Escrita y Suspension de hasta cinco (5) días de trabajo sin paga
4	Despido

La disciplina y el descargo se detallarán en el Convenio Colectivo entre las partes.

MEMORANDUM DE ENTENDIMIENTO
Entre
Workers United, WSRJB
Y
SOUTHWEST FOODSERVICE EXCELLENCE, LLC

El Empleador ofrecerá trabajo de provisión de alimentos, como empleo de verano, u otras horas extras de trabajo según el Artículo 21, Sección 3 del Contrato Colectivo, a los empleados calificados de la unidad de negociación dentro de las clasificaciones necesitadas, antes de ofrecerlo a agencias o a empleados no afiliados a la Unión. El Empleador publicara una hoja de inscripción dos veces durante el año escolar en Agosto y Enero. El Empleador ofrecerá el trabajo por rotación en orden de antigüedad; sin embargo, el Empleador puede ofrecer primero el trabajo a empleados calificados cuya realización del trabajo no de lugar a pago de horas extras. El Empleador usara la hoja de inscripción y se compromete a llamar a los allí inscritos, antes de llamar a otros empleados. Si la asignación de trabajo resulta en horas extras para un empleado, el Empleador no podrá ajustar aun mas el horario del empleado con el fin de evitar de pago de horas extras.

SOUTHWEST FOOD EXCELLENCE LLC
RIO RANCHO PUBLIC SCHOOLS
109 RIO RANCHO BLVD.NE Suite B-5
RIO RANCHO, NM 87124

WORKERS UNITED, WSRJB

Allison L. Purmort
General Counsel

Maria Rivera
Gerente Regional

Fecha

Fecha