



español

**Contrato**

entre

**SEIU Local 26**

y

**the Minnesota Newspaper &  
Communications Guild, TNG-CWA  
Local 37002**

**Del 2 de mayo de 2024 al 30 de junio de 2028**

## Tabla de Contenidos:

ACUERDO .....	3
ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO .....	3
ARTÍCULO 2: SEGURIDAD SINDICAL .....	3
ARTÍCULO 3: COOPERACION SINDICATO – EMPLEADOR.....	4
ARTÍCULO 4: ASUNTOS LEGALES .....	5
ARTÍCULO 5: ANTIGÜEDAD.....	6
ARTÍCULO 6: LICENCIA POR ENFERMEDAD, DÍAS PERSONALES.....	7
ARTÍCULO 7: VACACIONES .....	7
ARTÍCULO 8: DÍAS FESTIVOS .....	7
ARTÍCULO 9: TRABAJADORES TEMPORALES (Brigadistas/Proyectos especiales).....	8
ARTÍCULO 10: PERMISOS DE AUSENCIA .....	8
ARTÍCULO 11: PROCESO DE QUERELLAS Y ARBITRACIÓN .....	11
ARTÍCULO 12: DISCIPLINA Y DESPIDO .....	12
ARTÍCULO 13: GASTOS.....	13
ARTÍCULO 14: RETIRO.....	13
ARTÍCULO 15: SEGURO MÉDICO Y BENEFICIOS .....	13
ARTÍCULO 16: SALARIOS, DESCRIPCIONES DE TRABAJO .....	14
ARTÍCULO 18: DÍAS DE PAGO.....	15
ARTÍCULO 18: CARGA LABORAL .....	15
ARTÍCULO 19: SALUD Y SEGURIDAD.....	16
ARTÍCULO 20: LÍNEA DE PIQUETEO. ....	16
ARTÍCULO 21: EDUCACIÓN CONTINUA Y CONVENCIONES.....	16
ARTÍCULO 22: DISPOSICIONES VARIAS.....	16
ARTÍCULO 23: MANTENIMIENTO DE ESTÁNDARES.....	17
ARTÍCULO 24: SUCESIÓN Y ASIGNACIONES .....	17
ARTÍCULO 25: VIGENCIA .....	17

## ACUERDO

Este acuerdo celebrado entre El Sindicato Internacional de Trabajadores de Servicios (SEIU, por sus siglas en inglés) Local 26 de Minneapolis, Minnesota, auspiciado por el Sindicato Internacional de Trabajadores de Servicios, en adelante denominado como el “EMPLEADOR” y el Gremio de Comunicaciones & Periódicos de Minnesota, TNG-CWA Local 37002, en adelante denominado como el “Gremio” o la “Unión”.

### ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO

- 1.01 El Empleador acuerda reconocer al Gremio como el agente único y exclusivo de las negociaciones colectivas de los siguientes Empleados: Todo el personal del programa (incluyendo político, comunicaciones e investigaciones), personal de ingreso de base de datos, representantes, organizadores internos y externos, y Empleados con títulos de trabajo similares y/o que realicen trabajos similares, excluyendo directores del Local 26, empleados temporales de acuerdo a las definiciones en el Artículo 9, y supervisores, y managers de acuerdo a las definiciones en el NLRA.

### ARTÍCULO 2: SEGURIDAD SINDICAL

- 2.01 Será una condición de empleo que todos los Empleados del Empleador, cubiertos por este acuerdo, quienes son miembros en buenos términos de este Gremio, a la fecha efectiva de este Acuerdo, continuarán como miembros en buenos términos; y aquellos que no fueren miembros a la fecha efectiva de este Acuerdo, en el día 31 después de la fecha efectiva de este Acuerdo, deberán convertirse y permanecer como miembros en buenos términos en el Gremio. Será, además, una condición de empleo que todos los Empleados cubiertos por este acuerdo y contratados en, o después de su fecha efectiva, el día 31 después del inicio de dicho empleo, deberán convertirse y permanecer como miembros en buenos términos en el Gremio.
- 2.02 “En buenos términos”, para los propósitos de este Acuerdo, se define como el pago de una cuota de inicio estándar y una cuota mensual regular estándar, igualmente requerida como condición para adquirir o mantener la membresía del Gremio.
- 2.03 El Empleador acuerda no discriminar a los miembros del Gremio y considerará a los aplicantes del Gremio por igual con aplicantes que no sean miembros del Gremio y notificará al Gremio cuando alguna posición esté disponible.
- 2.04 **Pago de Cuotas:** El Empleador acuerda deducir las cuotas sindicales y las cuotas iniciales del pago de los Empleados en la Unidad de Negociación que voluntariamente provean al Empleador con una autorización escrita, la cual no será irrevocable por un periodo de más de un (1) año, o más allá de la terminación de este Acuerdo, lo que ocurra primero. Dicha deducción será hecha por el Empleador de los salarios de los Empleados

durante cada mes del calendario y será remitida al Gremio. En el evento de que no se adeude salario al Empleado, o que sea insuficiente para cubrir la deducción requerida, la deducción necesaria será hecha del salario del Empleado en el siguiente mes inmediato de la vez que es la fecha usual y habitual para las deducciones de cuotas mensuales y cuotas iniciales. Dicho monto será, pues, transmitido al Gremio. Juntos con la transmisión de las deducciones antes mencionadas, el Empleador deberá de proveer al Gremio con una lista de empleados a los que se haya hecho deducciones.

- 2.05 La deducción de nómina se realizará al recibir el Empleador un formulario de autorización oficial firmado por el empleado.

Asignación y autorización para deducir cuotas de membresía sindical  
Para: SEIU Local 26

Por la presente le asigno al Minnesota Newspaper & Communications Guild cualquier sueldo o salario ganado o que ganaré como su empleado, una cantidad igual a todas las cuotas de iniciación del sindicato, cuotas y evaluaciones impuestas legalmente contra mí por el sindicato para cada período de nómina posterior a la fecha de este cesión certificada por el Minnesota Newspaper & Communications Guild.

Por la presente, autorizo y le solicito que marque y deduzca dichos montos de cada período de nómina para el cual se cobran tales tarifas de iniciación, cuotas y evaluaciones y el sindicato así lo notificó, de cualquier ganancia que tenga en mi haber como su empleado, y para remitir el importe descontado al Minnesota Newspaper & Communications Guild.

Esta cesión y autorización permanecerán vigentes hasta que yo las revoque, pero serán irrevocables por un período de un año a partir de la fecha que aparece a continuación o hasta la terminación del contrato colectivo de trabajo entre usted y el sindicato, lo que ocurra primero. Además, acepto y ordeno que esta cesión y autorización se renovarán automáticamente y serán irrevocables por períodos sucesivos de un año cada uno o por el período de cada acuerdo colectivo aplicable subsiguiente entre usted y el sindicato, el período que sea más corto, al menos que se notifique por escrito de su revocación que sea entregada por mí a usted y al sindicato por correo certificado, o entregada personalmente en la oficina del sindicato, no más de treinta (30) días y no menos de quince (15) días antes de la expiración de cada período de un año, o de cada acuerdo colectivo aplicable entre usted y el sindicato, lo que ocurra primero. Dicho aviso de revocación entrará en vigencia para el mes de calendario siguiente al mes de calendario en el que lo reciba.

Fecha

Firma de Empleado

Imprimir Nombre

### **ARTÍCULO 3: COOPERACION SINDICATO – EMPLEADOR.**

- 3.01 El Gremio tendrá el derecho de elegir un(a) delegado(da). Bajo ninguna instancia el(la) delegado(da) será discriminado(da) por llevar a cabo deberes del Gremio. Tales deberes del Gremio no deberán de interferir con el desempeño regular de trabajo para el Empleador.

- 3.02 Un espacio será provisto en un boletín de anuncios designado, en donde anuncios oficiales del Gremio podrán ser publicados.
- 3.03 El Empleador y el Gremio mantendrán una atmosfera de responsabilidad mutua, dignidad y respecto en todas las interacciones dentro de la organización.

## ARTÍCULO 4: ASUNTOS LEGALES

- 4.01 **No-discriminación:** Ningún(a) Empleado(da) será discriminado(da) a causa de su raza, credo, sexo, edad, color, nacionalidad, discapacidad, estatus civil, estatus relacionado a asistencia pública, orientación/preferencia sexual o actividad sindical, antecedentes penales, paternidad, estado o relación familiar, lactancia publica, identidad o expresión de género, creencias religiosas, apariencia personal, peso o tamaño corporal, discapacidades mentales o físicas que puedan adaptarse razonablemente o cualquier otro rasgo no mencionado aquí que este protegido por las leyes federales, estatales, o la ley local.
- 4.02 **Protección Legal:** En la medida permitida por la ley, el Empleador asumirá cualquier responsabilidad financiera en contra de un(a) empleado(da) (incluyendo multas, fianzas y honorarios razonables de abogados, si no hay asesoramiento provisto por el Empleador) surgida de algún reclamo, demanda, proceso penal o juicio contra el(la) Empleado(da) a causa de algún proceder del desempeño del(a) empleado(da) dentro del alcance de sus deberes de empleo.
- 4.03 A ningún(a) empleado(da) se le permitirá o pedirá que haga algún acuerdo verbal o escrito que entre en conflicto con este Acuerdo. Ningún(a) empleado(da) al que se le pague más del salario mínimo establecido en este Acuerdo le será reducido el salario. De igual forma, ningún(a) empleado(da) será reclasificado(da) para rechazar el propósito de este Acuerdo.
- 4.04 **Separabilidad:** Nada de lo contenido en este Acuerdo tiene la intención de violar ninguna ley, regla o reglamento federal hecho de conformidad con el mismo. Si alguna parte de este Acuerdo estuviere interpretada como violación a la ley, entonces esta parte será anulada y los partidos acuerdan que empezarán negociaciones, dentro de los primeros treinta (30) días, para remplazar dicha parte con una provisión valida. Sin embargo, se acuerda que cualquiera de las partes de este Acuerdo tendrá derecho a apelar cualquier decisión de que una disposición de este contrato viola dicha regla o regulación federal.
- 4.05 **No Huelgas, No bloqueos:** El Empleador no declarará ningún bloqueo durante la vida de este Acuerdo y el Gremio no causará, convocará o permitirá huelga alguna.
- 4.06 **Derechos administrativos:** El Gremio reconoce el derecho del Empleador de administrar y dirigir la fuerza laboral, a menos que esté expresamente limitado en este Acuerdo.

## ARTÍCULO 5: ANTIGÜEDAD

- 5.01 La fecha de antigüedad será determinada para cada miembro actual de la Unidad de Negociación como la fecha de contratación más reciente del(a) empleado(da) dentro de la Unidad de Negociación con el Empleador; la fecha de contratación más reciente como empleado(da) trabajando bajo un contrato del Local 26; o la fecha más reciente de contratación como empleado(da) de otra Local de SEIU, la que sea mayor.
- 5.02 La antigüedad será factor determinante en todos los asuntos de vacaciones, licencias, desplazados temporales y convocatorias de regreso al trabajo.
- 5.03 La antigüedad será terminada por alguna de las siguientes razones:
- 1) Renuncia voluntaria
  - 2) Despido por causa justa
  - 3) Despido temporal superior a dieciocho (18) meses
  - 4) No regresar de acuerdo con los términos de Permisos de Ausencia
- 5.04 **Despido temporal/Reducción de horas:** El Empleador acuerda notificar al Gremio, lo más pronto posible, sobre la necesidad de despedir temporalmente o reducir horas. En el evento de un despido temporal o reducción de horas, los empleados deberán de ser despedidos temporalmente o tener sus horas reducidas en orden inverso de antigüedad, siempre y cuando los empleados restantes tengan las habilidades mínimas para completar las tareas requeridas.
- 5.05 En caso de un despido temporal, los empleados recibirán dos (2) semanas de notificación previa o pago en su lugar. Las llamadas para regresar a trabajar serán hechas en orden inverso al del despido temporal. Los empleados despedidos temporalmente retendrán derechos de convocación para regresar a trabajar por un periodo de 18 meses.
- 5.06 **Vacantes:** En caso de que se oferte una vacante o nueva posición dentro de la Unidad de Negociación, el(la) delegado(da) sindical, o la oficina del Gremio, deberá de ser notificada sobre dicha apertura y dicha apertura será publicada en el boletín de publicaciones del Gremio durante cinco (5) días hábiles. Cada empleado(da) en la Unidad de Negociación será, además, notificado(da) vía correo electrónico, indicando las responsabilidades del trabajo y las cualificaciones mínimas. Los empleados cualificados, que estén interesados en la posición, deberán ser considerados para la misma, por antigüedad, antes de que se contrate a alguien externo al personal de SEIU Local 26. Todas las publicaciones de posiciones de trabajo establecerán las cualificaciones mínimas para la posición de trabajo abierta.
- 5.07 **Periodo de prueba:** Los empleados recién contratados serán considerados a prueba durante los primeros ciento ochenta (180) días de empleo, lo cual incluye el tiempo trabajado como brigadista, siempre y cuando sea inmediatamente anterior a ser contratado en el personal.

- 5.08 Una lista de antigüedad será provista al Gremio, bajo solicitud, reflejando la antigüedad como es definida en este Artículo.

## **ARTÍCULO 6: LICENCIA POR ENFERMEDAD, DÍAS PERSONALES**

- 6.01 Efectiva tras la ratificación de este acuerdo. La licencia por enfermedad se acumulará a un porcentaje de un (1) día por mes, con la posibilidad de acumularse a través de los años hasta un máximo de 200 horas. Los días personales, según lo designado por el(la) empleado(da), serán deducidos del tiempo de licencia por enfermedad acumulados del(a) empleado(da). Hasta un máximo de cinco (5) días personales podrán ser cobrados a la hora de separación. Un empleado que tenga un saldo acumulado no utilizado superior a 200 horas podrá conservar su saldo y utilizar todas las horas acumuladas, pero no acumulara horas adicionales de licencia por enfermedad remunerada hasta que el saldo del empleado caiga por debajo de 200 horas.

## **ARTÍCULO 7: VACACIONES**

- 7.01 La acumulación de vacaciones pagadas, y su aprobación para empleados de la unidad de negociación, continúa como existe actualmente. Las tasas de acumulación son basadas en la antigüedad: 1 semana al momento de la contratación, 2 semanas después de 1 año, 3 semanas después de 5 años, 4 semanas después de 10 años, 5 semanas después de 20 años. Al momento de separación, las vacaciones no usadas serán pagadas.
- 7.02 Los empleados pueden cobrar anualmente las vacaciones no utilizadas.

## **ARTÍCULO 8: DÍAS FESTIVOS**

- 8.01 Los siguientes 15 días serán días festivos pagados:
- a) Víspera de año nuevo
  - b) Año nuevo
  - c) Día de Martin Luther King Jr.
  - d) Viernes Santo
  - e) Día del Memorial
  - f) Diecinueve de junio
  - g) 4 de Julio
  - h) Día del trabajo
  - i) Día de Acción de Gracias
  - j) Viernes después de Acción de Gracias
  - k) Víspera de Navidad
  - l) Navidad
  - m) Cumpleaños del(la) empleado(da)

- n) Eid-Al Adha
- o) Eid Al Fitr

Los empleados de la unidad de negociación tendrán el derecho a sustituir un día festivo pagado para observar un día festivo religioso de la fe particular del(a) empleado(da).

- 8.02 Si un(a) empleado(da) trabaja en alguno de los días festivos arriba mencionados, el(la) empleado(da) podrá guardar dicho día festivo y usarlo en otra ocasión. Los empleados solo podrán trabajar en un día festivo con la preaprobación de su mánager.
- 8.03 Si alguno de los días festivos antes mencionados cae en fin de semana, el día festivo será observado en el viernes anterior o el lunes posterior, a discreción del Empleador.

## **ARTÍCULO 9: TRABAJADORES TEMPORALES (Brigadistas/Proyectos especiales)**

- 9.01 Una persona contratada específicamente para un proyecto especial y/o campaña de contrato, o para cubrir vacaciones o permisos de ausencia, incluyendo tiempo perdido, podrá ser contratada temporalmente por el Empleador por un periodo que no exceda seis (6) meses, a menos que una extensión de tres (3) meses adicionales sea acordada mutuamente entre el Gremio y el Empleador y no será cubierto por este Contrato. Después de la terminación de dicho lapso, el(ella) será considerado(da) parte de la Unidad de Negociación y sus términos y condiciones de empleo serán cubiertos por el Acuerdo de Negociación Colectiva. El Gremio será notificado de dicha contratación.
- 9.02 Ningún(a) empleado(da) de tiempo completo será reducido(da) a medio tiempo o sufrirá despido temporal por causa de otro(a) empleado(da) de medio tiempo o empleados temporales.

## **ARTÍCULO 10: PERMISOS DE AUSENCIA**

- 10.01 A un(a) empleado(da) en estatus de empleo activo con el Empleador, con previa solicitud por escrito al Empleador, le será otorgado un permiso de ausencia por incapacidad/embarazo sin paga y sin pérdida de antigüedad y sin exceder los seis (6) meses, sujeto a lo siguiente:
  - (a) El(ella) dará al Empleador una notificación, con dos semanas de anticipación por escrito, sobre su aplicación para permiso de ausencia y presentará adjunta la certificación medica escrita por su doctor a cerca de su condición y la fecha prevista para su regreso al trabajo.
  - (b) A él(ella) se le requerirá que abandone y suspenda su empleo en cualquier momento si así lo aconseja su propio médico, o el médico del Empleador, o si no es capaz de desempeñar de manera eficiente sus actividades, o si hay algún peligro para su

seguridad médica personal. Los empleados que provean documentación médica serán elegibles para permiso de ausencia por incapacidad temporal (STD, por sus siglas en inglés) pagada al sesenta y seis por ciento (66%) del salario del(a) empleado(da), hasta por seis (6) semanas. Si está disponible, el empleado(da) puede utilizar su tiempo de vacaciones y/o enfermedad acumulados para complementar los pagos de STD para alcanzar el cien por ciento (100%) de su salario durante permisos de ausencia por razones médicas. El beneficio de STD se suspenderá el 1 de enero de 2026 o a la fecha de vigencia de la implementación de la Licencia Medica Familiar Pagada de MN.

- (c) Él(ella) tendrá derecho a regresar a trabajar de acuerdo con su antigüedad en cualquier momento durante los seis (6) meses del permiso de ausencia, siempre que haya notificado por escrito con dos (2) semanas de anticipación al Empleador sobre su intención de hacerlo, acompañado de una certificación médica aprobando su regreso al trabajo.
- (d) Si un(a) empleado(da) regresa a trabajar de acuerdo con lo anterior, ya sea a su trabajo original o para un puesto con un estatus y paga similares, se le dará crédito por la antigüedad acumulada hasta el momento de su partida, así como la antigüedad que habría acumulado si hubiera estado disponible para trabajar durante el periodo de su ausencia.
- (e) Las disposiciones de este Artículo están sujetas a la enmienda o modificación que pueda requerirse para cumplir con futuras leyes y reglamentos estatales o federales que puedan ser vinculantes para las partes aquí presentes.
- (f) Cualquier empleado(a) de reemplazo que sea asignado(a) o contratado(a) para llevar a cabo las actividades del(a) empleado(a) en permiso de ausencia se considerará temporal durante el periodo en el cual el Empleado en permiso de ausencia pueda regresar legalmente al trabajo sin pérdida de antigüedad como se estipula en este contrato. En caso de que dicho(a) empleado(a) regrese a su trabajo después de su permiso de ausencia, el(la) trabajador(a) de reemplazo será despedido(a) o regresará a su antiguo puesto a la tasa de pago establecida para esa clasificación, incluyendo el efecto dominó sobre otros empleados temporales que hayan sido necesariamente reasignados para acomodar a quien estuvo en permiso de ausencia.
- (g) Cualquier empleado(da) que solicite por escrito al Empleador, y reciba un permiso de ausencia por embarazo o cualquier otra incapacidad, continuará recibiendo beneficios de seguro médico a través del empleador durante el periodo del permiso de ausencia, siempre y cuando el(la) empleado(da) continúe pagando su porción de la prima mensual.
- (h) Sin perjuicio de los límites de tiempo indicados anteriormente, dichos permisos pueden extenderse sujetos a un acuerdo mutuo entre el Empleador y el Gremio. Cualquier extensión de este tipo especificará si la antigüedad continuará acumulándose o no durante este permiso extendido de ausencia.

- (i) A Partir de la ratificación de este Acuerdo, mediante la implementación de la Licencia Medica Familia Pagada de MN el 1 de enero de 2026, un empleado puede recibir hasta seis semanas de nueva licencia parental sin pérdida de salario, para cuidar a un niño recién nacido, recién adoptado o colocado en crianza temporal. La licencia parental remunerada debe tomarse dentro de los doce (12) meses posteriores al nacimiento, adopción o colocación del niño. Este es un buen beneficio separado de cualquier licencia por incapacidad medica de corto plazo otorgada a las madres biológicas.

#### 10.02 **Permiso de ausencia personal:**

- (a) **Permiso de movilización/Campaña de contrato:** Al concluir las campañas de contrato extendidas principales o periodos de movilización que involucren al Local 26, a los empleados se les otorgarán diez (10) días de permiso de ausencia pagados a tomarse en un tiempo acordado mutuamente, pero a comenzar no más tarde que seis (6) semanas después de que la campaña de contrato extendido o movilización involucrando al Local 26 haya terminado. A menos que se acuerde mutuamente que se tomará más adelante. En caso de que haya un conflicto al agendar este permiso de ausencia entre empleados, la prioridad será determinada por antigüedad.
- (b) Un permiso de ausencia personal no remunerado podrá ser otorgado a los empleados, hasta por 6 meses, a discreción del Empleador. Si a un(a) empleado(da) se le otorga dicho permiso, él(ella) regresará a su puesto previo al finalizar el permiso.
- (c) **FMLA:** El Empleador seguirá de manera voluntaria el FMLA si hay un beneficio mejor que el previsto en el Artículo 3.

10.03 **Permiso por duelo:** A los empleados de medio tiempo y de tiempo completo se les será permitido un periodo hasta de cinco (5) días libres con pago para hacer los arreglos y asistir al funeral de una madre, padre, padrastros, cónyuge/ pareja, o hijo(a). Hasta cuatro (4) días libres con paga serán otorgados para un hermano, hermana, tía, tío, suegra actual, o suegro actual. A los empleados les serán otorgados hasta tres (3) días libres con paga para asistir al funeral de abuelos, nietos y bisnietos, y cuñados/cuñadas actuales. A los empleados se les otorgarán hasta dos (2) semanas adicionales sin paga si se requiere viajar fuera de los Estados Unidos. El Empleador se reserva el derecho de solicitar documentación antes y después del viaje.

10.04 **Servicio como Jurado:** Cuando un(a) empleado(da) es llamado(da) para servir como jurado o como un testigo por una citación judicial, se le dará al(la) empleado(da) paga completa. El(la) empleado(da) remitirá al empleador los fondos recibidos por servir como jurado, con la excepción del reembolso de los gastos por el tribunal.

10.05 **Permiso sindical:** El empleador no negará injustificadamente el tiempo libre necesario sin discriminación a ningún(a) empleado(da) designado(da) por el Gremio para asistir a una convención sindical, o para servir en cualquier capacidad en el Gremio.

- 10.06 **Permiso militar:** Un(a) empleado(da) en la lista de antigüedad, que entre al servicio militar bajo las provisiones de la Ley Federal de Capacitación y Servicio del Servicio Selectivo de 1951, con enmiendas, se considerará en permiso de ausencia y acumulará antigüedad durante dicho periodo. Al ser dado(a) de alta del servicio, el(la) empleado(da) será elegible para reemplazo de acuerdo con los estatus federales vigentes.

## **ARTÍCULO 11: PROCESO DE QUERELLAS Y ARBITRACIÓN**

- 11.01 Una querrela es definida como alguna diferencia de opinión o disputa entre las partes de este Acuerdo, involucrando la interpretación o aplicación de las disposiciones de este Acuerdo o condiciones laborales que este Acuerdo cubre.
- 11.02 Una querrela debe de ser presentada por escrito por el(la) empleado(da) o su representante designado(da) al presidente del Local 26, o la persona designada, dentro de los veintiún (21) días naturales posteriores a la ocurrencia del evento que da lugar a la querrela. En caso de que un(a) empleado(da) sea despedido(da), una querrela debe ser presentada por escrito por el(la) empleado(da), o su representante designado, al presidente del local 26, o persona designada, dentro de los diez (10) días posteriores a la terminación de empleo.
- 11.03 Los pasos para resolver la querrela deberán ser los siguientes:

**Paso uno:** El presidente, o persona designada, agendará una reunión para discutir la querrela dentro de los diez (10) días naturales posteriores a la recepción de la querrela. Deberán estar presentes en la reunión el(la) agraviado(da), su representante designado y el presidente o persona designada. El presidente, o persona designada, responderá por escrito a la querrela dentro de los diez (10) días naturales posteriores a dicha reunión.

**Paso dos:** Si no se llega a un acuerdo satisfactorio en la reunión del paso uno, las partes pueden acordar hacer otra reunión del paso dos, con la asistencia de un representante sindical.

**Paso tres:** Si no se llega a un acuerdo satisfactorio en el paso dos, la querrela se puede someter a arbitraje si cualquiera de las partes lo solicita por escrito a la otra parte dentro de los quince (15) días posteriores a la reunión del paso dos, como se establece a continuación.

- (a) Las partes intentarán acordar un arbitrador dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la presentación de la querrela a arbitraje. Si las partes no son capaces de acordar un arbitrador en el periodo de siete (7) días, cualquiera de las partes puede solicitar al FMCS que envíe una lista de cinco (5) arbitradores del área de Minneapolis. De la lista, cada parte, por turnos, determinados por un sorteo, tachará un nombre hasta que quede un solo nombre, quien será el arbitrador. El arbitrador será notificado de su selección por medio de una carta conjunta por ambas partes solicitando que se

establezca una fecha y lugar para la audiencia sobre la querella, sujeto a la disponibilidad de las partes.

- (b) El arbitrador no alterará, cambiará o modificará ninguno de los términos de este Acuerdo.
- (c) El arbitrador emitirá la decisión por escrito y la decisión será vinculante para las partes.
- (d) Los costos de la arbitración serán asumidos igualmente por las partes. Si cualquiera de las partes solicita una transcripción de la audiencia, el costo de la transcripción y su preparación se dividirá en partes iguales entre las partes.

11.04 Cualquier límite de tiempo en este artículo puede ser dispensado o extendido por acuerdo mutuo entre las partes.

11.05 El acceso a toda la información necesaria para la determinación y procesamiento de la querella deberá estar disponible para todos los participantes.

## **ARTÍCULO 12: DISCIPLINA Y DESPIDO**

12.01 Ningún(a) empleado(da) será despedido(da) o disciplinado(da), excepto por una causa justa. En el caso de que un(a) empleado(da) sea disciplinado(da) o despedido(da), el Local 26 le dará a dicho(a) empleado(da), y al Gremio, una notificación por escrito estableciendo la causa de la suspensión o despido. La disciplina progresiva normalmente se administrará de la siguiente manera:

- A) Advertencia verbal
- B) Advertencia escrita
- C) Suspensión
- D) Despido con causa justa

12.02 Si después de nueve (9) meses no se toman medidas adicionales por una infracción similar, las disciplinas escritas previas (no incluye suspensiones) no serán usadas en ninguna acción disciplinar futura; ni interferirán en un proceso de querella o arbitración. Después de veinticuatro (24) meses, si ninguna acción adicional es tomada por una infracción similar, las suspensiones no serán usadas en ninguna acción disciplinar futura; ni se hará referencia a la suspensión en un proceso de querella o arbitración.

12.03 El(la) empleado(da) tendrá derecho a una declaración por escrito sobre la evidencia específica de algún caso de disciplina o despido administrado con anterioridad, o al momento de la administración de dicho despido o disciplina.

## **ARTÍCULO 13: GASTOS**

- 13.01 **Reembolso de millaje y estacionamiento:** El empleador deberá pagar el millaje al personal ala tarifa de reembolso de millaje del IRS. El empleador reembolsara en su totalidad todo el estacionamiento mensual relacionado con el trabajo para todos los empleados.
- 13.02 **Celular:** Los empleados a los que se les requiera tener un celular para el trabajo, comprarán un celular y un plan que incluya correo electrónico. SEIU Local 26 pagará a dicho(a) empleado(da) un estipendio mensual de \$125.
- 13.03 **Reembolsos:** Cuando no sea práctico usar una tarjeta de crédito autorizada por el Local 26 para negocios sindicales, los empleados podrán usar su tarjeta de crédito personal, o efectivo, para negocios sindicales y entregar el recibo original al Empleador para reembolso. Un empleado tendrá hasta cuarentena y cinco (45) días desde el momento del gasto para presentar recibos de reembolso.
- 13.04 **Per-Diem:** Cuando se requiera pernoctar durante un viaje de trabajo, los empleados podrán solicitar \$75 diarios para alimentos. La solicitud para alimentos por día deberá de solicitarse por lo menos dos (2) días hábiles antes del viaje y solo se pagará por los días en los que no se proporcione alimentos durante el transcurso del viaje.

## **ARTÍCULO 14: RETIRO**

- 14.01 El empleador continuará proporcionando el plan de pensión de SEIU vigente al momento de la firma de este Acuerdo y continuará contribuyendo con el 14% del salario del empleado de la unidad de negociación por mes durante la vigencia del Acuerdo.
- 14.02 Tras la jubilación, renuncia voluntaria, pérdida de derechos de regreso a trabajo después de despido temporal por 18 meses u otra separación de empleo que no sea la terminación por causa justa, el Empleador pagará al(la) empleado(da) la indemnización de un (1) día de pago por cada año trabajado para el Local 26.

## **ARTÍCULO 15: SEGURO MÉDICO Y BENEFICIOS**

- 15.01 El empleador proporcionará y pagará la prima completa (cobertura individual y familiar) para seguro de hospitalización/médico, atención ocular y seguro dental de acuerdo con la misma póliza, o similar, que esté vigente al momento de la firma de este acuerdo. Cualquier cambio en la póliza será negociado con el Gremio antes de su implementación. La cobertura familiar bajo la misma póliza se proporcionará con la parte del empleador de la prima mensual que aumentará a 100% durante el primos mes completo y mensualmente después de la firma de este Acuerdo.

- 15.02 El Empleador proporcionará reembolso por lentes y/o lentes de contacto hasta por \$300 por cada año civil. Se debe de proporcionar comprobante de gastos.
- 15.03 **Incapacidad a largo plazo:** El empleador continuará proporcionando y pagando por completo un plan de incapacidad a largo plazo.
- 15.04 **Seguro de vida:** El empleador continuará proporcionando una póliza de seguro de vida de dos veces el salario anual del(la) empleado(da), hasta \$100,000 para cada miembro de la unidad de negociación. El(la) empleado(da) tendrá la opción de comprar cobertura para un cónyuge e hijos a expensas del(la) empleado(da).
- 15.05 **COBRA:** En todas las situaciones de seguro y beneficios en las que se aplica COBRA, el(la) empleado(da) deberá estar completamente informado(da) de sus derechos a la información y la continuación de los beneficios de COBRA.
- 15.06 A partir de la promulgación de MN PFMLA, el empleador pagara el 100% de los impuestos sobre la nomina requeridos para el beneficio si SEIU no está exento de PFMI.

## **ARTÍCULO 16: SALARIOS, DESCRIPCIONES DE TRABAJO**

16.01 Las siguientes son clasificaciones en SEIU Local 26:

- A) **Organizador(a)/Representante senior:** Dos años de experiencia mínima dentro del personal del Local 26; ayuda a desarrollar estrategias y planificación de programas; dirige trabajo de brigadistas, fuertes habilidades en informática e idiomas. El tiempo como trabajador(a) brigadista/temporal contará para este requisito de dos años de experiencia mínima.
- B) **Organizador(a)/Representante lead:** Los organizadores/representantes que dirigen al personal (pero no tienen autoridad para disciplinar, contratar o despedir) y coordinan y dirigen estrategias tendrán un diferencial anual de \$5000.
- C) **Personal de programación:** (Política, comunicaciones, investigaciones).
- D) **Personal nuevo:** Menos de dos años como personal del Local 26. Los organizadores que no cumplan con las cualificaciones para organizador(a)/representante senior, pero que tengan más de dos años como personal de SEIU Local 26, recibirán \$5,000 adicionales por año, por un periodo que no exceda los dos (2) años. Esta categoría incluye a todo el personal que no pertenece al programa, tales como organizadores internos, organizadores externos, centro de llamadas y representantes de querellas.
- E) **Posición de brigadista/temporal:** No están cubiertos por este acuerdo.

F) **Puesto administrativo/entrada de datos:** El salario inicial mínimo es de \$2,000 menos que el salario inicial mínimo para la clasificación D.

16.01 Las escalas de salario mínimo anual para las clasificaciones 16.01 serán las siguientes:

	Salario para la clasificación D	Salario para la clasificación A, C
Mayo 2, 2024	\$65,000	\$70,000
Mayo 1, 2025	\$66,950	\$72,100
Mayo 1, 2026	\$68,958	\$74,263
Mayo 1, 2027	\$71,372	\$76,862

A partir de la ratificación del Acuerdo, todos los empleados de la Unidad de Negociación recibirán un incremento del 7.0% del salario anual, retroactivo al 02 de mayo de 2024.

A partir del 1 de mayo de 2025, todos los empleados de la Unidad de Negociación recibirán un aumento del 3.0% en el salario anual.

A partir del 1 de mayo de 2026, todos los empleados de la Unidad de Negociación recibirán un aumento del 3.0% en el salario anual.

A partir del 1 de mayo de 2027, todos los empleados de la Unidad de Negociación recibirán un aumento del 3.0% en el salario anual.

Al ratificarse este Acuerdo, Blanca Pineda recibirá un aumento salarial por antigüedad de \$2,000 retroactivo al 1 de mayo de 2024.

## **ARTÍCULO 18: DÍAS DE PAGO**

17.01 El día de pago establecido para los empleados de la Unidad de Negociación continuará. El Empleador ofrecerá la opción de depósito directo, siempre y cuando sea razonablemente práctico.

17.02 El Empleador proporcionará a los empleados de la Unidad de Negociación, en una base mensual, el total de días de enfermedad y horas de vacaciones que hayan acumulado.

## **ARTÍCULO 18: CARGA LABORAL**

18.01 La carga laboral será asignada por el presidente, o persona designada, de manera justa y equitativa, manteniendo la antigüedad y las necesidades del Local 26 como una preocupación. Se reconoce que ocasionalmente los empleados trabajan horarios intensos. El empleador será consciente acerca de este hecho al asignar cargas de trabajo durante periodos de tiempo menos intensos. Los empleados se reunirán de manera regular con su supervisor(a) inmediato(a) para discutir la carga laboral del(la) empleado(da) y el(la) supervisor(a) y el(la) empleado(da) trabajarán en conjunto para hacer ajustes a la carga laboral del(la) empleado(da), según sea necesario, para mitigar cargas laborales

excesivas. En la medida de lo posible, el Empleador permitirá días de trabajo más cortos y/o días libres después de los días de trabajo extendidos durante períodos de tiempo intensos. Tales días más cortos, o días libres, se programarán con el(la) supervisor(a) con anticipación. Dichos días serán adicionales o parte del tiempo de licencia propuesto después de las Movilizaciones de la Campaña del Contrato.

## **ARTÍCULO 19: SALUD Y SEGURIDAD**

- 19.01 El Empleador continuará proporcionando una oficina y ambiente de trabajo libres de tabaco, tanto como sea razonablemente práctico.
- 19.02 El Empleador continuará proporcionando estacionamiento seguro y gratuito.
- 19.03 El equipo de trabajo necesario será proporcionado al(la) empleado(da) y pagado por el Empleador, incluyendo el equipo necesario para acomodar de manera razonable a un(a) empleado(da) discapacitado(da) en el desempeño de su trabajo. Todos estos equipos deberán ser seguros y tener buen mantenimiento.

## **ARTÍCULO 20: LÍNEA DE PIQUETEO.**

- 20.01 No será considerada una violación de este Acuerdo que un(a) Empleado(da) se niegue a cruzar la línea de piqueteo de un Sindicato legalmente en huelga.

## **ARTÍCULO 21: EDUCACIÓN CONTINUA Y CONVENCIONES**

- 21.01 El tiempo dedicado a asistir a conferencias o convenciones de SEIU aprobadas se considerará tiempo trabajado y no requerirá el uso de vacaciones.
- 21.02 El Empleador pagará por un(a) Empleado(da) que tome clases relacionadas con el trabajo, en una institución acreditada, que haya sido aprobada por el gerente. Los empleados podrán tomar un mínimo de una (1) clase aprobada a la vez.
- 21.03 El(la) empleado(da) puede solicitar, y el empleador no debe negar injustificadamente, capacitación continúa relacionada con el trabajo de hasta una (1) semana cada doce (12) meses más allá de las capacitaciones normales relacionadas con el trabajo proporcionadas en el Local 26.

## **ARTÍCULO 22: DISPOSICIONES VARIAS**

- 22.01 En caso de que un proyecto especial, un proyecto de investigación o un proyecto que se considere regularmente dentro del trabajo regular, reconocido y habitual de la Unidad de

Negociación requiera una relación de subcontratación, el Empleador acepta negociar dicha relación con el Gremio.

22.02 Los Empleados de la Unidad de Negociación no estarán obligados a hacer campaña o participar en la organización de la campaña de ningún Oficial o aspirante a un cargo en las elecciones de SEIU Local Unión 26.

## **ARTÍCULO 23: MANTENIMIENTO DE ESTÁNDARES**

23.01 Nada en este Acuerdo reducirá ningún pago oficial o condiciones de trabajo actuales.

## **ARTÍCULO 24: SUCESIÓN Y ASIGNACIONES**

24.01 En el caso de la transferencia de control de SEIU Local 26 a SEIU Internacional, o a cualquier otra entidad, en su totalidad o en parte, el Local acuerda que SEIU Internacional y/o cualquier otro sucesor o receptor, reconocerá "el sindicato del personal del Local 26" como el representante exclusivo de negociación colectiva de sus empleados, asumirá el Acuerdo de Negociación Colectiva vigente entre SEIU Local 26 y "el sindicato del personal del local 26", y preverá la retención de toda la antigüedad y el servicio acreditado a los empleados en el momento de dicho cambio o transferencia de control.

## **ARTÍCULO 25: VIGENCIA**

25.01 El plazo del contrato será del 2 de mayo de 2024 hasta el 30 de Junio de 2028.

25.02 Este Acuerdo se renovará automáticamente, de manera anual a partir de entonces, a menos de que cualquiera de las partes notifique a la otra, al menos sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento, que desea modificar el Acuerdo. En caso de que se proporcione dicha notificación, el Acuerdo permanecerá vigente durante el período de negociaciones.

### ***Firmado por las siguientes partes:***

Gremio

Fecha

Empleador

Fecha