

**EL PRESENTE DOCUMENTO
CONSTITUYE LA OFERTA FINAL Y COMPLETA
DE LA EMPRESA**

E&R Sales and Marketing, Inc.

Las negociaciones entre United Food and Commercial Workers Union, Local 400 y E&R Sales and Marketing, Inc. y E.M.D. Sales, Inc., para un contrato nuevo han concluido recientemente. **El resumen de cambios de E&R Sales and Marketing estará disponible para revisión el lunes, 15 de noviembre de 2021 en nuestro sitio web <http://www.ufcw400.org>.**

La situación actual de la pandemia COVID-19 hace que sea imposible tener una reunión tradicional. Por favor únase con nosotros para la reunión informativa de Zoom para miembros de E&R Sales and Marketing, Inc. y E.M.D. Sales, Inc. **a las 5 p.m. el sábado 20 de noviembre**, dónde se explicará la oferta final de la Empresa. Los detalles sobre cómo unirse al evento se le enviarán por correo electrónico una vez que se haya registrado. Usted tendrá la oportunidad de discutir la oferta y tener sus preguntas contestadas.

La votación tendrá lugar en línea tras la reunión de Zoom mediante una herramienta llamada **ElectionBuddy.com**. Cada miembro recibirá un mensaje y un enlace exclusivo para acceder a su votación en línea y votar con el número del móvil proporcionado. Cada miembro sólo puede votar una vez usando el enlace que reciba. Esto permitirá a todos los miembros la oportunidad de participar en las votaciones del nuevo contrato.

Se enviará el mensaje de ElectionBuddy a las 6:30 p.m. el sábado, 20 de noviembre. Usted tendrá hasta las 8.p.m del 20 de noviembre para votar. Usted debe ser un miembro en regla para asistir a la reunión y votar. Abajo encontrará más detalles.

**REUNIÓN INFORMATIVA DE ZOOM
Sábado, 20 de noviembre, 2021 – 5 p.m.**

Usted debe registrarse para asistir a la reunión. Una vez registrado usted recibirá un correo electrónico de confirmación con un enlace para asistir a la reunión.

NORMAS DE CONDUCTA PARA LA REUNIÓN INFORMATIVA DE ZOOM:

1. Sólo se puede debatir las cuestiones directamente relacionadas en el contrato propuesto.
2. Ningún miembro podrá hablar más que una vez sobre cualquier tema hasta que todos los miembros que deseen ser oídos han tenido la oportunidad de hablar.

3. Para que todos los puntos de vista puedan ser escuchados, los miembros deben limitar a un minuto sus observaciones sobre cualquier sujeto.
4. Los que hablan deben indicar sus nombres, sus puestos, y el departamento dónde trabajan.

VOTACIÓN DEL CONTRATO SOBRE CAMBIOS PROPUESTOS

Como se indicó más arriba, la votación tendrá lugar en línea mediante una herramienta llamada **ElectionBuddy.com**. Cada miembro recibirá un mensaje y un enlace exclusivo para acceder a su votación en línea y votar. Cada miembro sólo puede votar una vez usando el enlace que reciba. Esto permitirá a todos los miembros la oportunidad de participar en las votaciones del contrato nuevo

El mensaje aparecerá como lo siguiente:

“Local 400 de UFCW: Notificación de Nueva Boleta. Vote aquí -ebv.io/LINK”

Si no puede hacer clic en el vínculo de su mensaje de texto, cópielo y péguelo en el navegador de su móvil o escriba la URL en un ordenador o si por cualquier razón usted no puede acceder su boleta, contacte **Juan Pablo Barreno** para recibir un nuevo mensaje para votar.

Se enviará el mensaje a las 6:30 p.m. sábado, 20 de noviembre. Usted tendrá hasta **8 p.m.** en 20 de noviembre para votar. Si usted no recibe **un mensaje antes de 6:45 p.m., por favor contacte Juan Pablo Barreno.**

Será un escrutinio de todas las votaciones después del cierre de las votaciones a **las 8 p.m. 20 de noviembre de 2021.**

EL ENLACE O CÓDIGO QR PARA EL RESUMEN Y REUNIÓN INFORMATIVA DE ZOOM:

Enlace: <https://www.ufcw400.org/emd2021> o código QR:



**SI TIENE ALGUNA PREGUNTA, POR FAVOR CONTACTE A SU
REPRESENTANTE SINDICAL A 800-638-0800 O 301-459-3400**

**EL PRESENTE DOCUMENTO
CONSTITUYE LA OFERTA FINAL Y COMPLETA
DE LA EMPRESA**

1. CONVENIO

Actualización:

ESTE CONVENIO (“Convenio”), vigente desde este día de de 2021 (**“Fecha de ejecución”**), y celebrado entre **E&R Sales and Marketing, Inc.** (de ahora en adelante denominada como el “Empleador”), y **UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS UNION, LOCAL 400** (de ahora en adelante denominada el “Sindicato”)

2. ARTÍCULO 1-RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO Nuevo Texto/Nueva sección:

1.5 Todos los trabajos y servicios relacionados con o incidental al manejo o venta de toda la mercancía a la venta al público en los establecimientos minoristas del Empleador cubiertos por el presente Convenio serán realizados por los empleados del Empleador dentro del Sindicato, por el que se reconoce al Sindicato por el Empleador como la agencia de la negociación colectiva, sin embargo el Empleador tiene el derecho, en su total discreción, de contratar a terceras personas para realizar ciertos servicios normalmente realizados por los empleados en caso de escasez de personal o de mano de obra. Para evitar dudas, ningún empleado tendrá el derecho a contratar cualquier tercera persona que no sea un empleado del Empleador a realizar servicio de cualquier tipo en nombre del empleado en cualquier establecimiento minorista. Se considerará ese tipo de conducta un incumplimiento del presente Convenio y puede derivar en una acción disciplinaria, incluyendo el despido.

3. ARTÍCULO 2-HORAS DE TRABAJO, COMPENSACIÓN, HORAS EXTRAS Y CLASIFICACIÓN Sustituye el Artículo de Salarios anterior:

2.1 La semana laboral para todos los empleados a tiempo completo será cuarenta (40) horas a la semana, compuesto por cinco (5) días de ocho (8) horas siempre que el empleado esté disponible a trabajar según lo provisto. Sin perjuicio de todo lo anterior, un empleado podrá trabajar más o menos que ocho (8) horas al día de vez en cuando.

2.2 El día laboral normal es ocho (8) horas al día incluyendo el descanso remunerado del almuerzo de treinta (30) minutos. No se calculará el descanso remunerado del almuerzo de treinta (30) minutos cómo parte de la tasa regular de pago del empleado para los fines de calcular las horas extras.

2.3 Todos los empleados no exentos serán pagados una “tasa básica” por hora. A efectos del presente Convenio la “tasa básica” por hora de un empleado no exento será la tasa de pago de las horas ordinarias aplicable a un empleado específico. Un empleado no exento recibirá una “tasa básica” por hora de \$17.50 o \$18.50. La tasa básica por hora especificada en el presente Convenio son salarios mínimos. El Empleador no tiene obligación de pagar a cualquier empleado más que el salario especificado para la clasificación de puestos. Si cualquier empleado, por servicios meritorios o por cualquier otra razón, recibe un salario más alto que lo que se indica aquí, no se considerará como el establecimiento de un salario

mínimo para esa clasificación de puestos, tampoco será aplicable ese salario más alto a alguien excepto el empleado específico quien recibe el salario más alto.

2.4 Se considerará todo el tiempo trabajado por un empleado no exento en exceso de cuarenta (40) horas en cualquier semana de trabajo como horas extras. Tal horas extra se debe pagar una tasa y media (1½) de la tasa regular de pago del empleado. Ningunas horas extras serán trabajadas por un empleado a menos que haya sido autorizado por adelantado por el personal de supervisión adecuado del Empleador.

2.5 El Empleador tendrá derecho de y total discreción de establecer un plan de bonos discrecionales durante la vigencia del presente Convenio sin limitaciones y para cualquier propósito legal y no discriminatorio, incluyendo mejorar la productividad y moral. Estos bonos discrecionales no están realizados según cualquier contrato, convenio, o promesa anterior provocando la expectativa de tales pagos regulares por parte del empleado y el Empleador tiene total discreción a determinar la cantidad de cualquier bono. Para que no haya dudas, un empleado no tiene expectativas de recibir cualquier bono discrecional. El Empleador tiene derecho a determinar la eficacia de, cambiar, o interrumpir este plan de bonos a la voluntad del Empleador. No se considerará como aumento cualquier pago de bonos efectuados bajo este plan ni constituye ninguna parte de las compensaciones a empleados que pueda surgir bajo el presente Convenio. En la medida en que se pague cualquier bono discrecional, no se calculará tal bono como parte de la tasa regular de pago del empleado.

2.6 Los empleados reciben pago quincenal, con cheques distribuidos cada otro viernes. Con cada pago del salario habrá una declaración en la que se indica el Empleador, el total de los salarios del empleado, la tasa básica por hora y cualquier tiempo extra, cualquier comisión, y la tasa regular de pago, la cantidad de cualquier licencia por enfermedad acumulada y licencia con goce de sueldo (PTO), la cantidad y la base de cualquier retención de impuestos o deducción del salario, y los salarios netos del empleado.

2.7 Los empleados pueden inscribirse en el programa de depósito directo del Empleador. Los empleados inscritos en el programa de depósito directo tendrán su pago depositado en su cuenta designada al día de pago y las declaraciones de pago y recibos de sueldo estarán disponibles al portal ADP. Para todos los otros empleados, se entregará a mano los cheques y declaraciones de salarios en las instalaciones del Empleador o enviado a la dirección del empleado registrado en los archivos del Empleador.

2.8 El Sindicato y el Empleador reconocen y aceptan que después del aniversario de dieciocho (18) meses de la fecha efectiva (como se define en Artículo 24) del presente Convenio, las partes acordarán en discutir la cantidad de la tasa básica por hora.

2.9 Se clasificará a todos los expositores como empleados no exentos. Los empleados no exentos son elegibles para compensación de horas extras para todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral. Se determina generalmente el estado exento o no exento según los deberes y responsabilidades del puesto ocupado con el Empleador.

4. ARTÍCULO 3 DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Limpieza de lenguaje:

A excepción de lo expresamente modificado o restringido por alguna disposición específica del presente Convenio, todos los derechos, prerrogativas y funciones legales e inherentes de la administración se reservan y corresponden exclusivamente al Empleador, incluyendo, pero no limitado a, los derechos, de acuerdo a su criterio y discreción única y exclusiva para: reprender, suspender, despedir o, de otra manera, disciplinar a los empleados por una Causa (**tal como se define en Artículo 14**); determinar el número de empleados a ser contratados; contratar empleados, determinar sus calificaciones y asignar y dirigir su trabajo; asignar vendedores y comerciantes a las rutas y clientes que la Administración considere apropiados para la comercialización efectiva; ascender o disminuir en rango a un empleado, transferir, despedir, volver a emplear, establecer los estándares de productividad, los productos a producir, y/o los servicios a ser prestados; mantener la eficiencia de las operaciones; determinar personal, métodos, maneras e instalaciones mediante los cuales las operaciones sean conducidas; establecer los horarios de entrada y salida y cantidad de horas y turnos a ser trabajados; reubicar las operaciones del Empleador o cualquier aspecto de las mismas; controlar y regular el uso de maquinaria, instalaciones, equipo y cualquier otra propiedad del Empleador; introducir investigación, producción, servicio, distribución y métodos, materiales, maquinaria y equipo de mantenimiento nuevos o mejorados; determinar la cantidad, ubicación y operación de departamentos, divisiones y cualquier otra unidad del Empleador.

5. ARTÍCULO 4-AUTORIZACIÓN

Nuevo Texto:

4.1 El Sindicato conviene en indemnizar, defender, y liberar de responsabilidad el Empleador y sus accionistas, funcionarios, directores, empleados, agentes, representantes, aseguradoras, sucesores, y cesionarios contra cualquier declaración, acción, queja, impuesto, demanda, compensación, sentencia, pérdida, y demanda judicial, incluyendo los honorarios del abogado razonables que resulta por una razón de cualquier acción tomada por el Empleador con el propósito de cumplir con cualquiera de las provisiones en el presente Artículo.

6. ARTÍCULO 5 -ARTÍCULO 5-PROCEDIMIENTO DE AGRAVIO Y ARBITRAJE

Limpieza de lenguaje:

Cambiar “días hábiles”: a “días laborales”: a través del Artículo

7. ARTÍCULO 6-DIAS FERIADOS

Nuevo Texto Actualizado:

Los comerciantes no son elegibles para recibir el descanso remunerado de los días feriados

6.1 Cada empleado a tiempo completo que ha completado seis (6) meses de servicio continuo con el Empleador tendrá derecho a las siguientes días feriados, que están sujetos a cambios en la total discreción del Empleador:

Día de Año Nuevo

Día del Trabajo

Día de Conmemoración

Día de Navidad

Día de Acción de Gracias

6.2 Se pagará a los empleados que son elegibles para los días feriados las horas regularmente fijadas a trabajar en cada día feriado si trabajan su programa de trabajo completo en el último día laboral regularmente fijado justo antes del día feriado y el primer día laboral regularmente fijado después del día feriado. Si cualquier día feriado cae en sábado o domingo, no se observará tal día feriado por el Empleador; siempre que todavía los empleados sean pagados por al menos cinco (5) días feriados por año. No se contará las horas para las cuales se les pagará a los empleados para los días feriados no trabajados como horas trabajadas para cualquier propósito, incluyendo la calculaciones de horas extras.

6.3 Se concederá pago por días feriados a los empleados a tiempo completo a la tasa básica por hora (es decir sus ganancias a la tasa básica por hora en una base de horas ordinarias, 8 horas del día, 40 horas a la semana).

8. ARTÍCULO 7- DELEGADOS SINDICALES Y COMITÉ DE RELACIONES OBRERO-PATRONALES

Nuevo Texto Actualizado:

7.2 El delegado sindical, o en su ausencia, el suplente, será representante del Sindicato en el Comité de Relaciones Obrero-Patronales. Ese Comité se reunirá con un representante de la administración a una hora mutuamente acordada **durante las horas normales de trabajo** para discutir sobre el negocio, incluyendo temas de seguridad. Aquellas discusiones, por supuesto, no deben afectar este Convenio, sino ser una vía para discutir temas y evitar problemas, identificar problemáticas, y discutir cómo hacer más eficiente la Empresa y mejorar aún más las relaciones obrero-patronales.

~~3.— Dado que los vendedores y comerciantes no son empleados por hora, ellos mismos pueden establecer su propio horario, y las reuniones a las que atiendan, por las cuales no recibirán remuneración adicional, se harán a una hora mutuamente conveniente para no interferir con los roles de comercialización de los empleados.~~

9. ARTÍCULO 9-PLAN DE JUBILACIÓN 401(k)

Limpieza de lenguaje:

En el primer día del séptimo (7^o) mes del aniversario de su contratación, los empleados a tiempo completo estarán calificados para participar en el Plan de Jubilación 401(k) perteneciente a la Empresa, y pueden contribuir al plan. Los empleados a tiempo completo contratados en o antes del 1 de febrero de 2015 estarán calificados para participar a partir del primer (1^{er}) aniversario de su contratación. Todos los empleados a tiempo completo estarán calificados para participar en el Plan de Jubilación 401(k) y pueden contribuir al plan a partir del primer (1) aniversario de empleo a tiempo completo. Si el empleado elige aportar el cuatro por ciento (4%), o más, al plan, la Empresa aportará al plan el uno por ciento (1%) del salario de aquel empleado. Si el empleado aporta el tres por ciento (3%), el empleador aportará el cero punto setenta y cinco por ciento (.75%). Si el empleado aporta el dos por ciento (2%), el empleador aportará el cero punto cinco por ciento (.50%). Si el empleado aporta el uno por ciento (1%), el empleador contribuirá al plan con el cero punto veinticinco por ciento (.25%) del salario del empleado.

10. ARTÍCULO 11-LICENCIA CON GOCE DE SUELDO (PAID TIME OFF-PTO)

Nuevo Texto y Limpieza de lenguaje:

11.1 Todos los empleados a tiempo completo tendrán derecho a la licencia con goce de sueldo (“PTO”) con pago basado en sus años de servicio como sigue:

- 1. Los empleados que han trabajado para el Empleador durante al menos noventa (90) días continuos y hasta cuatro (4) años consecutivos tendrán derecho a lo siguiente**
 - Sesenta y cuatro (64) horas/ocho (8) días de PTO son otorgadas el 1 de enero de cada año (“PTO 1”).**

- 2. Los empleados que han trabajado para el Empleador durante cinco (5) años continuos y hasta nueve (9) años consecutivos tendrán derecho a lo siguiente:**
 - Sesenta y cuatro (64) horas/ocho (8) días de PTO otorgados el 1 de enero de cada año (“PTO 1”); y**
 - Treinta y dos (32) horas/cuatro (4) días de PTO acumulados a la tasa de 1.231 por hora por periodo de pago por cada ochenta (80) horas trabajadas o .015 por hora trabajada (“PTO 2”).**

- 3. Los empleados que han trabajado para el Empleador durante diez (10) años continuos o más tendrán derecho a lo siguiente:**
 - Sesenta y cuatro (64) horas/ocho (8) días de PTO otorgados el 1 de enero de cada año (“PTO 1”); y**
 - Setenta y dos (72) horas/nueve (9) días de PTO acumulados a la tasa de 2.769 por hora por periodo de pago por cada ochenta (80) horas trabajadas o .035 por hora trabajada (“PTO 2”).**

11.2 Los empleados tienen derecho a reinvertir al año siguiente solo la cantidad de PTO 2 acumulado y no usado establecida más arriba, no las sesenta y cuatro (64) horas/ocho (8) días de PTO 1 otorgados el 1 de enero de cada año.

11.3 Los empleados a tiempo completo contratados después del 1 de enero y que hayan completado el periodo de prueba de noventa (90) días recibirán PTO prorrateado durante su año de contratación hasta el fin del año calendario igual a un doceavo (1/12) del numero de días de PTO para cada mes completo de servicio ininterrumpido antes de su primer aniversario de empleo. Se calculará PTO anualmente.

11.4 Se calculará y se pagará el pago PTO basado en el horario regular del empleado y en su tasa básica por hora normal (es decir sus ganancias a la tasa básica por hora en una base de horas ordinarias, 8 horas al día, 40 horas a la semana), excepto que se calculará y se pagará el PTO para un empleado exento basado en el pago de anticipo quincenal de tal empleado.

11.5 No se considerará el PTO como horas trabajadas con fines de calcular las horas extras.

11.6 Las partes reconocen que no se puede tomar ningún PTO entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre de cada año y los empleados deben proporcionar notificación por escrito al menos de treinta (30) días antes, a menos que la enfermedad o otra emergencia o excepciones otorgadas por la ley. Además, los empleados no pueden tomar más de cinco (5) días de PTO continuo sin previa autorización por escrito del supervisor del empleado.

11. ARTÍCULO 12-LICENCIA PARA SERVICIO DE JURADO

Nuevo Texto y Limpieza de lenguaje:

~~Cualquier empleado que sea llamado para el Servicio de Jurado recibirá un pago equivalente a la diferencia entre su salario normal y la cantidad recibida por su servicio de Jurado por un período de hasta 5 días.~~

El Empleador pagará cada empleado la diferencia entre su tasa básica por hora (es decir sus ganancias a su tasa básica por hora en una base de horas ordinarias, 8 horas del día, 40 horas a la semana), y la cantidad de compensación recibida para el servicio de jurado para el tiempo de trabajado programado necesariamente que se pierde debido a tal servicio. Se espera en general que los empleados que sean excusados del servicio de jurado, temporal o permanente, durante horas trabajadas regulares o liberados del servicio de jurado antes de lo provisto informen el Empleador de su disponibilidad a trabajar durante el resto del día y volver a trabajar. El pago por tiempo de trabajo perdido debido al servicio de jurado está limitada a cinco (5) días laborales en cualquier año calendario. Para cualquier día de servicio de jurado adicional, el tiempo libre no será remunerado. Los empleados pueden optar por usar licencia con goce de sueldo acumulada libre en lugar de licencia no remunerada.

12. ARTÍCULO 13-LICENCIA POR LUTO

Nuevo Texto y Limpieza de lenguaje:

~~Cualquier empleado obligado a perder tiempo de trabajo a causa de la muerte de un familiar inmediato recibirá remuneración por dicho tiempo perdido por un período de hasta tres (3) días. La familia inmediata será: madre, padre, hermana, hermano, esposa, hijos, padrastros, hijastros, abuelos, nietos y pareja doméstica. Es posible que el empleado se vea obligado a comprobar su relación familiar y la defunción.~~

En caso de fallecimiento de un familiar directo, cada empleado a tiempo completo tendrá derecho a tres (3) días de licencia remunerada. El Empleador pagará al empleado el pago de ocho horas a su tasa básica por hora (es decir sus ganancias a su tasa básica por hora en una base de horas ordinarias, 8 horas del día, 40 horas a la semana) para cada día laboral programado que se pierde durante la licencia. La familia directa incluirá su madre, padre, hermana, hermano, esposa, hijos, padrastros, hermanastro, hermanastra, abuelos, nietos, familia política, prometido/a, y compañero/a doméstico del empleado. Es posible que el empleado se vea obligado a comprobar su relación familiar y la defunción.

13. ARTÍCULO 14- DESPIDO O SUSPENSIÓN

Nuevo Texto:

El Empleador no despedirá ni suspenderá a ningún empleado sin causa justa. En todos los casos que involucren el despido o suspensión de cualquier empleado, el Empleador notificará inmediatamente al empleado mediante una confirmación por escrito de su despido o suspensión justificando las razones de su decisión. Dicho aviso por escrito también será entregado al Delegado Sindical, debiendo enviarse por correo una copia a la Oficina del Sindicato. Este artículo no es aplicable para los empleados a prueba durante los primeros 90 días del calendario de su contratación.

Las partes reconocen y acuerdan que no se interpretará el presente Convenio como un acuerdo por el Empleador a contratar un empleado para cualquier periodo de tiempo determinado. El Empleador se reserva el derecho de disciplinar o despedir cualquier empleado cubierto para cualquier motivo legal. Un empleado puede ser despedido por Causa. A efectos del presente Convenio, la Causa incluirá, pero no se limitará al robo, deshonestidad, negligencia, incompetencia, insubordinación, abuso verbal y/o el acoso de un gerente, compañero, o un tercero, como un cliente, violencia física, violaciones de la ley en el tiempo o las instalaciones del Empleador, intoxicación, poseer o trabajar bajo la influencia de drogas ilegales o narcóticos legales, denegación, la condena de un delito, y/o la continua falta de obedecer la reglas publicadas o emitidas por el Empleador, y las acciones que pongan en peligro la seguridad de otros.

El Empleador considerará, entre otras cosas, la gravedad y frecuencia de la mala conducta de empleados al determinar la disciplina apropiada, que puede incluir el despido inmediato. El Empleador reconoce el concepto de la disciplina progresiva. Sin embargo, las partes reconocen que los empleados no tengan derecho a una cantidad determinada de avisos antes de que el Empleador pueda imponer disciplina hasta el despido. La falta de disciplina o despido de un empleado por violar las reglas del Empleador no constituirá una renuncia del derecho del Empleador a disciplinar o despedir los empleados para las mismas o otras violaciones.

14. ARTÍCULO 15- NO HABRÁ HUELGAS NI CIERRES PATRONALES

Nuevo Texto de la Empresa:

El Sindicato conviene en que no habrá ninguna huelga o paro de trabajo, y el Empleador conviene en que no habrá cierres patronales contra miembros de dicho Sindicato durante el período de vigencia de este Convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio, el Sindicato, sus funcionarios, representantes, agentes y miembros, y cada empleado contemplado por el presente Convenio conviene en que no habrá ninguna huelga o paro de trabajo, bajada de brazos, huelga de celo, abandono, negativa a trabajar, negativa a realizar cualquiera parte del trabajo, protesta, boicot, piquete o otra restricción, y el Empleador conviene en no hacer ningún cierre patronal contra los miembros del Sindicato.

15. ARTÍCULO 20-NUEVA TECNOLOGÍA/CRONOMETRAJE Limpieza de lenguaje:

~~DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS~~

~~Se suministren los vendedores con dispositivos electrónicos por el Empleador. Si el dispositivo electrónico ha sido perdido, destruido, o dañado por la negligencia del empleado, tal empleado puede ser cargado el costo real de la reparación hasta \$500 para la reparación y/o la sustitución del dispositivo electrónico.~~

NUEVA TECNOLOGÍA/CRONOMETRAJE

20.1 El Empleador proporcionará un asistente digital personal (PDA) a cada empleado y se instalará la aplicación AT&T Workforce Manager en cada PDA. Se requiere que cada empleado usa el PDA a efectos de realizar sus servicios en nombre del Empleador, incluyendo, pero no limitado a, hacer y recibir llamadas, enviar y recibir mensajes de texto, email, sacar y enviar fotos, procesar pedidos de productos, marcar la hora de entrada cuando llegue un empleado a su primer tienda para empezar su día laboral y marcar la hora de salida cuando termine el día laboral del empleado a la última tienda, informar su ubicación y el tiempo de viaje entre tiendas. Cada PDA tendrá la capacidad GPS, que no se apaga cuando el empleado esté trabajando y realizando servicios en nombre del Empleador.

20.2 Para garantizar que el Empleador tenga registros de tiempos completos y precisos y que los empleados sean pagados para todas las horas trabajadas, los empleados deben registrar todo el tiempo trabajado, incluyendo cualquier hora trabajada fuera de su programa normal. Los empleados deben registrar todas las horas, incluyendo la hora de inicio y fin durante cada día laboral, y todo el tiempo fuera de trabajo, incluyendo la hora de inicio y fin del almuerzo. Los empleados deben usar el PDA del Empleador y la aplicación AT&T Workforce Manager para registrar su tiempo y avisar a su supervisor lo antes posible de cualquier fallo de cronometraje. La falsificación de las entradas de tiempo, incluyendo trabajar “fuera del reloj”, está estrictamente prohibido.

20.3 Si el PDA ha sido perdido, destruido, o dañado por el empleado, tal empleado puede ser cargado hasta \$500 para la reparación y/o la sustitución del PDA.

16. ARTÍCULO XX-SUBVENCIÓN DE GASOLINA

Nuevo Artículo:

El Empleador proporcionará a los empleados una subvención de \$200.00 de gasolina al mes. Ningún empleado tiene derecho al reembolso para cualquier millaje.

17. ARTÍCULO XX-INVALIDACIÓN

Nuevo Artículo:

En case de que se considerará cualquier Artículo, Sección, o parte del presente Convenio ilegal o inejecutable por cualquier tribunal de jurisdicción competente, se aplicará tal decisión del tribunal solo al Artículo, Sección, o parte del presente especificado directamente en la decisión, sin embargo que tras tal decisión las partes se convienen inmediatamente en negociar un sustituto para el Artículo, Sección, o parte invalidada del Convenio.

18. ARTÍCULO 24-VIGENCIA DEL CONTRATO

Limpieza de lenguaje:

La duración del presente Convenio será del _____, **2021 (“Fecha Efectiva”)** hasta, _____ **de 2024**, y continuará vigente año a año bajo los mismos términos y condiciones acordados, hasta que una de las partes desee hacer uno o más cambios, para lo cual deberá avisar a la otra parte con sesenta (60) días de anticipación a cualquier fecha de vencimiento. En el caso del aviso previo de cualquiera de las partes, queda mutuamente acordado que la Empresa y el Sindicato comenzarán las negociaciones de forma inmediata en materia del propuesto cambio o cambios, y que dependiendo del resultado de las negociaciones, ninguna parte cambiará las condiciones suscritas previamente en este Convenio.

EN FE DE LO CUAL, las partes de la presente han suscrito debidamente este Convenio a través de sus representantes debidamente autorizados este día _____ de _____ **2021**, y este Convenio será vinculante para sus herederos, administradores, sucesores y beneficiarios.

PARA EL EMPLEADOR:

PARA EL SINDICATO:

Por: _____
Elda M. Devarie, Presidente
E&R Sales and Marketing, Inc.

Mark P. Federici, Presidente
UFCW Local 400