

CARTA DE ENTENDIMIENTO

JURISDICCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19

Las partes de este convenio reconocen que han surgido ciertas circunstancias apremiantes como consecuencia de la actual pandemia de COVID-19 / coronavirus. Específicamente, las partes reconocen que la Empresa empleadora que es parte en este convenio ha experimentado exigencias imprevistas de personal que pueden hacer impracticable el pleno cumplimiento de las disposiciones de jurisdicción laboral del convenio colectivo entre las partes. Por lo tanto, para evitar posibles conflictos según el convenio colectivo y proporcionar condiciones justas para empleadas y empleados que deban trabajar horas adicionales debido a la pandemia, las partes acuerdan las siguientes condiciones de manera temporal.

1. Las partes acuerdan trabajar conjuntamente para contratar empleadas y empleados en Mission Foods, en la unidad de negociación y coordinar la contratación general mediante el trabajo con otros sindicatos y/o industrias que puedan tener empleados o empleadas en horarios reducidos o que estén sin horas de trabajo, como hoteles, restaurantes, etc. Nada en esta disposición limitará la participación de Mission Foods en cualquier otro esfuerzo de reclutamiento.
2. El Sindicato redactará y propondrá una reclamación conjunta ante los organismos y las autoridades estatales correspondientes para que proporcionen recursos para un Fondo de Cuidado Infantil de Emergencia para el sector Procesamiento de Alimentos.
3. La Empresa empleadora continuará con sus actuales esfuerzos para adecuar los cambios de horario que necesitan las empleadas y los empleados con necesidades de cuidado infantil durante el cierre centros de enseñanza, incluido el trabajo en diferentes horarios, turnos o departamentos. Toda adecuación estará sujeta a la discreción de la Empresa empleadora. En caso de que un empleado o empleada deba quedarse en su casa debido a un problema de cuidado infantil, el empleado o empleada deberá notificar puntualmente a Recursos Humanos, y se le permitirá tomar alguna forma de licencia remunerada para cubrir su ausencia. Si a la persona no le quedan vacaciones remuneradas disponibles, podrá tomar una licencia no remunerada. La Empresa empleadora mantendrá sus beneficios durante este período sin ninguna interrupción.
4. Mission Foods pagará a cualquier empleada o empleado, que no asista a trabajar, que (1) tenga un diagnóstico de COVID-19, (2) o a empleados o empleadas a quienes Mission Foods no permita trabajar debido a que se les ha exigido que se sometan a cuarentena debido a su exposición a un paciente con COVID-19 y / o debido a información de un proveedor médico, por un máximo de 2 (dos) semanas y un máximo de 8 (ocho) horas por día [y 40 (cuarenta) horas por semana] de pago de reemplazo mientras no puedan trabajar. Si el empleado o la empleada no puede regresar a trabajar después de dos semanas, podrá recurrir al pago de cualquier otra licencia por enfermedad o discapacidad de corto plazo, etc., a que normalmente tenga derecho en virtud del contrato. No perderá su cobertura médica durante este lapso.

5. Si un empleado o empleada está sin trabajo por algún período por cualquiera de los motivos especificados en esta Carta de Entendimiento, ese empleado o empleada no sufrirá pérdida de antigüedad o de beneficios de vacaciones según nuestro Convenio, pero no se acumularán vacaciones durante ninguno de los lapsos en que el empleado o empleada no esté trabajando.
6. Ante la solicitud específica de un empleado o empleada, la Empresa empleadora suspenderá la política de asistencia/sistema de puntos por asistencia durante el tiempo que dure el brote de COVID-19 por ausencias verificadas debido a COVID-19; incluidos como ejemplo, el aislamiento, la cuarentena y el cierre de centros de enseñanza. La Política de asistencia y el Sistema de puntos se mantendrán vigentes respecto a todos los demás motivos.
7. Distanciamiento social: La Empresa empleadora continuará su práctica actual de adopción de todas las medidas razonables para promover el uso del distanciamiento social dentro de las plantas y centros donde las necesidades comerciales y operativas lo permitan. Ello incluirá turnos escalonados y / o tiempos de descanso, proporcionando lugares adicionales dentro de los centros para que los empleados y empleadas tomen descansos o pausas para comer, períodos de descanso prolongados (para ajustarse a cualquier distancia adicional) y limitará cualquier reunión innecesaria de personas (por ejemplo, reuniones de líneas).
8. Una vez que la Empresa empleadora haya adquirido los equipos apropiados, se entiende que podrá poner en práctica el uso de Controles de detección temporales (o tecnologías relacionadas) para que empleadas y empleados cumplan con la protección de salud y la seguridad de todas las personas, y acuerda que ese protocolo no perjudicará el salario de los empleados y empleadas (hora de inicio o tiempo para ponerse y sacarse los equipos, si corresponde) u horario/ asistencia.
9. El Sindicato acuerda que la Empresa empleadora podrá realizar un pago discrecional por única vez a cada empleado o empleada por un monto de \$ 160.00 (ciento sesenta dólares).
10. El presente Convenio no constituirá precedente y vencerá a los 30 (treinta) días de la última fecha de firma que figure al pie. Antes del vencimiento del presente, el Sindicato podrá solicitar que las partes se reúnan para analizar y considerar cualquier renovación o modificación del mismo según sea necesario, pero la solicitud no extenderá el plazo de este Convenio a menos que las partes lo acuerden por escrito.

UFCW Local 1776 Keystone State:

Gruma Corporation - Mission Foods:

Fecha: _____

Fecha: _____