

**Negociaciones para el acuerdo sucesor
UFCW Local 663 y Tony Downs Foods**

**Versión 2: Propuesta sindical 7b - Derechos de los inmigrantes y bienestar infantil
19/12/2023**

U4. Nuevo artículo titulado: Derechos de los inmigrantes

Principios Generales: El sindicato y el empleador tienen un interés mutuo en evitar el despido de empleados capacitados. En consecuencia, en la medida en que este acuerdo no lo aborde, el sindicato y el empleador negociarán cuestiones relacionadas con el cumplimiento de la Ley de Control y Reforma Migratoria y cualquier otra legislación, norma gubernamental o política actual o futura relacionada con los inmigrantes.

Sección 1. Protección o derechos durante la aplicación de la ley de inmigración en el lugar de trabajo.

El empleador notificará de inmediato al delegado sindical y al sindicato si el Departamento de Seguridad Nacional (DHS) o el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE), una rama del DHS, se comunica con la empresa para cualquier propósito o si una orden de búsqueda y/o arresto, Se presenta una citación administrativa u otra solicitud de documentos para que el sindicato pueda tomar medidas para proteger los derechos de sus miembros. Además, el empleador deberá:

1. Negar la entrada a cualquier agente del DHS o ICE que no posea una orden válida firmada por un juez o magistrado federal.
2. No revelar al DHS los nombres, direcciones o el estado migratorio de ningún empleado, excepto conforme a una orden o citación válida firmada por un juez, magistrado u oficial de inmigración federal designado por el DHS.
3. Permitir la inspección de los formularios I-9 por parte del DHS o el DOL solo después de un mínimo de tres días de notificación por escrito. El empleador no deberá proporcionar ningún documento distinto de los formularios I-9 al DHS para su inspección en ausencia de una citación administrativa válida del DHS, o una orden de registro o citaciones firmadas por un juez o magistrado federal.
4. Cuando una orden nombre específicamente a ciertas personas o el DHS presente una orden o citación que requiera la presentación de formularios I-9, se permitirá la inspección y se llamará a las personas a la oficina principal.
5. Cuando el DHS notifique al empleador que ciertos empleados no parecen estar autorizados para continuar en el empleo, la compañía brindará a los empleados una oportunidad razonable de no menos de dos semanas para presentar otros documentos enumerados en el Formulario I-9 para establecer su autorización de empleo. .
6. Nada en esta disposición se interpretará en el sentido de limitar los derechos del empleado a continuar en el empleo según la "regla de recepción", que otorga a los empleados noventa (90) días para presentar a la empresa un documento de reemplazo de una autorización de empleo previamente emitida pero vencida.

7. Se reconoce que este acuerdo no se interpretará en el sentido de que la empresa contrate o continúe empleando a sabiendas a cualquier persona no autorizada para trabajar en los Estados Unidos, como lo prohíbe IRCA 8 USC 1324a(a)(1)(A)(2).).

Sección 2. Autoauditorías del empleador.

En ausencia de dicha notificación del formulario por parte del DHS, ICE o cualquier otra agencia federal estatal o local, el empleador no realizará una auditoría ni ningún otro tipo de inspección de sus formularios I-9 o registros de personal, y no permitirá que ningún otro tipo de notificación privada o pública. entidad para llevar a cabo tal auditoría o inspección.

Sección 3. Formularios I-9.

~~El empleador mantendrá los formularios I-9 de los empleados en un archivo separado de los registros de personal, según lo exige la ley. El empleador no duplicará, ya sea mediante fotocopia, electrónicamente o cualquier otro método, los documentos proporcionados por el empleado en relación con el proceso I-9, y no conservará ninguna copia, independientemente de cómo se haya obtenido, en ningún archivo.~~

Sección 4. Verificación y Reverificación de la Autorización de Trabajo.

El empleador no requerirá ni exigirá prueba de estatus migratorio, excepto según lo exija 8 USC 1324A(B) y se indique en el reverso del formulario I-9. Además, el empleador no exigirá que un empleado vuelva a verificar su autorización para trabajar a menos que obtenga conocimiento real o implícito de que el empleado no está autorizado a trabajar en los Estados Unidos. “Conocimiento real o implícito” significa aquel conocimiento que sometería al empleador a responsabilidad bajo las disposiciones de “sanciones al empleador” de las leyes de inmigración, 8 USC 1324a. Además, el empleador no exigirá a los empleados contratados en “empleo continuo” que proporcionen prueba de autorización de trabajo, incluidos los números de Seguro Social.

“Reverificación” significa solicitar que un empleado muestre documentos que pretendan probar su autorización para trabajar en los Estados Unidos, e incluye una solicitud para proporcionar prueba de un número de Seguro Social válido. En el caso de que el empleador determine que tiene el “conocimiento real o implícito” requerido que requiere volver a verificar la autorización de trabajo de un empleado, el empleador:

- Antes de notificar al empleado, notificar al sindicato y proporcionarle la base fáctica para esa determinación.
- Conceder al empleado un período de tiempo razonable de no menos de 120 días para establecer el trabajo autorización.
- No tomar ninguna acción laboral adversa contra el empleado a menos que el empleador haya cumplido con las secciones (1) y (2) anteriores y esté obligado a hacerlo por ley.

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar de otro modo sus propuestas durante el curso de negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de hacer contrapropuestas a las propuestas del empleador.

Sección 5. Transferencia de Formularios I-9.

No se requerirá que ningún empleado vuelva a verificar su estatus en circunstancias que constituyan "empleo continuo". En caso de una venta del negocio o sus activos, u otra reorganización empresarial que transfiera a los empleados a una entidad diferente, el empleador transferirá los formularios I-9 de sus empleados al nuevo empleador, y condicionará dicha venta a la acuerdo escrito del empleador sucesor para utilizar los formularios I-9 transferidos para satisfacer las obligaciones con respecto a los formularios I-9.

Sección 6. Consultas sobre el estatus migratorio.

El empleador no le pedirá a ningún empleado, ya sea oralmente o por escrito, que responda preguntas o proporcione documentación sobre su estado migratorio, excepto según lo exija la ley. ~~Si el empleador determina que dicha solicitud es requerida por ley, proporcionará a los empleados y al sindicato una explicación detallada de la solicitud, por escrito, citando los fundamentos fácticos y legales de la solicitud. El sindicato tendrá dos semanas para responder a la solicitud. No se requerirá que el empleado responda preguntas o proporcione la documentación solicitada mientras el sindicato y el empleador intenta resolver una disputa bajo esta sección.~~

Sección 7. Participación del empleador en proyectos piloto de verificación de empleadores.

~~El empleador no participará en ninguna verificación por computadora o en línea del estado de inmigración o autorización de trabajo, excepto según lo exija la ley.~~

Sección 8. Correcciones a los registros.

Un empleado puede notificar al empleador sobre un cambio de nombre o número de Seguro Social y el empleador modificará sus registros para reflejar dichos cambios. Dichos empleados no verán afectada su antigüedad en el estatus laboral ni sufrirán ninguna pérdida de beneficios como resultado de notificar al empleador sobre dichos cambios.

El empleador no puede despedir ni discriminar de ninguna manera, tomar represalias o tomar medidas adversas contra un empleado porque el empleado actualiza o intenta actualizar sus registros personales para reflejar cambios en su nombre legal o número de Seguro Social válido.

Sección 9. Cartas de "no coincidencia" del Seguro Social.

En el caso de que el empleador reciba un aviso, ya sea por correspondencia o de otro modo, de la Administración del Seguro Social (SSA) indicando que el nombre y el número de Seguro Social (SSN) del empleado que el empleador informó en las declaraciones de salarios e impuestos (formulario W-2) para el año fiscal anterior no concuerdan con los registros de la SSA, el empleador acepta lo siguiente:

- El empleador notificará al sindicato al recibir dicho aviso y proporcionará una copia del aviso a todos los empleados enumerados en el aviso y al sindicato.

- El empleador no tomará ninguna medida adversa contra ningún empleado enumerado en el aviso, incluido el despido, la suspensión, la toma de represalias o la discriminación contra dicho empleado.
- El empleador no exigirá que los empleados enumerados en el aviso traigan una copia de su tarjeta de Seguro Social para que el empleador la revise, complete un nuevo formulario I-9 o proporcione prueba nueva o adicional de autorización de trabajo o estado migratorio.
- El empleador no se comunicará con la SSA ni con ninguna otra agencia gubernamental después de recibir una notificación de “no coincidencia” de la SSA.
- El empleador no interrogará a ningún empleado sobre su número de Seguro Social (consulte “Consultas sobre el estatus migratorio”).

Sección 10. Caducidad de los Documentos.

El empleador acepta tratar el período de despido de un empleado del empleo debido a la expiración del documento de autorización de trabajo del empleado como un permiso de ausencia sin goce de sueldo por un período de hasta noventa (90) días calendario, y reinstalar al empleado en el trabajo sin Pérdida de antigüedad al recibir el documento de autorización de trabajo de renovación si el empleado proporciona la documentación adecuada.

Sección 11. Traducción.

~~El empleador acepta que un traductor de mutuo acuerdo, a costo del empleador, traducirá el convenio colectivo de las partes a los principales idiomas que leen sus empleados. La versión en inglés del acuerdo de negociación regirá en caso de haber discrepancias con las versiones traducidas. El empleador también acepta, a su costa, traducir todos los documentos relacionados con el empleo, incluidos manuales, avisos disciplinarios, políticas, procedimientos y otros avisos a los idiomas que leen sus empleados, utilizando un traductor de mutuo acuerdo. El empleador se compromete a pagar a un traductor de mutuo acuerdo para que traduzca durante todas las reuniones de la empresa a las que asistan los empleados que no dominan el inglés.~~

Sección 12. No discriminación.

~~El empleador no disciplinará, despedirá ni discriminará de ninguna otra forma a ningún empleado debido a su origen nacional o estado migratorio, o porque se hayan iniciado o estén pendientes audiencias de inmigración y/o audiencias de deportación. Un empleado sujeto a procedimientos de inmigración o deportación conservará el empleo siempre que esté autorizado a trabajar en los Estados Unidos. Ningún empleado cubierto por este acuerdo sufrirá pérdida de antigüedad, compensación o beneficios debido a cambios en el nombre del empleado o en el número de Seguro Social, siempre que el nuevo número de Seguro Social sea válido y el empleado esté autorizado a trabajar en los Estados Unidos.~~

Sección 13. Remedios.

~~Si el empleador viola cualquier disposición de este artículo y dicha violación conduce directa o indirectamente al despido o renuncia de cualquier empleado, el empleador, además de cualquier otro recurso otorgado por el árbitro, reintegrará y compensará al empleado. Si no se~~

~~permite un reintegro y/o hacer un remedio completo debido al estatus migratorio del empleado, el empleador deberá hacer un pago equivalente a _____.~~

Sección 14. Ciudadanía.

Si lo solicitan, los empleados serán liberados por hasta cinco días hábiles no remunerados durante la vigencia de este acuerdo para poder asistir a los procedimientos de los Servicios de Inmigración y Ciudadanía de los EE. UU. y cualquier asunto relacionado únicamente para el empleado. El empleador podrá solicitar verificación del motivo de dicha ausencia.

El día que un empleado se convierte en ciudadano estadounidense, el empleador compensará al empleado con un feriado personal pagado por única vez en reconocimiento de su ciudadanía.

Sección 15. Licencias por cuestiones relacionadas con la inmigración.

En el caso de que un empleado tenga un problema con su derecho a trabajar en los Estados Unidos, después de completar su período introductorio o de prueba, el empleador deberá notificar al sindicato por escrito y, a petición del sindicato, acepta reunirse con el sindicato para discutir la naturaleza del problema y ver si se puede llegar a una solución. Siempre que sea posible, esta reunión tendrá lugar antes de que se adopte cualquier medida por parte del empleador.

El sindicato y el empleador tienen interés en evitar la necesidad de despedir a empleados capacitados debido a que el empleado pierde su autorización para trabajar en los Estados Unidos. Para ayudar a los empleados de manera oportuna a aprovechar el plan de servicios legales prepago y/u otra asistencia brindada por el sindicato con respecto a asuntos de inmigración, el empleador acepta compartir con el sindicato, previa solicitud, las autorizaciones que vencerán en el plazo de 60 días siguientes a la solicitud.

En el caso de que un empleado no proporcione prueba adecuada de que está autorizado a trabajar en los Estados Unidos después de su período de prueba o introductorio, y su empleo es terminado por este motivo, el empleador se compromete a reinstalar inmediatamente el empleado a su puesto anterior, sin pérdida de antigüedad anterior (pero la duración del servicio para vacaciones u otros beneficios no continúa acumulándose durante el período de ausencia) una vez que el empleado proporcione la autorización de trabajo adecuada dentro de los 12 meses a partir de la fecha de terminación.

Si el empleado necesita tiempo adicional, el empleador volverá a contratarlo en la siguiente vacante disponible en la clasificación anterior del empleado, como un nuevo empleado sin antigüedad, una vez que el empleado proporcione la autorización de trabajo adecuada dentro de un máximo de 12 meses adicionales.

El empleador proporcionará a cualquier empleado despedido porque no ha proporcionado pruebas adecuadas de que está autorizado a trabajar en los Estados Unidos una carta personalizada que indique los derechos y obligaciones del empleado según esta sección.

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar de otro modo sus propuestas durante el curso de negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de hacer contrapropuestas a las propuestas del empleador.

Sección 16. Trabajadores con dominio limitado del inglés.

~~Si bien el inglés es el idioma del lugar de trabajo, el empleador reconoce el derecho de los empleados a utilizar entre ellos el idioma de su elección.~~

~~El empleador deberá trabajar con el sindicato para brindar inglés como segundo idioma (ESL) y clases de alfabetización a los empleados en el lugar de trabajo, ya sea directamente o en asociación con proveedores de ESL sin fines de lucro.~~

~~El empleador acepta que cualquier empleado que sea disciplinado o despedido debe recibir un aviso en el idioma que domina con mayor fluidez, y que cualquier reunión que pueda conducir a una disciplina o despido o que tenga que ver con ella debe realizarse en el idioma en el que el empleado es más fluido.~~

Sección 17. Servicios Legales.

~~Las partes acuerdan establecer y participar conjuntamente en un fondo, conocido como Fondo _____, con o sin otros empleadores participantes, con el fin de brindar asistencia legal y apoyo a los miembros del sindicato en relación con los procedimientos de inmigración y naturalización. El Fondo deberá cumplir en todo momento con los criterios del artículo 302(c)(8) de la Ley de Relaciones Laborales Patrona de 1947, y las contribuciones al mismo serán deducibles de impuestos por parte del empleador. El empleador deberá aportar \$0.25 por hora por cada hora trabajada a partir del (fecha). Tal como se utiliza en esta sección, "horas trabajadas" significará todas las horas por las cuales un empleado puede ser compensado, incluidas las horas libres remuneradas.~~

~~Los aportes al Fondo se considerarán morosos después del día quince (15) de cada mes por las horas trabajadas el mes anterior. Los procedimientos de presentación de informes y los intereses sobre las contribuciones morosas serán establecidos por los fideicomisarios del Fondo. Al ejecutar este acuerdo, el empleador se compromete a aceptar y estar totalmente sujeto a los términos del Acuerdo y Plan de Fideicomiso del fondo, y cualquier enmienda posterior al mismo. Cualquier disputa o diferencia de opinión con respecto a los términos iniciales del Acuerdo y Plan de Fideicomiso estará sujeta a arbitraje en virtud de este acuerdo.~~

Sección 18. Contratos Federales.

~~Si el empleador presenta una oferta para un contrato federal que requiere que utilice E-Verify, el empleador proporcionará de inmediato al sindicato una copia de esa oferta. Si el empleador celebra un contrato federal que requiere que utilice E-Verify, el empleador proporcionará al sindicato una copia de ese contrato dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de adjudicación del contrato. Si el empleador hace una oferta o celebra un contrato federal que requiere que el empleador use E-Verify, el empleador se reunirá con un representante del sindicato para discutir el requisito de E-Verify y cumplir con cualquier solicitud razonable del sindicato que el empleador oponerse a la inclusión de la cláusula E-Verify en el contrato federal.~~

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar de otro modo sus propuestas durante el curso de negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de hacer contrapropuestas a las propuestas del empleador.

~~Si el empleador celebra un contrato federal que requiere que el empleador use E-Verify, el empleador usará E-Verify solo para (a) nuevas contrataciones; y (b) empleados existentes que trabajan con contrato federal; y no utilizará E-Verify para empleados existentes (a) que no trabajan bajo el contrato federal; o (b) que normalmente realizan trabajos de apoyo, como funciones indirectas o generales, y que no realizan ninguna tarea sustancial en virtud del contrato federal. Antes de usar E-Verify, el empleador se reunirá con el sindicato y llegará a un acuerdo sobre qué empleados están trabajando en el contrato federal y deben ser verificados.~~

~~El empleador no verificará a ningún empleado existente en E-Verify hasta 120 días después de la fecha de adjudicación de un contrato federal que requiere que el empleador use E-Verify.~~

~~Antes de verificar a cualquier empleado existente en E-Verify, el empleador avisará a los empleados con 90 días de anticipación. Cualquier empleado que decida renunciar en lugar de ser revisado en E-Verify recibirá una indemnización por despido de dos mil dólares (\$2,000).~~

Sección 19. Formación directiva.

~~El empleador deberá capacitar a todos los gerentes y supervisores sobre los componentes de inmigración de este contrato dentro de un (1) mes de haber aceptado sus términos y, posteriormente, dentro de los seis meses posteriores a la contratación de cualquier nuevo gerente o supervisor.~~

U17. Nuevo artículo titulado: Seguridad y bienestar infantil

Principios generales: El sindicato y el empleador tienen un interés mutuo en prevenir el trabajo infantil y defender la seguridad y el bienestar infantil en nuestra comunidad. ~~En consecuencia, en la medida en que este acuerdo no lo aborde, el sindicato y el empleador negociarán cuestiones relacionadas con el cumplimiento de las leyes sobre trabajo infantil y cualquier otra legislación, norma gubernamental o política actual o futura relacionada con el empleo de menores.~~

Sección 1. Fondo de Bienestar Infantil.

Las partes acuerdan establecer y participar conjuntamente en un fondo, con o sin otros empleadores participantes, conocido como Fondo _____, con el fin de brindar apoyo a los niños **y las familias** de la comunidad, ~~mediante el cual no se ven obligados a trabajar en lugares de trabajo tan peligrosos.~~ El Fondo deberá cumplir en todo momento con los criterios del artículo 302(c)(8) de la Ley de Relaciones Laborales-Patrona de 1947, y las contribuciones al mismo serán deducibles de impuestos por parte del empleador. El empleador deberá aportar ~~\$0.25~~ **\$0.10** por hora por cada hora **regular trabajada a partir del 1 de enero de 2025** (fecha), **hasta \$50,000 por año**. Tal como se utiliza en esta sección, "horas trabajadas" significará todas las horas por las cuales un empleado puede ser compensado, incluidas las horas libres remuneradas.

Los aportes al Fondo se considerarán morosos después del día quince (15) de cada mes por las horas trabajadas el mes anterior. Los procedimientos de presentación de informes y los

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar de otro modo sus propuestas durante el curso de negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de hacer contrapropuestas a las propuestas del empleador.

intereses sobre las contribuciones morosas serán establecidos por los fideicomisarios del Fondo. Al ejecutar este acuerdo, el empleador se compromete a aceptar y estar totalmente sujeto a los términos del Acuerdo y Plan de Fideicomiso del fondo, y cualquier enmienda posterior al mismo. Cualquier disputa o diferencia de opinión con respecto a los términos iniciales del Acuerdo y Plan de Fideicomiso estará sujeta a arbitraje en virtud de este acuerdo.

La Unión se reserva el derecho de agregar, eliminar, enmendar, alterar o cambiar de otro modo sus propuestas durante el curso de negociaciones. El Sindicato también se reserva el derecho de hacer contrapropuestas a las propuestas del empleador.