

ACUERDO

CENTRAL NEW MEXICO COMMUNITY COLLEGE

Y EL SINDICATO

Communications Workers of AMERICA

VIGENCIA

Tras la firma de TRAVÉS 30 de Junio 2016

TABLA	DE	CONTENIDO
ARTÍCULO 1 - ACUERDO Y RECONOCIMIENTO		1
ARTÍCULO 2 - RESPONSABILIDAD MUTUAL.....		2
ARTÍCULO 3 - NO DISCRIMINACIÓN.....		2
ARTÍCULO 4 - PROCEDIMIENTOS DE NEGOCIACIÓN.....		2
ARTÍCULO 5 - DERECHOS DE LOS EMPLEADOS Y LA UNION.....		4
ARTÍCULO 6 - DEDUCCIÓN DE CUOTAS.....		7
ARTÍCULO 7 – ANTIGÜEDAD.....		8
ARTÍCULO 8 - LAS INVESTIGACIONES DE LOS EMPLEADOS Y DISCIPLINA.....		9
ARTÍCULO 9 - ARCHIVO PERSONAL.....		10
ARTÍCULO 10 - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS.....		11
ARTÍCULO 11 – VACACIONES.....		15
ARTÍCULO 12 - VACACIONES ANUALES.....		16
ARTÍCULO 13 - PAGAR TRATAMIENTO DE AUSENCIAS.....		18
ARTÍCULO 14 - PERMISO DE AUSENCIA.....		20
ARTÍCULO 15 - AUSENCIA SIN PERMISO.....		22
ARTÍCULO 16 – LOS HORARIOS DE TRABAJO.....		22
ARTÍCULO 17 - HORAS EXTRAORDINARIAS.....		24
ARTÍCULO 18 - MOVIMIENTO DE PERSONAL – VACANTES TRANSFERENCIAS Y REASIGNACIONES.....		24
ARTÍCULO 19 - EDUCACIÓN Y FORMACIÓN.....		28

ARTÍCULO 20 - SALARIOS Y PRESTACIONES.....	29
ARTÍCULO 21 – LOS PROGRAMAS BENEFICIOS.....	30
ARTÍCULO 22 – LAS CLASIFICACIONES DE TRABAJO.....	31
ARTÍCULO 23 - POLÍTICA DE DROGAS / ALCOHOL.....	31
ARTÍCULO 24 - SEGURIDAD LABORAL.....	33
ARTÍCULO 25 - NO HUELGA, LA DESACELERACION O CIERRE PATRONAL.....	33
ARTÍCULO 26 - CONTRATACIÓN DE OBRA.....	34
ARTÍCULO 27 - INFORMACIÓN Y AVISOS.....	34
ARTÍCULO 28 - DERECHOS DE LA GERENCIA.....	34
ARTÍCULO 29 - DISPOSICIONES GENERALES.....	35
ARTÍCULO 30 - ACUERDO COMPLETO.....	36
ARTÍCULO 31 – NULIDAD.....	36
ARTÍCULO 32 - ZAPATOS DE SEGURIDAD.....	37
ARTÍCULO 33 - CONDICIONES DE CONTRATO.....	37
PÁGINA FIRMA.....	38
ANEXO 1. UNION TARJETA DE MIEMBRO.....	39
ANEXO A. TÍTULOS.....	40

ARTÍCULO 1: ACUERDO Y RECONOCIMIENTO

1.1 Este Acuerdo hecho y celebrado entre el Central New Mexico Community College (en adelante denominado el " empleador " o el "Colegio ") y la Communications Workers of America (en lo sucesivo, la "Unión ") .

1.2 El propósito de este Acuerdo para promover las relaciones armoniosas entre la Unión y el Empleador de establecer tasas de remuneración, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo.

1.3 También es el propósito de este Acuerdo para establecer un procedimiento para la solución de diferencias, y para garantizar que la Unión y los trabajadores de las unidades de negociación y el empleador sólo utilizan los procedimientos establecidos en el presente Acuerdo para resolver todas las disputas laborales que surgen.

1.4 De conformidad con la Central New Mexico Community College Resolución negociación colectiva, el Colegio este medio reconoce la Communications Workers of America como el único y exclusivo agente de negociación con respecto a los salarios, las horas y otros términos y condiciones de empleo para todos los no prueba / empleados no prueba cubierto por el presente Acuerdo.

1.5 Las partes están de acuerdo en que la negociación colectiva continuará mientras exista la Política de la Junta de Gobierno en las relaciones laborales, permitiendo que las negociaciones entre las partes.

1.6 Este Acuerdo es el único acuerdo entre las partes y sustituye a todos los acuerdos anteriores.

1.7 Los empleados cubiertos por este Acuerdo son completo y tiempo parcial no prueba / no - empleados de ensayo en el Servicio de Alimentos, Mantenimiento y Operaciones en las siguientes clasificaciones de trabajo:

Operaciones I, Mantenimiento I, II Mantenimiento, Auxiliar de Servicio de Comida, Servicio de Alimentos Asistente II, Servicio de Alimentos comprador, Custodio de utilidad, Centro de Formación Laboral Custodio. Los puestos de trabajo se encuentran en el Apéndice A y se actualizarán según sea necesario. Títulos de los puestos adicionales sólo se pueden agregar a la unidad de negociación por acción de la Junta Laboral o mutuo acuerdo de las partes y la aprobación de la Junta de Relaciones Laborales Gestión CNM.

1.8 Durante la vigencia del presente Acuerdo, las partes convienen en que el Contratante podrá, a su discreción, revisar, modificar o eliminar los títulos de clasificación de conformidad con el artículo 22, siempre que al hacerlo no se traduce en una reducción de la retribución durante la vigencia del presente Acuerdo. Los nuevos títulos creados serán considerados títulos sucesores de los identificados en este documento y del presente artículo se considerará modificada para incluir esos títulos.

ARTÍCULO 2: RESPONSABILIDAD MUTUA

2.1 El Colegio y la Unión reconocen que es en el mejor interés de ambas partes de que todas las relaciones entre ellos se caracterizan por la responsabilidad y el respeto mutuos.

ARTÍCULO 3 : NO DISCRIMINACIÓN

3.1 Las partes de este Acuerdo (el Sindicato y el Empleador) están de acuerdo en que ni la Unión ni el empleador discriminará contra ningún empleado por razón de raza , edad, sexo , color , origen nacional, religión , ascendencia , estado civil, discapacidad, orientación sexual , o de la Unión o no \neg - pertenencia a la Unión .

3.2 El uso del género o títulos masculino y femenino en este Tratado se interpretará en el sentido de que incluye a ambos sexos y no como limitaciones sexuales.

3.3 Cualquier reclamación por un empleado que alega discriminación en violación del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, se refirió a la Representante de Recursos Humanos ubicada en el Departamento de Recursos Humanos.

3.4 En la medida permitida por la ley, estas cuestiones deben resolverse de conformidad con el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 4 : PROCEDIMIENTOS DE NEGOCIACIÓN

4.1 Las negociaciones para un Acuerdo sucesor podrán ser presentadas por cualquiera de las partes mediante la presentación de una notificación por escrito a la otra parte que solicita el inicio de las negociaciones , que incluirá el texto completo escrito propuesta no económicos . Este lenguaje no implica en absoluto una obligación de reconocimiento de continuar. La notificación deberá ser enviada no antes de los ciento veinte (120) y no más tarde de noventa (90) días antes de la fecha de expiración del Acuerdo. Dentro de un período de tiempo razonable

después de haber recibido la notificación, la parte que recibe la solicitud de negociación deberá responder por escrito, y deberá proponer una fecha en la cual las partes se reunirán para determinar de mutuo acuerdo el tiempo y el lugar para comenzar las negociaciones.

4.2 Negociaciones reglas pueden ser negociados por las partes.

4.3 Durante las negociaciones, las partes se reunirán en momentos y lugares mutuamente aceptables.

Las negociaciones se llevarán a cabo a puerta cerrada.

4.4 La negociación colectiva se llevará a cabo por los representantes autorizados de la universidad y de la Unión. Las partes se notificarán mutuamente por escrito los nombres de sus representantes en la negociación autorizados y, posteriormente, cualquier cambio que pueda ocurrir. Todas las comunicaciones escritas de la Unión deberán ser firmadas por el vicepresidente de la Unión o el representante designado.

4.5 En el caso de un callejón sin salida, al término de la audiencia de determinación de hechos, el investigador de hechos debe recomendar sólo la última y mejor oferta de paquete total final de una de las partes. Ninguna de las partes podrá modificar su oferta final presentado antes de la liberación del mediador.

4.6 Cuando se ha alcanzado un acuerdo tentativo sobre una disposición determinada, será reducida a escrito, firmadas y fechadas por el portavoz respectivo de cada parte. Estos acuerdos son condicionales y pueden ser retiradas deben discusiones posteriores cambiar la comprensión de uno de los equipos de la lengua en que se refiere a otra parte del Acuerdo.

4.7 Las partes están de acuerdo en que todas las cuestiones no económicas serán negociadas y acordadas a la medida de lo posible antes de la negociación de las cuestiones económicas.

4.8 Los miembros del equipo de negociación de la unión serán liberados de sus funciones sin goce de sueldo a fin de participar en las negociaciones, siempre y cuando al hacerlo no crea un problema operativo de CNM.

4.9 No habrá nuevas propuestas no económicas o cuestiones autorizados por el sindicato después de que se ha cumplido con lo dispuesto en el punto 4.1.

ARTÍCULO 5: LOS EMPLEADOS Y UNIÓN DERECHOS

5.1 DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

5.1.1 Las partes están de acuerdo en que todos los empleados de la unidad de negociación tienen derecho a todos los derechos y privilegios delineados en el presente Acuerdo. No habrá ningún derecho que implica más allá de los términos del presente acuerdo y de la Unión será el representante exclusivo de los derechos.

5.1.2 El convenio colectivo será el remedio exclusivo para un empleado y / o de la Unión de concurso o para desafiar a cualquier acción por parte del empleador en materia de derechos de los trabajadores o de la Unión que figura en el presente Acuerdo.

5.2 DERECHOS SINDICALES

5.2.1 Las partes están de acuerdo en que la Unión tendrá derecho a todos los derechos y privilegios delineados en el presente Acuerdo. No habrá derechos que implica más allá de los términos del presente acuerdo.

5.2.1.1 funcionarios de la Unión y / o representantes no empleados por el Colegio tendrán un acceso razonable a las instalaciones del Colegio con el propósito de consultar con los representantes de la universidad y de la administración del presente Acuerdo, siempre que previa se realiza a través de la oficina de Recursos Humanos de la Escuela.

5.2.1.2 Ni la Unión ni la Unión Local, ni ningún empleado podrá realizar negocios de la Unión en las instalaciones del Colegio, excepto:

5.2.1.2.1 Se permitirá Solicitud de adhesión a la Unión durante el almuerzo y los periodos de descanso.

5.2.1.2.2 Una vez aprobado, representantes de la Unión puede consultar con el Colegio en relación con la aplicación del presente Convenio.

5.2.1.2.3 avisos, documentos, folletos, volantes y / o la literatura que han sido aprobados por la Oficina de Información Pública de la Universidad pueden ser publicadas en los tabloncillos de anuncios de los empleados,

siempre y cuando no inflamatoria, despectiva o perjudicial a las buenas relaciones de trabajo / gestión está contenido en los materiales que se publican . No se permitirá ninguna otra forma de difusión de la literatura. La Unión está de acuerdo en que los envíos individualizados a los empleados en el Colegio cumplirán con esta disposición. Las partes están de acuerdo en que sólo los correos enviados a través del Servicio Postal de los Estados Unidos pueden ser enviados a través del servicio de correo del Colegio. Empleados difundir información de conformidad con esta disposición deberán hacerlo sólo en tiempo pagado no CNM.

5.2.1.3 La Unión Local proporcionará el Oficial de Relaciones Laborales CNM, por escrito , los nombres y las autoridades respectivas de los representantes sindicales locales que han sido designados para realizar las tareas de la Unión Local. Las personas cuyo nombre no aparece en esta lista no se reconocerán y proporcionaron a los derechos y / o privilegios del presente Convenio. La lista se actualizará cuando se han producido supresiones y adiciones.

5.2.1.4 Con la aprobación del Oficial de Relaciones Laborales CNM o su representante, los representantes sindicales locales podrán quedar exentos de obligación de consultar con los representantes de la universidad con respecto a las infracciones o la aplicación del presente Convenio. Tal vez fuera será sin goce de sueldo. Tal vez no será considerado como tiempo trabajado a efectos de las horas extras de computación. Las personas cuyo nombre no aparece en esta lista no se reconocerán y proporcionaron a los derechos y / o privilegios del presente Convenio. La lista se actualizará cuando se han producido supresiones y adiciones.

5.2.1.5 A los efectos de dar cumplimiento a las solicitudes de permisos sindicales, pidió tiempo fuera de un (1) día o menos se solicitarán al menos veinticuatro (24) horas de anticipación, excepto en caso de emergencia . Las solicitudes de ausencias de más de un (1) día se harán por escrito y al menos tres (3) días hábiles de anticipación .

5.2.1.6 excedencias sin sueldo por negocio del Unión. Los representantes sindicales locales que son empleados empleadores tienen derecho a excedencia sin sueldo con el fin de llevar a cabo la Unión negocio sujeto a las siguientes condiciones.

5.2.1.6.1 Una solicitud por escrito debe presentarse por lo menos catorce (14) días naturales de anticipación a la hora de la licencia solicitada.

5.2.1.6.2 El representante deberá sufrir ninguna pérdida de antigüedad.

5.2.1.6.3 El representante tendrá derecho a continuar con los beneficios del grupo, que figura en el Acuerdo, a condición de que él / ella paga tanto el empleado y empleador de parte del costo de la prima.

5.2.1.6.4 El representante le devolverá al puesto de trabajo vacante, o uno de igual remuneración.

5.2.1.7 El Colegio de acuerdo en que la Unión se proporcionará la información pública sólo como se indica a continuación. La Unión está de acuerdo en que todas las solicitudes de información se ajustarán a las siguientes disposiciones y las solicitudes que no estén en conformidad con las disposiciones del presente artículo no serán honradas.

5.2.1.7.1 Todas las solicitudes se limitarán a la información que es directamente relevante a la responsabilidad de la Unión para representar a los empleados o en virtud de la Ley de Registros Públicos.

5.2.1.7.2 La Unión pondrá dicha solicitud por escrito al Director de Relaciones Laborales de la Universidad.

5.2.1.7.3 El Director de Relaciones Laborales CNM , o su designado, deben cumplir o consultar por teléfono con el representante de la Unión y el Director de Relaciones Laborales , o la persona designada , determinarán qué partes de la información solicitada se ajusta a la subsección 5.2.1.7.1 anterior y el suministro de dicha información en el momento oportuno .

5.2.1.7.4 En o alrededor del 01 de febrero del año en que expira el contrato, el sindicato solicitará una lista de todos los empleados de la unidad de negociación, incluyendo su nombre, cargo, fecha de contratación, la tasa de pago por hora. La información se facilitará en un plazo de tiempo razonable antes de la notificación del inicio de las negociaciones.

5.2.1.7.5 El sindicato podrá solicitar información adicional, sujeto a 5.2.1.7.3. Cuando se hace una solicitud de información de la parte que proporciona la información que se proporcione la información en un plazo razonable de tiempo.

Cuando se hace una solicitud de información y determinó relevante por el Oficial de Relaciones Laborales CNM, el colegio proporcionará la información en un plazo razonable de tiempo.

ARTÍCULO 6: Deducción de las deudas

6.1 De conformidad con lo dispuesto en el presente artículo, el Colegio se compromete a descontar de los salarios de los empleados en la unidad de negociación quincenal cuotas sindicales sobre la base de una autorización debidamente firmada a practicar tales retenciones, en un formulario proporcionado por la Unión. El formulario debe ser firmado por el empleado (ver Anexo A).

6.2 Será certificado el importe de la deducción que se hará de los salarios de cada empleado, por escrito, al Colegio por el Secretario-Tesorero de la Unión. En la Unión caso las cuotas se cambian, el Colegio se compromete a efectuar tales cambios en las deducciones dentro de los treinta (30) días siguientes a la recepción de una notificación por escrito del Secretario Tesorero de la Unión.

6.3 El Colegio cesará temporalmente deducciones individuales cuando:

6.3.1 El empleado es transferido temporalmente fuera de la unidad de negociación para un período de más de dos (2) meses , y

6.3.2 el empleado se encuentra en un permiso de ausencia sin goce de sueldo .

6.4 El Colegio se detendrá deducciones individuales cuando:

6.4.1 el empleado notifique al Colegio mediante la firma de una carta de la Oficina de Recursos Humanos, que pide que se revoque la autorización de deducción de cuotas del empleado. Dicha denuncia surtirá efecto para el primer cheque de pago de los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año . Se le entregará una copia de la carta a cada empleado con una copia enviada a la Unión Local;

6.4.2 el empleado ya no está al servicio de la universidad, y

6.4.3 cuando el empleado es transferido de forma permanente de la unidad de

negociación .

6.5 El Colegio se compromete a hacer dos (2) deducciones mensuales de los salarios devengados por cada miembro y remitir dichas deducciones al Secretario Tesorero de la Unión dentro de los dos (2) semanas después de la segunda deducción del mes.

6.5.1 El Colegio se compromete a proporcionar una lista con los nombres, la cantidad de cuotas deducidas, y la ubicación de trabajo de los empleados.

6.6 El Colegio se compromete a asumir el costo de hacer tales deducciones.

6.7 Se entiende que el empleador asume ninguna otra responsabilidad en relación con esta deducción autorizada, excepto para actuar como un agente de remitente en el envío de la cantidad retenida al Secretario Tesorero del Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones de América.

6.7.1 La Unión, sus miembros y los miembros individuales de la unidad de negociación de acuerdo con mantenga el empleador y seguro de responsabilidad e indemnizar al Contratante por cualquier acción legal relativa a la deducción de las cuotas sindicales o no retención de cuotas sindicales.

ARTÍCULO 7: ANTIGÜEDAD

7.1 Una vez finalizado el período de prueba, de tiempo parcial a tiempo completo y Regular los empleados tendrán la antigüedad Colegio y antigüedad departamental dentro de su trabajo Clasificación y estado de tiempo completo o parcial.

7.1.1 Colegio antigüedad se define como la antigüedad que data de más reciente fecha de inicio del trabajo del empleado con el Colegio.

7.1.2 antigüedad departamental se define como la fecha más temprana en la que el empleado había sido contratado de forma continua en el Departamento.

7.2 El período de prueba podrá ser prorrogado por un período adicional que no exceda de treinta (30) días naturales, a discreción del supervisor.

7.3 La antigüedad se rompió en las circunstancias, incluyendo pero no limitado a:

7.3.1 Si el empleado renuncia ;

7.3.2 Si el empleado es despedido involuntariamente ;

7.3.3 Si el empleado no regresa al trabajo en un período de tiempo establecido en virtud de una notificación de despido / recuperación ;

7.3.4 Si un empleado se encuentra en estado de descanso de más de seis (6) meses de duración ;

7.3.5 Si el empleado se ausente del trabajo durante tres (3) o más días consecutivos de trabajo sin avisar a la universidad durante dicha ausencia , excepto cuando se determine por el Colegio que las circunstancias de dicha ausencia se justificaban y excluidas , previa notificación .

ARTÍCULO 8: INVESTIGACIONES LABORALES Y DISCIPLINA

8.1 La Universidad se reserva el derecho de investigar las denuncias de mala conducta del empleado y bajo rendimiento.

8.2 Un empleado puede ser colocado en licencia administrativa con goce de sueldo, en su caso, en una investigación que implica el empleado.

8.3 Durante una investigación, sin la documentación relacionada con el asunto se colocará en el archivo oficial del empleado. El empleado se le dio la oportunidad de responder a los cargos antes de la imposición de medidas disciplinarias.

8.4 Un empleado que cree que él o ella ha sido injustamente o injustamente suspendido sin goce de sueldo, degradado, o terminado puede presentar una queja de conformidad con las disposiciones del presente Acuerdo. En caso de que dicha reclamación se procesa a la etapa de arbitraje del procedimiento de quejas, el árbitro determinará si las medidas tomadas por el empleador estaban en violación de las disposiciones del presente Acuerdo.

8.5 Empleados de tener representación sindical en una reunión llevada a cabo con el propósito de que el empleado responde a acusaciones escritas especificadas en un memorando pre - disciplinaria. La falta de disponibilidad de un representante sindical local no debe retrasar la reunión con la gerencia y el empleado por más de veinticuatro (24) horas.

8.6 amonestaciones por escrito se pueden enojar con arreglo al procedimiento de quejas a través de la categoría de oficial de Relaciones Laborales CNM. Las amonestaciones no estarán sujetas a arbitraje.

ARTÍCULO 9: ARCHIVO PERSONAL

9.1 Expedientes personales oficiales unidades de negociación de los empleados serán administrados de acuerdo con las siguientes disposiciones.

9.1.1 El Colegio mantendrá un expediente oficial de personal para cada empleado. El expediente de personal funcionario se mantendrá en el Departamento de Recursos Humanos de la Escuela.

9.1.2 Los empleados pueden revisar el material contenido en su / su archivo personal oficial.

9.1.3 Cualquier información colocada en el archivo personal del empleado puede ser removido como resultado de un acuerdo queja.

9.1.4 El empleado tendrá derecho a una respuesta por escrito al efecto adverso que figuran en su expediente oficial.

9.1.5 No hay información anónima o no firmado se puede colocar en el archivo personal del empleado.

9.1.6 Cualquier información o material que son despectivos a la conducta de un empleado, el servicio, el carácter o la personalidad no se colocarán en el expediente de un empleado a menos que el empleado ha tenido la oportunidad de examinar y responder a la información o material.

9.1.7 Un empleado que desee acceder a su expediente personal deberá proporcionar al menos veinticuatro (24) horas de anticipación. El empleado puede ser requerido para mostrar la identificación apropiada. Un representante designado por la Dirección de Recursos Humanos puede estar presente durante la revisión del expediente. El revisor archivo puede ser obligado a firmar y fechar una forma sostenida en el expediente personal.

9.1.8 El Colegio honrará las solicitudes razonables de una copia de cualquier documento accesible en el archivo oficial del empleado.

9.1.9 A petición escrita específica, la Unión o representante de la Unión Local será proporcionado copias de toda la información en el archivo oficial de cualquier empleado que es pertinente u oportuna a una queja o investigación de quejas.

9.1.10 El Departamento y cada supervisor puede mantener un archivo de trabajo para cada empleado que no está accesible para el empleado o la Unión. La información contenida en este archivo no será utilizado como la única base para una acción disciplinaria a menos que el empleado ha tenido la oportunidad de responder a los cargos.

ARTÍCULO 10: PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

10.1 PROPÓSITO

10.1.1 El propósito de este procedimiento es asegurar en el nivel administrativo más bajo posible, soluciones equitativas a los problemas que puedan surgir y están sujetas a revisión en virtud de este procedimiento. No habrá ninguna otra queja o procedimiento de recurso para los miembros de la unidad de negociación que no sea la contenida en el presente artículo. La Unión está de acuerdo y renuncia a su derecho de impugnar las acciones de empleo, excepto como se expone en el presente Acuerdo y el procedimiento de queja contenida en este documento.

10.2 DEFINICIONES

10.2.1 Quejas. Se definirá como una controversia relativa a una demanda que alega una violación de este acuerdo de negociación colectiva.

10.2.2 Agraviado. Deberá ser un empleado, un grupo de empleados, la Unión Local o de la Unión.

10.2.3 días. Significará de lunes a viernes, sin incluir vacaciones o momentos en las oficinas administrativas de la universidad están cerrados.

10.3 PROCEDIMIENTOS

10.3.1 El procedimiento de reclamación se mantendrá informal en todos los niveles de este procedimiento.

10.3.2 El número de días indicado en cada nivel de este procedimiento, se considerará máximo, y se hará todo lo posible para acelerar el proceso.

10.3.3 Si el Contratante o el representante del empleador (s) no cumpla con los requisitos del plazo que se establece en cualquiera de las etapas del procedimiento, la queja se considera apelada automáticamente al siguiente nivel del procedimiento.

10.3.4 Si el sistema escolar no cumple con los requisitos de límite de tiempo de reclamación según lo establecido en cualquiera de las fases del procedimiento, la queja se considerará nula y sin efecto. En el caso de una queja se persigue al arbitraje y no es una cuestión planteada por la cuestión de la oportunidad, después de una búsqueda por el árbitro que la queja no ha cumplido con cualquier requerimiento límite de tiempo, el árbitro estará obligado a desestimar la queja.

10.3.5 Los plazos establecidos en este documento podrá ser prorrogado, siempre que la extensión ha sido de mutuo acuerdo por escrito entre las partes.

10.3.6 Una queja no será considerada a menos que el querellante, el Sindicato Local o representante de la Unión inicia la queja a más tardar diez (10) días hábiles después de que el demandante sabía o debería haber sabido de la acción que precipitó la querella.

10.3.7 El incumplimiento del demandante o de la Unión para cumplir con los requisitos y procedimientos del proceso de quejas se traducirá en el despido de los agravios.

10.4 PASOS

10.4.1 No importa se presentará en el marco del procedimiento de queja si no ha sido discutido por el empleado y / o el Representante de la Unión Local con el supervisor inmediato del empleado en una reunión informal para tratar de resolver.

10.4.1.1 Si la queja no se resuelve en la reunión informal con el supervisor inmediato del empleado, una queja escrita puede ser presentada ante el director o la persona designada Departamento. Dicha queja por escrito debe presentarse

dentro de los diez (10) días desde la fecha del incidente que precipitó la queja identificado en la Sección 10.3.6 anterior.

10.4.1.2 Para ser considerada, la queja debe ser presentada en plazo y contener como mínimo lo siguiente:

Nombre del empleado agraviado, departamento, título del trabajo, las medidas tomadas por el empleador, el artículo y la sección del contrato presuntamente violado, una descripción concisa de los hechos que apoyan la afirmación de violaciones del contrato, todos los testigos conocidos en el momento y las fechas correspondientes, solución solicitada, y el representante en su caso. No se permiten modificaciones a la queja, a menos que se realizan dentro de los plazos establecidos en 10.4.1.1.

10.4.2 Si después de diez (10) días desde la fecha en que la queja fue presentada ante el Director del Departamento, la queja no se resuelve, una queja puede ser presentada ante el Director de Recursos Humanos o su representante. Dicha queja debe ser presentada dentro de los diez (10) días desde la fecha de la respuesta del Director del Departamento o la fecha en que la respuesta se debió. En el plazo de diez (10) días siguientes a la recepción de la queja por escrito, el Director de Recursos Humanos o persona designada programará una reunión con el Representante o agraviado Unión, en un intento de resolver la queja. Cada parte tendrá derecho a presentar documentos y / o testigos (a costa de la parte que el testigo) a la reunión con el fin de presentar pruebas en su favor. Cada parte tendrá el derecho de interrogar a los testigos presentados por la otra parte.

10.4.3 El Director de Recursos Humanos o la persona designada tendrá diez (10) días para tomar una decisión.

10.4.4 Si la queja no se resuelve con el Director de Recursos Humanos o de la decisión de la persona designada (s), la Unión, con la participación de la demandante, podrá presentar la reclamación a arbitraje. Dicha solicitud deberá ser presentada al Director de Recursos Humanos o persona designada, a más de diez (10) días siguientes a la recepción de la Directora de Recursos Humanos o de la decisión de la persona designada. La cuestión de la oportunidad se podrá interponer en cualquier etapa del procedimiento conciliatorio. El árbitro decidirá todas las cuestiones de llorada.

10.5 ARBITRAJE

10.5.1 La parte actora se encargará de organizar administrativamente para el arbitraje.

No habrá requisitos especiales para el árbitro o cualquier limitación a la piscina árbitro sin el mutuo acuerdo por escrito de las partes.

10.5.2 El árbitro será seleccionado de una lista de siete (7) árbitros solicitados al Servicio Federal de Mediación y Conciliación de conformidad con las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo. Las partes golpean alternativamente nombres en la lista hasta que hay un nombre que queda, que será el árbitro. La parte actora en el arbitraje deberá borrar el nombre.

10.5.3 El árbitro debe conducir la audiencia tan pronto como sea posible y dictará la resolución dentro de los treinta (30) días, a raíz de la conclusión de la audiencia.

10.5.4 La decisión del árbitro se hará por escrito y contendrá la decisión, la razón de ser, y, en su caso, la exención.

10.5.5 El árbitro no tendrá autoridad para modificar, ampliar o completar los derechos que los empleados o de la Unión tienen bajo las disposiciones de este Acuerdo.

10.5.6 La decisión del árbitro será definitiva y vinculante para las partes, objeto de apelación de conformidad con la Ley de Arbitraje Uniforme.

10.5.7 honorarios y gastos de los árbitros serán sufragados a partes iguales por las partes, incluido el costo de un reportero de la corte. Todos los demás gastos serán asumidos por la parte que incurre en los costos, incluyendo el costo de los testigos.

10.6 VARIOS

10.6.1 No represalia o venganza por alguna de las partes se tomarán en contra de cualquier persona que participe o es un testigo de la anterior y / o el procesamiento de una queja.

10.6.2 Un agraviado y la parte acusada pueden ser acompañados y representados en cualquier audiencia o reunión llevada a cabo en virtud de este procedimiento.

10.6.3 El empleado, individualmente, puede presentar una queja sin la intervención de la Unión, siempre que la reclamación se ha tramitado de acuerdo con este procedimiento. En cualquier audiencia (nivel de Director del Departamento o por encima) de una queja presentada de forma individual por un empleado, la Unión Europea, como parte en el presente convenio colectivo, se dio la oportunidad de estar presentes y hacer sus observaciones. Cualquier ajuste realizado no violará específicamente las disposiciones del presente convenio colectivo.

10.6.4 Si una queja afecta a un grupo de dos (2) o más empleados, o implica una acción o una

decisión de la Facultad o Director de la División, que cuenta con una amplia repercusión división, la Unión podrá presentar la queja en nombre de los afectados empleados. Todos los requisitos de procedimiento que se aplican al agraviado también se aplicarán a la Unión al presentar una queja en nombre del empleado (s).

10.6.5 Las partes podrán intercambiar información o documentos que creen que ayudarán a resolver la queja. El Colegio proporcionará la Unión, previa solicitud por escrito, la información / material contenido en el archivo oficial del empleado agraviado. Esto no se aplica a las declaraciones escritas de los empleados, ciudadanos u otros.

10.6.6 Todos los documentos relacionados con una queja se mantendrán en un archivo separado. Esto no incluye las acciones disciplinarias y / o documentos que son objeto de una queja.

10.6.7 Todas las respuestas de quejas y quejas deberán ser presentadas y procesadas de acuerdo con esto, el acuerdo de negociación colectiva.

10.6.8 El agraviado y de procesamiento de la Unión de agravio se llevó a cabo en tiempo pagado no empleador, salvo pacto en contrario entre las partes.

ARTÍCULO 11: VACACIONES

11.1 Empleados a tiempo completos de la unidad negociadora, excepto Servicios de Alimentos, podrán optar a las once (11) vacaciones pagadas cada año.

11.1.1 Los días específicos serán designados por el Colegio y normalmente incluirán Martin Luther King, Memorial Day, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y el Día de Acción de Gracias.

11.2 Con el fin de recibir el pago por un día de fiesta observado, un empleado debe ser o bien en el trabajo, o en la ausencia con goce de sueldo aprobados, tanto el día de trabajo antes y el día de trabajo después de la observada vacaciones.

11.3 Los empleados que deban trabajar en sus vacaciones observado recibirán dos y medio (2 ½) veces su tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en el día festivo.

11.4 Un día de fiesta que se inscribe en la licencia anual aprobado de un empleado (vacaciones) o por enfermedad aprobado no se deducirán de devengo anual o licencia por enfermedad del empleado.

11.5 Cuando un día festivo cae en día regular de un empleado, el empleado recibirá un día alternativo de ser programado en el acuerdo mutuo del empleado y su supervisor.

11.6 Días de fiesta se considerarán tiempo de trabajo con el fin de las horas extras de computación.

11.7 Empleados del Servicio de Alimentación tendrán el Día del Trabajo como una fiesta.

ARTÍCULO 12: VACACIONES ANUALES

Empleados a tiempo parcial en la unidad de negociación se acumulan vacaciones anuales en una base a tiempo a la mitad, de acuerdo con el Manual del Empleado CNM.

12.1 regulares empleados a tiempo completo en la unidad de negociación, que no sean empleados de servicios de comida, se acumularán licencia anual de la siguiente manera:

<u>Años de Servicio</u>	<u>Vacaciones</u>	
	<u>Días</u>	<u>Horas</u>
0	10	80
1	12	96
2	14	112
3	15	120
4	16	128
5	17	136
6	18	144
7	19	152
8	20	160
9	21	168
10 o mas	22	176

12.2 Las vacaciones anuales se devengan cada período de pago y no se puede utilizar antes de devengo. La acumulación máxima de las vacaciones anuales no podrá exceder de 30 días o 240 horas.

12.3 programadas las vacaciones anuales (vacaciones). El empleador permitirá programar las vacaciones anuales de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Jefe del Departamento. Cuando dos (2) o más trabajadores de la misma clasificación de trabajo se aplican a las mismas ranuras de las vacaciones anuales, la antigüedad será el factor determinante para la concesión de la licencia, sin embargo, todos los empleados que soliciten la licencia anual se permitirá una ranura de licencia antes de una más empleado jerárquico de poder ejercer su / su antigüedad para una ranura segunda licencia. La dirección se reserva el derecho de cancelar salir en base a las necesidades operativas de la Empresa según lo determinado por la administración. Los empleados se les darán aviso razonable de dicha cancelación.

12.4 No programado las vacaciones anuales. El empleador permitirá que algún imprevisto vacaciones anuales basados en las necesidades operacionales según lo determinado por la administración. Dichas solicitudes, cuando se les permite, se concederán un primer llegado, primer servido base. Sólo en un caso en el que se reciben dos (2) o más solicitudes de los empleados de la misma clasificación de trabajo en la fecha y hora exacta de antigüedad es un factor. La dirección se reserva el derecho de cancelar salir en cualquier momento sobre la base de las necesidades operativas de la Empresa según lo determinado por la administración. Los empleados se les darán aviso razonable de dicha cancelación.

12.5 Todo el uso de las vacaciones anuales está sujeta a la aprobación de la gestión, cuya decisión será definitiva.

12.6 Cuando las vacaciones de un empleado se ve interrumpida por la hospitalización, que ha sido verificado por un médico, como licencia de vacaciones interrumpido se programará nuevamente en un momento de mutuo acuerdo con el supervisor y el empleado. Dicho período de enfermedad se imputará a la licencia por enfermedad disponible.

12.7 Los empleados que no pueden utilizar sus vacaciones dentro del año natural se les permitirá traspasar las vacaciones no utilizado hasta un máximo de treinta (30) días o 240 horas. Los empleados que superen este máximo para el final del año fiscal recibirán el pago del saldo excedente de más de treinta (30) días a una tasa de conversión de un día de salario a cuatro (4) días de licencia anual.

12.8 Los empleados que reciben la aprobación de las vacaciones anuales podrán utilizar dicha licencia en uno (1) incrementos de una hora. Sin embargo, las vacaciones anuales no pueden ser utilizadas por un empleado para hacer frente a la tardanza crónica.

ARTÍCULO 13: TRATAMIENTO DE PAGO DE AUSENCIAS

Empleados a tiempo parcial en la unidad de negociación se acumulan personal , el duelo y la licencia por enfermedad en una base de tiempo de la mitad , de acuerdo con el Manual del Empleado CNM .

Un empleado puede disfrutar de una licencia con goce de sueldo, con sujeción a la aprobación del supervisor. No baja por enfermedad o días personales serán permitidos para los días en que un empleado solicite, pero se le negó permiso personal o anuales / vacaciones menos que se proporcione la certificación de un médico.

13.1 JURADO

13.1.1 licencia con goce de sueldo se concederá a un empleado por un proceso legal corte, incluyendo el servicio de jurado , la respuesta a una citación u otro proceso legal que requiere la ausencia del servicio para otra cosa que los asuntos personales . Licencia con sueldo no se concederá a un empleado interposición de una demanda o llamados a declarar en contra de la Universidad.

13.1.2 Para ser elegible para recibir un pago en virtud de esta disposición, un empleado debe notificar a su supervisor / a en el primer día de trabajo después de los ingresos de un anuncio para informar de un jurado.

13.1.3 Ningún empleado estará obligado a presentarse a trabajar en cualquier día en el que él / ella sirvió ocho horas de trabajo y se han compensado por el tribunal para un niño de ocho (8) horas de asignación . Los empleados pueden ser obligados a regresar al trabajo durante el período de tiempo que no se gasta en un jurado, excluyendo el tiempo de viaje razonable.

13.1.4 Los empleados recibirán su salario por hora regular de pago por servicio de jurado y deberán entregar las cantidades recibidas por los salarios de la corte al empleador, salvo indemnización percibida por el kilometraje y comidas.

13.1.5 Estas horas pagadas no serán contadas como horas de trabajo con el fin de las horas extras de computación.

13.2 DUELO

13.2.1 Un empleado puede estar ausente, que no exceda de tres (3) días con goce de sueldo debido a la muerte en la familia inmediata . La familia inmediata se compone de cónyuge del empleado , hijo, hijastro , nieto , padrastro padre , hermana, hermanastro , hermano , hermanastro , abuelo , yerno , nuera , cuñada , cuñado , suegra , suegro o otras personas que residen en la misma casa con el empleado, o una persona en lugar de los padres . Verificación apropiada puede ser requerida.

13.2.2 En el caso de que el empleado desea una licencia adicional, de ser aprobada dicha licencia se deducirá de las vacaciones del personal devengados, días personales o licencia sin sueldo .

13.3 LICENCIA MILITAR

13.3.1 licencia militar se administrará de conformidad con las leyes federales y estatales.

13.4 BAJA

13.4.1 Los empleados regulares se acumularán cuatro (4) horas de baja por cada período de pago quincenal.

13.4.2 Cuando, a juicio del supervisor inmediato, el empleado ha utilizado la licencia por enfermedad en exceso o indebidamente, el empleado puede ser obligado a proporcionar un certificado médico u otra justificación para ser pagado por dicha ausencia.

13.4.3 devengo licencia por enfermedad se atribuye al trabajador al inicio del período de pago para el período de trabajo cada dos semanas anterior.

13.4.4 días de licencia por enfermedad pueden ser acumulados que no exceda de doscientos sesenta (260) días.

13.4.5 Cuando un empleado está ausente debido a su trabajo una enfermedad o lesión relacionada, se considerará que el empleado para los beneficios de compensación a los trabajadores de acuerdo con la ley estatal.

13.4.6 Los patrones de tiempo libre remunerado para el uso de la enfermedad, tales como, pero no limitado a , los días antes o el día después de los días normales libres, vacaciones o el uso de la licencia por vacaciones pueden ser consideradas como abuso de la licencia y puede resultar en una acción

disciplinaria, incluyendo terminación.

13.5 LICENCIA PERSONAL

13.5.1 Un día (ocho (8) horas) de los días personales por año fiscal con goce de sueldo se concederá a los miembros de la unidad de negociación , salvo los empleados de servicio de alimentos que se derivarían de cuarenta (40) horas (cinco (5) días) de licencia personal por año con goce de sueldo .

13.5.2 licencia personal no utilizado se convertirá a la licencia por enfermedad al final del año fiscal.

13.6 LICENCIA PROFESIONAL

13.6.1 licencia profesional con el pago podrá concederse para participar en actividades profesionales relacionadas con el Colegio de la aprobación del vicepresidente apropiado.

13.7 licencia de estudios

13.7.1 licencia de formación será administrado de acuerdo con las políticas y procedimientos de la Escuela.

ARTÍCULO 14: LICENCIA PARA AUSENTARSE

14.1 Ausencia Familiar y Médica (FMLA)

14.1.1 Los empleados con más de doce (12) meses de empleo con el Colegio se otorgarán hasta doce (12) semanas de licencia sin sueldo de sus funciones de conformidad con las disposiciones de la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) .

14.1.2 El Colegio otorgará esta licencia para los empleados elegibles para el nacimiento o adopción de un hijo, para cuidar a un cónyuge o un familiar cercano con un problema grave de salud, o cuando el empleado no puede trabajar debido a un problema de salud grave condiciones.

14.1.3 Las solicitudes de licencia deberán ser por escrito con al menos treinta (30) días de antelación, si es posible, y deberá determinar expresamente que la solicitud es para fines familiares y médicos . Si es requerido por el supervisor, toda la documentación, incluidas las declaraciones del médico debe estar conectado. Los empleados disfrutan de una licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica se han garantizado los derechos de retorno a una posición equivalente por un período de hasta doce (12) semanas .

14.1.4 Al finalizar el período de licencia, el empleado será elegible de reposición ante el mismo o equivalente trabajo el empleado se celebró antes de ir de vacaciones.

14.1.5 Las disposiciones de esta sección no están sujetas, al procedimiento de quejas.

14.1.6 Un empleado puede ser obligado a utilizar todos los beneficios de licencia pagados antes de licencia sin sueldo en virtud de las disposiciones de la FMLA. Esta licencia tomada contará como parte de los doce (12) semanas . Se requiere que el empleado para proporcionar la certificación de un médico como es requerido por el Colegio.

14.2 licencia sin sueldo

14.2.1 El Colegio podrá conceder empleados licencia sin sueldo por un período no mayor de un (1) año . Las solicitudes de licencia deberán ser por escrito y con no menos de cinco (5) días hábiles de aviso por escrito con anterioridad a la duración de la licencia solicitada , salvo en una situación de emergencia , y deberán indicar el motivo (s) para la licencia , la duración de la licencia solicitada y las fechas de salida y regreso .

14.2.2 El supervisor también tratará de responder por escrito a petición del empleado por lo menos tres (3) días hábiles antes de la licencia solicitada por el empleado .

14.2.3 Los empleados en licencia sin goce de sueldo no devengarán las vacaciones anuales, personales o por enfermedad de las horas de permiso sin goce de sueldo.

14.2.4 situaciones de emergencia. Emergencias se entenderá una situación fuera del control del empleado, que prohíbe la presentación de la solicitud dentro de los cinco (5) días hábiles período de tiempo .

14.2.4.1 En el caso de una situación urgente, el empleado debe notificar al supervisor inmediato o jefe de departamento, director o la persona designada lo antes posible .

ARTÍCULO 15: LA AUSENCIA SIN PERMISO

15.1 Los empleados que se van a ausentarse del trabajo tienen la obligación de llamar a su supervisor, de conformidad con las prácticas del lugar de trabajo vigentes o las instrucciones de su supervisor. Si no se siguen los procedimientos adecuados puede resultar en la denegación de la aprobación de la licencia solicitada y / o acción disciplinaria.

15.2 El incumplimiento del trabajador de notificar al Colegio de una ausencia de más de tres (3) días consecutivos se considerará como abandono de trabajo y se considerará como una renuncia voluntaria .

15.3 Dichas terminaciones automáticas deberán quedar sin efecto cuando se determina por el Colegio que las circunstancias de dicha ausencia se justificaban y excluidas, previa notificación o recibir la aprobación de la mencionada ausencia. El Colegio podrá exigir pruebas concluyentes de apoyo de la ausencia.

ARTÍCULO 16 : HORARIOS DE TRABAJO

16.1 La semana de trabajo normal se comienza el sábado a las 12:01 am y termina el viernes a medianoche en el que los empleados a tiempo completo normalmente se asignarán cinco (5) días laborables consecutivos de ocho (8) horas cada uno. Variaciones de esta práctica pueden ocurrir siempre que no dé lugar a una jornada laboral superior a diez (10) horas . Esta disposición será de ninguna manera debe interpretarse como una garantía por parte del Colegio de cualquier cantidad de trabajo en un período o como una limitación de las horas de trabajo en cualquier periodo.

16.2 Durante la jornada de trabajo, los empleados se les proporcionará un período de almuerzo sin pagar de cualquiera de los treinta (30) a sesenta (60) minutos . Períodos de almuerzo están sujetos a la programación, la interrupción y la reprogramación de la dirección.

16.3 Cada jornada incluirá un quince (15) minutos de descanso pago por cada cuatro (4) período de trabajo de horas en un día de trabajo. Este período de descanso será normalmente programado por la administración en el medio de los tiempos de trabajo, pero puede ser modificado en base a las necesidades del Colegio. Tales períodos de descanso no pueden ser acumulados y no se pueden utilizar en conjunción con el período de almuerzo o de otro tiempo fuera del trabajo. Descansos están sujetos a interrupción y reprogramación por la dirección.

16.4 La Universidad se reserva el derecho de introducir otros horarios de trabajo. Los cambios en los horarios de trabajo se requerirán aviso previo razonable a los empleados afectados. Esta notificación no se aplica a las situaciones de emergencia o asignaciones extraordinarias. Si el cambio en los horarios de trabajo tiene una duración de más de una (1) semana y consiste en un grupo de empleados , recibirán cinco (5) días hábiles de anticipación .

16.5 Se permitirá empleados de la unidad de negociación para hacer recomendaciones con respecto a un trabajo alternativo / turnos. Tales recomendaciones se aconseja un programa de trabajo / cambio completo y se les dará una seria consideración. Al considerar las recomendaciones sobre los horarios de trabajo / desplazamiento alternativos, todos los empleados del grupo de trabajo afectados se les dará la oportunidad de presentar sus opiniones sobre los cambios recomendados.

16.6 Llamar de nuevo. Cada vez que un empleado que ha completado su jornada de trabajo normal y ha dejado la universidad se llama de nuevo a trabajar desde casa, él / ella recibirá un mínimo de dos y medio (2.5) horas de trabajo. Esto debe incluir el tiempo de viaje razonable de su lugar de residencia. Esta disposición no será aplicable cuando las horas extraordinarias realizadas son una extensión de la jornada laboral normal. Tal vez no se piramidales con fines de compensación de suscripción.

16.7 Tiempo Informes. Cada vez que un empleado se presenta a trabajar y se le notifica que las tareas asignadas regularmente no pueden realizarse debido a las inclemencias del tiempo u otras situaciones, tales empleados informes serán asignados otras funciones o solicitar ni permitir volver a casa. El empleado recibirá un mínimo de dos (2) horas de pago. El balance del tiempo no remunerado puede ser acusado de vacaciones, o licencia sin sueldo. El empleado deberá estar a disposición de presentarse a trabajar más tarde si es necesario.

16.8 El personal que participe en los servicios esenciales que designe el respectivo vicepresidente se presente a trabajar en el horario normal u otro tiempo de la manera indicada por el Colegio. Si la posición de un empleado implica servicios esenciales según lo señalado por el Director del Departamento, y el Colegio se cierra en caso de emergencia o alguna otra razón, como las inclemencias del tiempo, los empleados que deban trabajar en tales circunstancias recibirán pago de acuerdo con el Manual del Empleado. Si la universidad se cierra y el empleado no está obligado a presentarse a trabajar o se envía a casa temprano que él / ella se pagará por todas las horas que el empleado habría trabajado regularmente.

16.8.1 Los empleados que se retrasó debido a las inclemencias del tiempo pueden ser autorizados a utilizar las vacaciones anuales para tales períodos.

ARTÍCULO 17: HORAS EXTRAS

17.1 Las horas extraordinarias serán asignados por la administración, en base a las necesidades del empleador. Los empleados están obligados a trabajar horas extraordinarias tareas que se les da.

17.2 Los empleados que están asignados y las horas extraordinarias de trabajo, se compensarán a razón de una y media (1 ½) veces su tasa regular de pago por el tiempo efectivamente trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas en un período de siete (7) días .

17.3 El Colegio hará un esfuerzo razonable para distribuir equitativamente las horas extraordinarias.

17.4 registros de horas extras están disponibles de acuerdo con la Política de Registros Públicos de la Escuela.

17.5 Permisos retribuidos no se considera tiempo de trabajo con el fin de las horas extras de computación, excepto en el caso de la paga de vacaciones.

17.6 Las partes reconocen que pueden existir horarios de trabajo alternativos, que pueden incluye horarios flexibles, o ser implementadas para hacer frente a cualquiera de los empleados o de las necesidades del Colegio.

ARTÍCULO 18: MOVIMIENTOS DE PERSONAL - VACANTES, TRASLADOS Y REASIGNACIONES

18.1 traslados laterales

18.1.1 La transferencia lateral se define como un movimiento lateral de un trabajo en una clasificación a otro puesto de trabajo en la misma clasificación, a una escuela diferente, en el mismo grado escolar.

18.1.2 Los empleados pueden solicitar una transferencia mediante la aplicación de la posición cuando se publica en el sitio web de CNM. Se tendrán en cuenta antes de considerar candidatos fuera de los solicitantes a los empleados para dichas transferencias.

18.1.3 Si el Contratante se llena la vacante con un candidato transferencia voluntaria y si el empleador determina dos (2) o más candidatos están igualmente calificados , se

seleccionará el empleado de alto rango.

18.2 VACANTES

18.2.1 vacantes para todos los puestos en la unidad de negociación, que los determina empleadores deben llenarse , se publicarán en la página web del Colegio por un mínimo de cinco (5) días hábiles .

18.2.2 Los empleados que deseen ser considerados para las vacantes pueden aplicarse siguiendo las instrucciones que aparecen en la vacante publicar o poniéndose en contacto con el Departamento de Recursos Humanos para obtener instrucciones específicas.

18.2.3 Publicación de Vacancia contendrá la identificación específica del puesto vacante, el lugar de trabajo donde exista la vacante, las principales funciones del cargo, y un plazo de presentación de solicitudes. El listado de la ubicación de vacantes de ninguna manera se considerará una limitación del derecho de la Universidad para hacer las asignaciones y reasignaciones.

18.2.4 La selección se basa en quien el empleador determina para satisfacer mejor las necesidades de la universidad de tema, pero no se limita a criterios tales como: la educación, la experiencia, la capacidad demostrada y la asistencia. Se considerarán solicitantes calificados los empleados antes de postulantes externos. Cuando el empleador determina dos (2) o más candidatos están igualmente calificados , la antigüedad prevalecerá.

18.2.5 El Colegio notificará a cada empleado que haya presentado una solicitud de la selección o rechazo de la oferta de empleo para el que se ha aplicado el empleado.

18.3 Reasignaciones

18.3.1 El Contratante se reserva el derecho de reasignar los empleados en base a las necesidades del Colegio. Cuando dicha reasignación implica el cambio de trabajo , el horario o la ubicación del campus , el empleado contará con un preaviso razonable .

18.4 PERIODO DE ORIENTACIÓN

18.4.1 Los empleados promovidos a una nueva posición o reasignado a una nueva clasificación servirán un período de orientación de ciento veinte (120) días . En el caso de que el empleado no puede realizar el trabajo de manera satisfactoria, se aplicarán las siguientes disposiciones:

18.4.1.1 El Colegio, o el empleado puede optar por regresar al empleado al puesto de trabajo que antes tenía.

18.4.1.2 En caso de no haber vacantes y / o disponibles el trabajo anteriormente realizado, el empleado será colocado en otro baldío y / o disposición de trabajo de igualdad de retribución en el Departamento.

18.4.1.3 En caso de que un trabajo de igual no pagan estará disponible y / o vacante, el empleado será colocado en una posición más baja disponible pagados y gradual, en el Departamento hasta el momento en que un trabajo equivalente en el Departamento queda vacante y disponible, en el cual se colocará el empleado en ese trabajo (el trabajador podrá optar a este tratamiento por un período de seis (6) meses desde el momento en que él / ella se retiró de la posición promovida) .

18.4.1.4 Si no hay trabajo en el Departamento está disponible como se indica más arriba, el empleado será colocado en estado de descanso / recuperación por un período de seis (6) meses después de lo cual se dará por terminado el empleado. Durante el período de descanso / recuperación del orden de las opciones de colocación descrito anteriormente se aplicará a los empleados.

18.4.1.5 Una vez finalizado el período de orientación, será considerado un empleado aprobada en la clasificación promovido o reasignado. Para un empleado que no se completa satisfactoriamente el período de orientación para ser colocado en un trabajo alternativo, deben estar plenamente capacitados para ese trabajo.

18.4.1.6 Cuando el empleado acepta un trabajo de igual remuneración, se considerará completado las disposiciones de esta sección.

18.5 Reducción de Personal

18.5.1 Las partes reconocen que hay circunstancias en las que puede ser necesario reducir la fuerza de trabajo. El empleador tiene la facultad exclusiva de determinar el momento en que dicha reducción se va a producir y lo que constituye una razón suficiente para una reducción de la fuerza de trabajo. Estas razones incluyen pero no se limitan a lo siguiente: 1) la posición / trabajo de eliminación o supresión ; 2) la falta de fondos , y 3) la reorganización ; 4) Posición / consolidación de empleo.

18.5.2 Cuando el Colegio determina que una reducción de la fuerza es necesario, que proporcionará a los empleados afectados y la Unión con al menos treinta (30) días de aviso por escrito de la reducción inminente en vigor. Si la Unión desea reunirse con la gerencia para discutir la reducción de personal y proponer alternativas, pueden presentar una solicitud en ese sentido. Dichas solicitudes deberán presentarse dentro de los cinco (5) días a partir de la fecha de la notificación; de la intención de reducir en vigor fue recibido por la Unión . Se aceptó la solicitud de la Unión para una reunión siempre que no haya demoras injustificadas.

18.5.3 Los empleados serán despedidos (reducido en vigor) en orden inverso a la antigüedad con los títulos de trabajo (es decir, habilidades especiales , fontanero , electricista, etc.) afectados .

18.5.4 Los empleados en situación de despido serán elegibles para la recuperación de un plazo no mayor de doce (12) meses . Si el empleador decide cubrir una posición con un empleado regular de tiempo completo en el título del trabajo de la que se despidió a los empleados, los empleados pueden recuperar con el fin de antigüedad. Cualquier empleado que no ha sido retirado del mercado dentro de los doce (12) meses de despido, se considerará terminado .

18.5.5 La obligación del Colegio de recordar a los empleados despedidos dejará bien cuando expire el periodo de recuerdo o el empleado no presentarse a trabajar dentro de los diez (10) días después de la notificación (por correo certificado) , a la última dirección conocida del empleado , o bien; el empleado se niega a aceptar un trabajo de igual valor , mayor o menor de la paga , que son capaces de realizar.

18.6 vacantes temporales

18.6.1 vacantes temporales se asignan mediante una gestión basada en las necesidades del Colegio. Empleados llenado las vacantes temporales deberán regresar a su antiguo puesto de trabajo y clasificación. Estos períodos de asignación temporal no se interpretarán

como dar los derechos de los trabajadores temporales a la vacante permanente.

18.7 ACTUALIZACIONES TEMPORALES

18.7.1 Los empleados que están asignados específicamente por su supervisor para realizar todas las tareas de un puesto de mayor categoría por un período de treinta (30) días laborables consecutivos o más , recibirán un aumento salarial del 5% por grado o la cuantía del salario mínimo de la posición de mayor grado , lo que sea mayor . La cantidad no puede exceder de un total de diez (10) por ciento . Si la tasa actual del empleado de la remuneración supera el 125% del mínimo de la gama de pago a los que se están mejorando, la tasa de pago del empleado no va a cambiar.

ARTÍCULO 19: EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

19.1 Las partes reconocen que hay ciertas licencias y / o certificados necesarios para realizar las funciones de algunas clasificaciones de la unidad de negociación. Tales licencias y certificaciones estarán claramente y de forma específica a la tarea respectiva contabilización y clasificación de puestos.

19.2 Los empleados que son requeridos por el Colegio para ser certificado o licencia, a fin de mantener su puesto de trabajo se les permitirá tomar, durante las horas de trabajo , los exámenes de recertificación durante la vigencia del presente Acuerdo. Los empleados que no pasan los exámenes de recertificación deberán tomar los exámenes posteriores en la misma concentración en su propio tiempo.

19.2.1 En el caso de que el Colegio exige a los empleados existentes para obtener la certificación o licencias más allá de los identificados en la clasificación de puestos del empleado, el empleado se le permitirá un tiempo razonable determinado por la administración, acorde con la licencia o certificación.

19.2.2 Estas disposiciones no serán aplicables a la licencia de conducir.

19.3 Si la universidad exige a los empleados a participar en la formación durante las horas normales de trabajo, los empleados recibirán su tasa regular de pago. Las partes coinciden en que esta disposición se aplica a un empleado mejora de las habilidades de lenguaje y comunicación.

19.4 Se alienta a los empleados a participar en la educación y formación que mejoren sus

competencias profesionales y capacitarlos para el avance en el Colegio. Los empleados pueden solicitar el reembolso de la cuota de acuerdo con las políticas universitarias establecidas.

El nuevo beneficio educativo distribuido como resultado de la acción CNM Junta de Gobierno el 14 de abril, se proporcionará a los miembros de la unidad de negociación (Matrícula y exención de cuotas para Dependientes) 2009 .

19.5 Los empleados que no mantienen las licencias necesarias y / o certificaciones por su posición pueden ser removidos de su cargo a discreción de la administración. Empleados retirados de su posición en estas circunstancias pueden finalizar o colocarse en otra posición a la discreción de la administración. La terminación o la colocación no pueden ser objeto de una queja.

ARTÍCULO 20: SALARIOS E INDEMNIZACIONES

20.1 efectiva 13 de julio 2013 a todos los empleados de la unidad negociadora recibirán un 2.0 % de aumento de su tasa de pago por hora.

20.1.1 Si el precio por hora de un empleado está por encima del máximo de la gama por su / su clasificación, él / ella deberá recibir el aumento salarial en un aumento no recurrente pagado sobre una base de pago por periodo.

20.1.2 Si el precio por hora de un empleado es inferior al rango máximo para su / su título de clasificación y la adición de la cantidad indicada anteriormente tomaría su tasa por encima del máximo de la gama, se añadirá el importe por debajo del máximo de su / su tarifa por hora de salario. La cantidad por encima de la máxima se pagará como se expone en el número 20.1.1, arriba.

20.1.3 El importe máximo de cada rango será 155 % del nuevo mínimo. Los mínimos son fijados por el CNM, no están sujetos a negociación colectiva y se incluyen aquí sólo para fines informativos.

20.2 No habrá otros ajustes salariales negociados durante la vigencia del presente Acuerdo a menos que se promueve o se actualiza y empleado de acuerdo con la actualización temporal prevista en el artículo 18, o como se indica en el artículo 33, Vigencia del Contrato , Sección 33.2.1 y la Sección 33.2.2 .

20.3 Los empleados recibirán un diferencial de desplazamiento de cuarenta y dos centavos

(\$0.42) centavos por hora , de acuerdo con la política del empleador por todas las horas trabajadas 23:00-7:00 am todos los días .

20.4 Los empleados que se requieren para utilizar su automóvil personal para fines comerciales aprobados serán reembolsados de acuerdo con el kilometraje y la Ley Per Diem.

20.5 Los empleados promovidos durante la vigencia del Acuerdo recibirán aumentos de salarios, de conformidad con lo dispuesto en el Manual del Empleado.

20.6 Los empleados que están rebajados de categoría o degradados tendrán su retribución ajustada de acuerdo con el Manual del Empleado.

20.7 El Colegio seguirá proporcionando uniformes aprobados CNM a cada empleado. Este uniforme debe incluir 5 camisas o blusas. Mono pueden ser sustituidos por camisetas o blusas, siempre y cuando sean de igual valor.

20.8 Cuando los empleados están obligados a viajar fuera de la ciudad, serán elegibles para reembolso de acuerdo con la política de la universidad.

20.9 Los empleados cuya asignación periódica por la dirección se designa como empleado " plomo ", recibirá uno (\$ 1.00) por diferencia de hora por cada hora que se les asigna como empleados de plomo.

ARTÍCULO 21: PROGRAMAS DE BENEFICIOS

21.1 El Colegio seguirá ofreciendo salud de grupo, dentales, de visión, discapacidad y las opciones de seguro de vida para los empleados de la unidad de negociación.

21.2 Las primas de las coberturas de seguros se ofrecen a los empleados de la unidad de negociación se basan en el costo de dicha prima se divide entre el Colegio y el empleado sobre una base porcentual, con base en el nivel de ingresos los trabajadores, de conformidad con las prácticas de la Escuela. En caso de que un aumento en la prima, dicho costo se distribuirá sobre la base de los porcentajes pagados por el Colegio y el empleado. En el caso de los proveedores de seguros de los cambios universitarios, la prima se seguirá en base a una escala móvil de acuerdo con las prácticas de la Escuela.

21.3 Las partes acuerdan cooperar en el intercambio de información sobre los beneficios del seguro que ofrece, así como las tasas de participación de los trabajadores y de la preferencia del proveedor.

21.4 Las copias de los programas de seguro actuales disponibles para los empleados de negociación serán suministrados al empleado y la Unión a petición.

21.5 Los empleados que opten por participar en estos programas de seguro tendrán sus pagos de primas retenidas a través de deducciones de nómina para toda la cobertura.

21.6 Las partes reconocen que los cambios en los beneficios previstos en este documento pueden ocurrir de vez en cuando durante el transcurso de este Acuerdo. El Colegio compartirá información con la Unión cambios que ocurren y en su caso, antes de que los cambios se están implementando.

ARTÍCULO 22: CLASIFICACIONES DE TRABAJO

22.1 Las partes acuerdan que las descripciones de clasificación están destinados a proporcionar una descripción general de las tareas a realizar por el titular, no una lista exhaustiva de los deberes. Los empleados son responsables de realizar el trabajo asignado a ellos si es o no se identifica específicamente en la descripción de su clasificación.

22.2 El Contratante proporcionará a todos los empleados cubiertos por este Acuerdo una copia de la descripción de su clasificación y horarios laborales aplicables. En el evento se modifican estas descripciones, el empleado será notificado por escrito de tales modificaciones. El empleado también será notificado por escrito de los cambios permanentes en los horarios de trabajo.

22.3 Durante la vigencia del presente Convenio, si el Colegio modificar descripciones de clasificación existentes y / o títulos de trabajo, a petición de la Unión, el Colegio y el Sindicato se reunirá para discutir las modificaciones.

ARTÍCULO 23: LA POLÍTICA DE DROGAS / ALCOHOL

23.1 Se requiere El Colegio de mantener una droga / alcohol lugar de trabajo libre de conformidad con la Ley de Lugar de Trabajo Libre de Drogas de 1988. Los empleados tienen prohibido la posesión, el consumo y / o estar bajo la influencia de drogas / alcohol, mientras que en las instalaciones del colegio o durante el tiempo pagado por el Colegio. La violación de esta prohibición puede resultar en una acción disciplinaria hasta e incluyendo el despido.

23.2 La respuesta de la Universidad a cualquier violación de las políticas de drogas / alcohol puede incluir, como una alternativa total o parcial a la acción disciplinaria, el requisito de que el empleado participe satisfactoriamente y completar el empleador aprobado el tratamiento de

abuso de sustancias o de rehabilitación como condición para la continuidad empleo. La falta del empleado para completar con éxito un tratamiento de abuso de sustancias o programa de rehabilitación puede resultar en la terminación del empleo.

23.3 Se reconoce que el Colegio puede promulgar políticas y procedimientos de drogas / alcohol adicionales con el fin de garantizar una droga / alcohol lugar de trabajo libre incluyendo las pruebas post- accidente en vehículos propiedad del CNM. Dichas políticas y procedimientos adicionales pueden incluir una disposición para las pruebas de drogas al azar para los empleados en posiciones sensibles de seguridad o empleados necesarios para mantener una licencia de conducir comercial.

23.4 Antes de la implementación de políticas y procedimientos adicionales, la Unión tendrá la oportunidad de revisar las políticas y / o procedimientos propuestos y proporcionar información al Director de Recursos Humanos.

23.5 El Colegio podrá, a su entera discreción, administrar las pruebas de drogas / alcohol cuando hay una sospecha razonable de que un empleado tiene en su poder, el consumo o bajo la influencia de drogas y / o alcohol. La falta de un empleado a cooperar en dicha prueba deberá resultar en la terminación del empleado.

23.5.1 Una referencia para la evaluación se basa en las observaciones contemporáneas, articularles de la del empleado apariencia, comportamiento, el habla o el olor corporal. Estas referencias se harán por personal que haya recibido formación sobre los signos y síntomas del uso de drogas / alcohol. Un empleado de la gestión / supervisión que cree que hay una sospecha razonable que se requiere una prueba de drogas a consultar con otro gerencia / empleados de supervisión antes de requerir una prueba de drogas sospecha razonable.

23.6 de un empleado de auto -referencia al Programa de Asistencia al Empleado no excluye una acción disciplinaria pendiente o inminente. Un empleado que se refiere sí será necesaria para participar con éxito y completar un programa de tratamiento y programa de pruebas periódicas bajo la dirección del consejero de EAP como condición de continuidad en el empleo.

23.7 Los empleados en esta unidad de negociación, que en el curso normal de sus obligaciones de trabajo, instalación y mantenimiento de electricidad, gas natural y de las alarmas y cerraduras son identificados como sensibles para la seguridad. Las posiciones sensibles de seguridad se identifican como:

Técnico de alarma
Cerrajero
Electricista de Mantenimiento
Plomero Maestro

23.7.1 Los empleados están sujetos a pruebas aleatorias de drogas como condición de continuidad en el empleo. Esta disposición no será usada como pretexto para la prueba de drogas al azar de otras posiciones en la unidad de negociación.

ARTÍCULO 24: SEGURIDAD EN EL TRABAJO

24.1 Las partes reconocen que es el objetivo del Colegio de proporcionar un lugar de trabajo seguro para sus empleados.

24.2 Los empleados están obligados a reportar cualquier condición insegura o riesgos del lugar de trabajo a su supervisor inmediato. El informe deberá ser por escrito y el empleado deberá proporcionar una copia al representante de Recursos Humanos. En el caso de que el sindicato desea supervisar los informes de seguridad durante la vigencia del presente Acuerdo podrán solicitar una reunión a través de los procedimientos que se contienen en el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 25: NO HUELGA, LA DESACELERACION O CIERRE PATRONAL

25.1 La Unión está de acuerdo en que él y los empleados de esta unidad de negociación no va a alentar, apoyar, instigar o participar en una huelga o desaceleración.

25.2 Las partes acuerdan que en caso de una huelga o de desaceleración , los empleados que alienta , apoya , instigado o participado en la huelga o la desaceleración puede ser sujeto a una acción disciplinaria hasta e incluyendo la terminación de su relación laboral con el empleador . Si la Junta de Conciliación del empleador determina que la Unión debe, promovido, alentado o apoyado una huelga de los empleados, paro o desaceleración, la Unión podrá retirar la certificación como representante exclusivo y se podrá optar al cargo como representante exclusivo de cualquier unidad de negociación de los empleados por un período no menor de un (1) año .

25.3 El Colegio no se hará, instigar o participar en un bloqueo de los empleados. Si la Unión determina que el Colegio causas, instiguen o se involucra en un cierre patronal, los trabajadores afectados por un cierre patronal pueden solicitar medidas cautelares para poner fin al cierre

patronal.

ARTÍCULO 26: CONTRATACIÓN DE TRABAJO

26.1 Las partes reconocen que es un derecho de exclusiva prerrogativa y responsabilidad del empleador para determinar qué tipo de trabajo se va a realizar y por quién se llevará a cabo. Antes del Empleador subcontratar el trabajo que daría como resultado el despido de un empleado de esta unidad de negociación, el Colegio proveerá a la Unión con al menos treinta (30) días naturales previo aviso por escrito del despido inminente.

26.2 La Unión tendrá la oportunidad de sugerir la forma en que el Colegio podría utilizar empleados de la unidad de negociación en el mismo o menor costo para el Colegio.

ARTÍCULO 27: COMUNICACIONES E INFORMACIONES

27.1 El Colegio se compromete a notificar a la Unión Local, por escrito, de los siguientes asuntos.

27.1.1 Los empleados se declararon excedente.

27.1.2 Los empleados se retiraron a su antiguo puesto de trabajo de conformidad con las disposiciones del presente Acuerdo.

27.2 Las partes se comprometen a notificar a la otra, por escrito, sobre los siguientes asuntos:

27.2.1 Cambios en sus respectivos representantes y sus respectivas autoridades que haya designado de conformidad con el presente Acuerdo.

27.2.2 Las direcciones a las que todos los avisos y la información deben ser enviados a la misma en virtud del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 28: DERECHOS DE GESTIÓN

28.1 A menos limitada por las disposiciones específicas del presente Contrato, el Contratante se

reserva el derecho a:

28.1.1 Determinar la misión de la Universidad y su división y los departamentos de :

28.1.2 Establecer normas:

28.1.3 Control del ejercicio y la discreción sobre la organización de la universidad y sus operaciones :

28.1.4 empleados directos de la Universidad:

28.1.5 contratar, ascender , ceder, transferir y retener a los empleados que ocupan cargos dentro de la universidad y suspender, degradar , descargue o tomar medidas disciplinarias contra los empleados de la Universidad:

28.1.6 Mantener la eficiencia de las operaciones encomendadas a la administración de la Universidad:

28.1.7 Aliviar empleados de funciones como consecuencia de la falta de trabajo o la falta de financiación :

28.1.8 Determinar los métodos, medios y personal por la que este tipo de operaciones universitarios se van a realizar , y

28.1.9 Tomar las medidas que sean necesarias para llevar a cabo la misión y funciones del Colegio y de la interrupción del servicio a los estudiantes , profesores y otros empleados en situaciones de emergencia , según lo determine la universidad .

28.2 El Contratante retendrá todos los demás derechos no expresamente conculcados en el presente Acuerdo. Estos derechos no serán subyugados o disminuyen de ninguna manera por cualquier obligación expresa o implícita de negociación a menos que se contiene específicamente en este Acuerdo.

ARTÍCULO 29: DISPOSICIONES GENERALES

29.1 Las partes están de acuerdo en que todos los elementos negociables se han discutido durante las negociaciones que condujeron a este Acuerdo y que no habrá negociaciones adicionales se llevarán a cabo en cualquier elemento, ya sea aquí contenidos o no, salvo lo dispuesto en este documento o por consentimiento mutuo.

29.2 El Colegio se compromete a publicar el Acuerdo sobre el Colegio web después de la ratificación, aprobación y firma.

29.3 El Empleador acuerda que no llevará a cabo ningún cambio que está en conflicto específico con este Acuerdo cuando está en pleno vigor y efecto. Si cualquier política, reglamento o directiva del empresario se encuentra en determinado conflicto con cualquier disposición del acuerdo de negociación colectiva, se controla la disposición del Acuerdo.

29.4 El Manual del Empleado, políticas, normas y procedimientos no están sujetos a las disposiciones del procedimiento de queja.

ARTÍCULO 30: ACUERDO COMPLETO

30.1 Las partes acuerdan que al ratificar este será el acuerdo completo y único entre las partes. Cada parte ha negociado en todas las cuestiones señaladas para las negociaciones y las negociaciones han llevado a este Acuerdo. No hay negociaciones adicionales se llevarán a cabo en cualquier elemento, ya sea aquí contenidos o no, excepto por acuerdo mutuo de las partes. Este Acuerdo sustituye cualquier acuerdo anterior entre las partes.

30.2 Las partes reconocen que durante las negociaciones que dieron lugar a este acuerdo , cada uno tenía el derecho ilimitado y la oportunidad de hacer demandas y propuestas en relación con todas las materias propias de la negociación colectiva y que todos estos temas se han discutido y negociado sobre y acuerdos contenidos en este acuerdo se llegó después el libre ejercicio de tales derechos y oportunidades , por lo tanto , el Empleador y la Unión, para la vigencia de este Acuerdo, cada voluntaria y sin reservas renuncia al derecho y cada uno está de acuerdo en que el otro no estará obligado a negociar colectivamente con respecto a cualquier tema no previstos o cubiertos en el presente Acuerdo , a pesar de que tal tema o asunto no puede haber sido en el conocimiento o la contemplación de una o ambas de las partes en el momento en que negociaron o firmaron este Acuerdo.

ARTÍCULO 31: DE SEPARACION

31.1 Si cualquier porción de este Acuerdo se determina por una orden final de una agencia administrativa o judicial con jurisdicción sobre los partidos contrarios a la ley, la disposición afectada será dejada sin efecto. Todas las demás disposiciones no afectadas por la disposición ilegal permanecerán en pleno vigor y efecto.

ARTÍCULO 32: ZAPATOS DE SEGURIDAD

32.1 En el caso de empleador requiere que los empleados en la unidad de negociación de usar zapatos de seguridad, Empleador pagará hasta \$150 para dicha compra sobre una base anual .

ARTÍCULO 33: CONDICIONES DEL ACUERDO

33.1 El presente Acuerdo entrará en vigor una vez aprobado por la Junta de Gobierno CNM y permanecerá en pleno vigor y efecto el 30 de junio de 2016.

33.2 Durante la vigencia de este acuerdo, los ajustes salariales aprobados por el Consejo para el Servicio de Alimentos, Mantenimiento y miembros de la unidad de negociación de operaciones se facilitará de acuerdo con la resolución de la Junta de Gobierno, excepto aquellos empleados identificados por encima de los máximos. Aquellos empleados que excedan el máximo recibirán un pago único en el año que no aumenta su tasa básica de pago.

Si la Mesa Directiva CNM determina que una disminución salarial es necesaria, CNM notificará al sindicato sin demora. En un plazo de 10 días a partir de dicha notificación, las partes se reunirán no más de tres veces para discutir ideas sobre posibles alternativas para pagar disminuye o la mejor manera de poner en práctica dicha disminución. Cualquiera de las partes podrá solicitar FMCS para asistir a las reuniones, pero si FMCS no está disponible, las partes se siguen cumpliendo.

Al finalizar el período de 10 días, el CNM puede aplicar la reducción a su discreción.

En el caso de que CNM determina que hay ingresos suficientes que permitan aumentos salariales, habrá un abridor de los salarios durante la vigencia del presente Acuerdo. Para los ejercicios restantes, los aumentos aprobados por la junta serán proporcionados de acuerdo con la resolución de la Junta de Gobierno.

Esta reapertura se aplicará una sola vez durante la vigencia del presente Acuerdo.

33.3 El presente Acuerdo podrá ser prorrogado por mutuo acuerdo de las partes. No existirá obligación implícita para continuar con este Acuerdo después de la fecha de caducidad.

EN FE DE LO CUAL, las partes han causado un acuerdo final sobre su nombre.

CENTRAL NEW MEXICO COMMUNITY COLLEGE

Por: _____
fecha

Por: _____
Presidente Fecha

EL Communications Workers of America

Por: _____
CWA Representante Fecha

ANEXO 1. UNION TARJETA DE MIEMBRO

ANEXO A. TÍTULOS

**Communications
Workers of America**

8085 E. Prentice Avenue
Greenwood Village, CO 80111-2745

AFL-CIO, CLC

303-770-2822-Phone 303-793-7927-Fax



MEMORANDO DE ACUERDO

A: Tom Manning, Oficial Superior de Recursos Humanos / Relaciones Laborales

DE: Robin Gould, agente de negociación, Communications Workers of America

FECHA: 28 de noviembre 2012

Aumentos salariales Base: RE

Los Trabajadores de Comunicaciones de América está de acuerdo con el análisis del mercado de la Central de Nueva México Community College para incrementar el salario base de \$ 2.00 por cada miembro de la unidad de negociación en el cargo la custodia y el jardinero.

También estamos de acuerdo que los criterios serán establecidos por el título de Guardián de plomo y que este título será parte de la unidad de negociación.

RAG: ek
opeiu5 afl-cio