

DISTRITO ESCOLAR INDEPENDIENTE N.º 286  
BROOKLYN CENTER, MINNESOTA

CONTRATO ENTRE  
DISTRITO ESCOLAR INDEPENDIENTE N.º 286  
Y  
EL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS (SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION,  
SEIU)  
SEDE N.º 284  
CONSERJES Y SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN

DEL 1.º DE JULIO DE 2022 HASTA EL 30 DE JUNIO DE 2024

## ÍNDICE

ARTÍCULO I	OBJETIVO	2
ARTÍCULO II	RECONOCIMIENTO	2
ARTÍCULO III	DEFINICIONES	2
ARTÍCULO IV	DERECHOS DE LA JUNTA ESCOLAR	3
ARTÍCULO V	DERECHOS DEL SINDICATO	3
ARTÍCULO VI	HORARIO DE TRABAJO	4
ARTÍCULO VII	COMPENSACIÓN	5
ARTÍCULO VIII	TIEMPO LIBRE	9
ARTÍCULO IX	SEGURO COLECTIVO	12
ARTÍCULO X	DÍAS FERIADOS	14
ARTÍCULO XI	VACACIONES	15
ARTÍCULO XII	PERÍODO DE PRUEBA	16
ARTÍCULO XIII	DISCIPLINA Y DESPIDO	17
ARTÍCULO XIV	LICENCIAS	17
ARTÍCULO XV	CESE DEL EMPLEO	18
ARTÍCULO XVI	NORMAS SANITARIAS	20
ARTÍCULO XVII	PROCEDIMIENTO DE QUEJAS	20
ARTÍCULO XVIII	DURACIÓN Y COMPROMISO	24

El presente contrato se celebra entre el Distrito Escolar Independiente N.º 286, en lo sucesivo la "Junta Escolar" o el "Distrito Escolar", y el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, sede N.º 284, en lo sucesivo el "Sindicato".

## **ARTÍCULO I OBJETIVO**

La Junta Escolar y el Sindicato acuerdan que el propósito de este Contrato es:

- Sección 1 Sentar las bases para una relación eficaz y productiva.
- Sección 2 Proporcionar un medio para resolver pacíficamente los conflictos relativos a la aplicación o interpretación de este Contrato.
- Sección 3 Resumir los "términos y condiciones" de empleo en un lenguaje común, a fin de presentar una interpretación clara de este Contrato.
- Sección 4 Asentar por escrito los "términos y condiciones" de empleo acordados para el plazo de este Contrato.

## **ARTÍCULO II RECONOCIMIENTO**

- Sección 1 La Junta Escolar reconoce al Sindicato como el representante exclusivo de negociación para todos los empleados de conserjería y de servicio de alimentación, que son empleados por más de 14 horas por semana y 67 días de trabajo por año, lo que excluye a los empleados de supervisión, empleados de confianza y empleados de emergencia.
- Sección 2 En caso de controversia sobre la inclusión o exclusión de una clasificación de puestos de trabajo en la unidad de negociación definida en la Sección 1, cualquiera de las partes podrá iniciar los procedimientos pertinentes ante la Oficina de Servicios de Mediación.

## **ARTÍCULO III DEFINICIONES**

- Sección 1 Términos y condiciones de empleo: en lo sucesivo en este Contrato significarán el horario de trabajo, la remuneración correspondiente, lo que incluye las prestaciones complementarias y las políticas de personal de la Junta Escolar que afecten a las condiciones de trabajo de los empleados, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Relaciones Laborales en el Empleo Público (Public Employment Labor Relations Act, PELRA) de 1971 en su versión enmendada, en la medida en que dichas condiciones no entren en conflicto con otras disposiciones de este Contrato.
- Sección 2 Empleado: en lo sucesivo en este Contrato significará el personal que se incorpora en la unidad correspondiente establecida por el Artículo II. Sección 1 y contemplada en este Contrato.
- Sección 3 Junta Escolar: en lo sucesivo en este Contrato significará la Junta Escolar del Distrito Escolar Independiente N.º 286 o su representante designado.
- Sección 4 Superintendente: en lo sucesivo en este Contrato significará el Superintendente del Distrito Escolar Independiente N.º 286 o un representante designado.
- Sección 5 Director del edificio: en lo sucesivo en este Contrato significará el director o subdirector del edificio.

Sección 6 Supervisor: en lo sucesivo en este Contrato significará el director de operaciones, el gerente de servicios de alimentación del Distrito o su designado.

Sección 7 Los términos no definidos en este Contrato tendrán los significados definidos por la Ley de Relaciones Laborales en el Empleo Público de 1971, en su versión enmendada.

#### **ARTÍCULO IV DERECHOS DE LA JUNTA ESCOLAR**

Sección 1 Derechos inherentes de gestión: el Sindicato reconoce que la Junta Escolar no está obligada a reunirse y negociar asuntos de la política gerencial inherente, que incluyen entre otros, ámbitos de discreción o política como las funciones y programas de la Junta Escolar, su presupuesto general, la utilización de la tecnología, la estructura organizativa, y la selección, dirección y cantidad del personal.

Sección 2 Responsabilidades de gestión: el Sindicato reconoce el derecho y la obligación de la Junta Escolar de administrar y conducir de manera eficiente las actividades del distrito escolar dentro de sus limitaciones legales y con su obligación primordial de proveer igualdad de oportunidades educativas para los estudiantes del Distrito Escolar.

Sección 3 Vigencia de las leyes, normas y regulaciones: el Sindicato reconoce el derecho, la obligación y el deber de la Junta Escolar y sus funcionarios debidamente designados de promulgar normas, regulaciones, instrucciones y órdenes de vez en cuando, según lo considere necesario en la medida en que dichas normas, regulaciones, instrucciones y órdenes no contradigan los términos de este Contrato. El Sindicato reconoce además que la Junta Escolar, todos los empleados cubiertos por este Contrato y todas las disposiciones de este Contrato están sujetos a las leyes vigentes. Cualquier disposición del presente Contrato que infrinja dichas leyes, normas, regulaciones, instrucciones u órdenes será nula y sin efecto.

Sección 4 Reservación de los derechos de gestión: no se considerará que la enumeración anterior de los derechos y deberes de la Junta Escolar excluye otros derechos inherentes a la gestión y de las funciones de gestión que no se reserven expresamente en este Contrato, y todos los derechos de gestión y las funciones de gestión que no estén expresamente delegados en el presente Contrato quedan reservados a la Junta Escolar o a sus representantes.

#### **ARTÍCULO V DERECHOS DEL SINDICATO**

Sección 1 Deducción de cuotas: cualquier empleado que sea miembro del Sindicato, o que haya solicitado su afiliación, puede entregar al Distrito Escolar una autorización para la deducción de las cuotas de afiliación al Sindicato. Al recibir una autorización debidamente firmada por el empleado implicado, el Distrito Escolar deducirá del cheque de pago del empleado el monto necesario para igualar la deducción de cuotas autorizada.

Sección 2 Indemnización: el Sindicato indemnizará y eximirá al Distrito Escolar de toda reclamación, juicio u orden emitida contra el Distrito Escolar en la administración de la Sección 1 de este Artículo.

Sección 3 Derecho a la afiliación: los empleados tendrán derecho a afiliarse o no al Sindicato.

Sección 4 Derecho a la opinión: ningún contenido de este Contrato se interpretará como limitante, perjudicial o entorpecedor del derecho de cualquier empleado o de un representante de este a la expresión o comunicación de un punto de vista, queja, reclamación u opinión sobre cualquier asunto relacionado con las condiciones o la remuneración del empleo público o su mejora, siempre y cuando el mismo no tenga por objeto y no interfiera con el pleno, fiel y adecuado cumplimiento de los deberes del empleo o eluda los derechos del Sindicato.

**ARTÍCULO VI HORARIO DE TRABAJO**

- Sección 1      Semana laboral normal: semana de trabajo normal del personal de conserjería: la semana de trabajo normal será de cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas. El Distrito puede añadir un puesto a tiempo parcial si es necesario, pero no puede añadir varios puestos a tiempo parcial para eliminar un puesto a tiempo completo. Semana laboral normal del servicio de alimentación: la semana laboral normal será de 5 días.
- Inciso 1      Todas las horas que un empleado trabaje que superen las cuarenta (40) horas por semana laboral normal se pagarán a razón de una vez y media la tarifa de la clasificación laboral del empleado. Las horas de prestaciones no se consideran horas trabajadas.
- Inciso 2      Todas las horas asignadas por el supervisor y que el empleado trabaje, que no hayan sido programadas en un día feriado, se pagarán a razón de dos (2) veces la tasa de clasificación laboral por hora del empleado por todas las horas trabajadas en el día feriado.
- Inciso 3      Los empleados de conserjería que trabajen los domingos como parte de su semana normal de trabajo, recibirán una prima del diez por ciento (10 %) de su tarifa horaria de clasificación laboral por todas las horas trabajadas en domingo.
- Inciso 4      La programación de los domingos será mínima. En el caso de que el Distrito decida tener un horario alternativo (5 días consecutivos que no sean de lunes a viernes), como por ejemplo de domingo a jueves, ese horario será aplicable solo para nuevos puestos y ningún empleado actual será transferido o forzado a trabajar en ese horario.
- Inciso 5      Los puestos de verano del servicio de alimentación se publicarán y se cubrirán mediante una entrevista y la selección del solicitante más cualificado, con una remuneración acorde con el horario del año escolar de ese contrato fiscal. La escuela de verano sigue al año escolar que acaba de terminar. Las prestaciones de licencia no se acumularán y no podrán utilizarse durante las asignaciones adicionales de verano.
- Inciso 6      Las horas extras de conserjería se otorgarán por antigüedad (el empleado más antiguo tendrá la primera oportunidad de hacer horas extras, luego el segundo más antiguo, etc.). En el caso de que ningún empleado del edificio quiera realizar las horas extras, estas se asignarán al empleado con menos antigüedad del edificio.
- Sección 2      El año normal de trabajo de los empleados del servicio de alimentación se ajustará al calendario escolar adoptado por la Junta Escolar, sujeto a modificaciones por parte del gerente del servicio de alimentación o el director de operaciones para satisfacer las necesidades del distrito escolar.
- Inciso 1.      El año de trabajo normal para el puesto de jefe de cocina es de 12 meses.
- Sección 3      Horario de trabajo: el Distrito Escolar publicará el horario de trabajo de todos los empleados.

- Inciso 1 Al establecer el horario de trabajo, los "turnos fraccionados" para los empleados de conserjería se mantendrán al mínimo, teniendo en cuenta el bienestar del empleado.
- Inciso 2 Antes de cambiar el horario de trabajo, el director de operaciones o su designado deberá notificar al (a los) delegado(s) sindical(es).
- Inciso 3 Se dispondrá de hasta 60 minutos para que el conserje realice una revisión del edificio, elaborando minuciosamente la lista de comprobación y entregándola al jefe de conserjes y al supervisor de conserjes. Si un conserje ya está trabajando en un día en el que hay que completar una lista de control del edificio, completará la lista de comprobación en o inmediatamente después de las horas ya programadas.
- Inciso 4. La hora de inicio de un turno determinado no debe ser anterior a las nueve (9) horas posteriores a la finalización del turno anterior del empleado de conserjería. Las excepciones se otorgarán a petición del empleado o de mutuo acuerdo entre este y el empleador.

Sección 4 Los días de capacitación programados por el distrito escolar son días de servicio obligatorio. No se permitirá el uso de días personales en los días de capacitación obligatoria. Se harán el esfuerzo de avisar con al menos 14 días de antelación a todos los miembros de cada grupo para cualquier capacitación que se programe.

Sección 5 Por cada turno de trabajo de cuatro (4) horas consecutivas, el empleado tendrá derecho a un descanso de quince (15) minutos.

## ARTÍCULO VII COMPENSACIÓN

### Empleados de conserjería:

Sección 1 Tarifas base: se compensará a los empleados de acuerdo con el siguiente programa de tarifas horarias básicas, con base en su clasificación de empleo asignada y la duración del empleo continuo. Los nuevos empleados pueden recibir la remuneración por experiencia sin la aprobación del Sindicato hasta el escalón 2.

A partir del 1.º jul 2022: escalones y aumento del 2.5 % de las tarifas salariales.

A partir del 1.º jul 2023: escalones y aumento del 2.5 % de las tarifas salariales.

### Conserje

1.º jul 2022	
Aumento por el desempeño	Tarifa por hora
Conserje	
1	17.95
2	19.03
3	20.40
4	21.75
5	23.12
6	25.51

1.º jul 2023	
Aumento por el desempeño	Tarifa por hora
Conserje	
1	18.40
2	19.51
3	20.91
4	22.29
5	23.70
6	26.15

Jefe de conserjes	\$28.69	Jefe de conserjes	\$29.41
-------------------	---------	-------------------	---------

Inciso 1	Los empleados a los que se les programe un "turno fraccionado" a petición del distrito escolar se les pagará \$0.12 por hora además de su tarifa de clasificación laboral por hora.
Inciso 2	Los empleados que estén asignados a más de un edificio en una jornada laboral programada cobrarán \$0.15 por hora, además de su tarifa de clasificación laboral por hora.
Inciso 3	Se pagará un "diferencial de turno" por todas las horas trabajadas durante un turno con base en los siguientes criterios para los horarios de los turnos asignados regularmente. Hora de inicio desde las 6:00 a. m. hasta antes de las 9:00 a. m. ninguna Hora de inicio desde las 9:00 a. m. hasta antes de la 1:00 p. m.                      0.40 Hora de inicio desde la 1:00 p. m. hasta antes de las 6 a. m.    0.65 por hora
Inciso 4	Los empleados a los que el supervisor asigne temporalmente tareas y responsabilidades de una clasificación laboral mejor pagada se les pagará (con carácter retroactivo al primer día) según la tarifa horaria de la clasificación laboral más alta tras el 5.º día de trabajo consecutivo de asignación temporal a la clasificación laboral mejor pagada.
Inciso 5	Tarifa temporal: las tarifas horarias básicas de los nuevos empleados temporales no superarán el 95 % de la tarifa inicial de los conserjes. (Nota: Dentro de cada edificio, pueden utilizarse empleados a tiempo parcial para complementar, pero no sustituir, a los empleados a tiempo completo).
conserjes.	Los puestos de trabajo de verano son de carácter temporal y solo para el verano. a. Durante el año escolar:                      no mayor al 95 % de la tarifa inicial para los conserjes. b. Durante las vacaciones de verano:                      no mayor al 95 % de la tarifa inicial para los
Sección 2	Aumentos de la tarifa base: todos los empleados contratados antes del 1.º de febrero avanzarán un escalón en la tabla salarial base a partir del 1 de julio y, posteriormente, cada 1.º de julio hasta alcanzar el escalón máximo de la tabla salarial. Los empleados contratados después del 1.º de febrero avanzarán un escalón en la tabla salarial base a partir del 1.º de julio siguiente a los doce (12) meses de empleo continuo y, a partir de entonces, cada 1.º de julio hasta alcanzar el escalón máximo de la tabla salarial.
Sección 3	Uniformes: al momento de la contratación, se les entregará a los empleados tres (3) juegos de uniformes. Los empleados que se retiren del empleo durante los primeros seis (6) meses continuos de trabajo deberán devolver los uniformes. A partir de entonces, los empleados de conserjería y mantenimiento recibirán hasta un máximo de tres (3) juegos de uniformes por año, a más tardar una semana antes del primer día de clases. Los conserjes recibirán 2 camisetas cada uno a más tardar una semana antes del último día de clases para los días/horas de trabajo de verano. Además de los uniformes que entregue, el Distrito pagará hasta \$150 por año fiscal para

cada miembro de la unidad de negociación para el costo de calzado\_y ropa disponible con el logotipo del distrito para ser utilizado para el trabajo de la unidad y les entregará a los empleados que trabajan al aire libre durante los meses de invierno un par de pantalones con peto diseñados para el clima frío para trabajar por edificio, todo sujeto a las siguientes condiciones, ninguna de las cuales estará sujeta a revisión a través del proceso de arbitraje de quejas de este Contrato: 1] Las compras se harán a través de los catálogos o tiendas que determine el Distrito Escolar. 2] El Distrito Escolar establecerá las cuentas de cobro apropiadas o reembolsará al empleado tras la presentación de un recibo. 3] El Distrito Escolar determinará el estilo del calzado, el cual debe ser un calzado de seguridad con el talón y la punta cerrados.

Sección 4 Días de pago: el pago a los empleados se realizará siguiendo el calendario de nóminas. Los empleados recibirán el pago por el tiempo trabajado en el período de pago anterior.

Sección 5 Depósitos electrónicos: los empleados utilizarán el depósito electrónico de los cheques de nómina.

Sección 6 Incentivo a la certificación y a la licencia de calderas: se les exige a todos los conserjes que consigan la certificación de clase especial en los seis (6) meses siguientes a su contratación. A los conserjes contratados a partir del 1.º de julio de 2022 no se les exige tener esta certificación. Los conserjes que no dispongan de las certificaciones adecuadas no podrán solicitar ni desempeñar las funciones de capacitador, jefe de turnos o jefe de conserjes. Los empleados con licencia de calderas vigente y las certificaciones enumeradas recibirán un diferencial como el siguiente:

<u>Licencia/Certificación</u>	<u>Monto por hora</u>
Licencia de clase especial para calderas:	\$0.30
Para la designación de la clase especial, el distrito reembolsará hasta \$150 por el costo de la prueba y cualquier material de prueba requerido.	
Licencia de caldera de 2.º clase	\$0.60
Licencia de caldera de 1.º clase	\$0.85
Certificado de electricista de mantenimiento	\$0.25

Sección 7 Jefe de conserjes. Se espera que todos los jefes de conserjes planifiquen las operaciones de trabajo que dirigen a fin de que se cumplan todos los horarios establecidos según las instrucciones del director de operaciones. Además, planificarán, dirigirán, controlarán y comprobarán todas las operaciones y procesos que supervisen y se esforzarán constantemente por mejorar las operaciones y procedimientos del centro de trabajo. Comunicarán al personal de conserjería la importancia de las normas de calidad que deben cumplir y harán todo lo posible por eliminar las prácticas y procedimientos despilfarradores.

Sección 8 El conserje jefe de turnos dirige e instruye al personal de conserjería en los procedimientos correspondientes y en las normas de limpieza del Distrito. El jefe de turnos coordina los planes de limpieza y los montajes de actividades o eventos, sirviendo como persona de contacto para que el personal de conserjería satisfaga las necesidades del personal o de los socios. Trabaja con el jefe de conserjes y el supervisor de conserjes para garantizar el cumplimiento de las normas de limpieza. El jefe de turnos recibirá \$0.75 por hora trabajada. Se requiere que el jefe de turnos posea una certificación de licencia de calderas de 2.º clase. Los jefes de turno activos dispondrán de seis meses desde la aprobación de este contrato para obtener su certificación de especialista y deberán obtener la 2.º clase cuando sean elegibles, en un plazo máximo de dos años después de la aprobación de este contrato.



Sección 9 A partir del 1.º de julio de 2022, ambas partes definirán un "procedimiento operativo estándar" para la capacitación del personal existente y de las nuevos contratados. Tanto en el grupo de conserjería como en el de servicio de alimentación, el empleado que imparta la capacitación recibirá una remuneración de un dólar (\$1.00) por hora por el tiempo dedicado a la capacitación de sus compañeros. La elegibilidad para ocupar los puestos de capacitación y la remuneración correspondiente estarán sujetos a los requisitos del Artículo 7 de este Contrato.

### **Servicios de alimentos:**

Sección 1 Tarifas base: se compensará a los empleados según el siguiente programa de tarifas horarias básicas, con base en su clasificación de empleo asignada y la duración del empleo continuo. Los nuevos empleados pueden recibir la remuneración por experiencia sin la aprobación del Sindicato hasta el escalón 2.

A partir del año escolar 2022-2023: escalones y aumento de \$1.00 por cada celda en las tarifas salariales.

A partir del 2024 jul 2023: escalones y aumento del 2 % de las tarifas salariales.

#### Año escolar 2022-2023

	Ayudante de cocinero	Panadero	Chofer de reparto	Jefe de cocina
1	17.54	18.97	18.85	23.52
2	18.34	19.77	19.61	24.21
3	19.14	20.54	20.40	
4	19.90	21.35	21.22	
5			22.08	

#### Año escolar 2023-2024

	Ayudante de cocinero	Panadero	Chofer de reparto	Jefe de cocina
1	17.89	19.35	\$19.23	23.99
2	18.71	20.17	\$20.00	24.69
3	19.52	20.95	\$20.81	
4	20.30	21.78	\$21.64	
5			22.52	

Inciso 1 Los empleados a los que el supervisor asigne temporalmente tareas y responsabilidades de una clasificación laboral mejor pagada se les pagará según la tarifa de la clasificación laboral por hora más alta después del 5.º día de trabajo consecutivo, o parte del día de trabajo, de la clasificación de trabajo mejor pagada, retroactivo al primer día de asignación.

Inciso 2 Los empleados que trabajen en cualquier evento especial recibirán una prima de \$2.00 por hora, además de su tarifa de clasificación laboral por hora por todas las horas trabajadas, siempre que el empleado reúna los requisitos para las horas extraordinarias según lo dispuesto en el Artículo VI. Sección 1, dicha prima dejará de pagarse. Las funciones (*catering* u otros eventos) se asignarán por antigüedad

entre los interesados en el trabajo, siempre que la persona con más antigüedad esté capacitada, según el puesto de trabajo, para desempeñar la función.

Inciso 3 Los empleados programados para trabajar en el servicio de comidas nocturnas recibirán un pago adicional de \$1.00 por hora de turno por todas las horas trabajadas después de las 3:00 p. m.

Inciso 4 En caso de que el distrito escolar deba aumentar cualquier salario para cumplir con la equidad salarial, el Sindicato autoriza específicamente dicha enmienda del contrato. Dicho cambio se comunicará al Sindicato dentro de los 7 días siguientes a la acción de la Junta Escolar.

Inciso 5. Los empleados del servicio de alimentos tomarán muestras de los alimentos antes de servirlos.

Sección 2 Aumentos de la tarifa base: todos los empleados contratados antes del 1.º de febrero avanzarán un escalón en la tabla salarial base a partir del 1.º de julio y, en adelante, cada 1.º de julio hasta alcanzar el escalón máximo de la tabla salarial. Los empleados contratados después del 1.º de febrero avanzarán un escalón en la tabla salarial base a partir del 1.º de julio siguiente a los doce (12) meses de empleo continuo y, a partir de entonces, cada 1.º de julio hasta alcanzar el escalón máximo de la tabla salarial.

Sección 3 Uniformes: el Distrito posee cuentas con varios proveedores de uniformes designados en los que el empleado puede comprar el atuendo adecuado. Ya sea que la compra se haga en un establecimiento designado por el distrito o en otro proveedor, el empleado debe entregar las facturas al gerente de servicios de alimentación del Distrito después de la compra. Las compras de otoño deben realizarse a más tardar en diciembre y las de primavera a más tardar en febrero o dentro de los 60 días siguientes a la contratación. El monto de cada año durante este contrato es de \$300 y puede prorratearse con base en la fecha de inicio. A los empleados que compren calzado en un proveedor de uniformes diferente al designado se les devolverá el precio de compra con una factura válida. El calzado debe ser antideslizante, de punta cerrada y proporcionar apoyo. El reembolso del calzado se deducirá de la asignación del uniforme.

Sección 4 Días de pago: el pago a los empleados se realizará siguiendo el calendario de nóminas. Los empleados recibirán el pago por el tiempo trabajado en el período de pago anterior.

Sección 5 Certificación: todos los empleados del servicio de alimentación deben obtener y mantener una certificación mínima de nivel 1 dentro de los 12 meses siguientes a la ratificación de este Contrato. Los empleados nuevos dispondrán de 90 días a partir de la finalización del período de prueba correspondiente para cumplir con este requisito. En el caso de los nuevos contratados para el puesto de jefe de cocina, el empleado debe tener el nivel 2 de certificación estatal al momento de aceptar el puesto y debe alcanzar el nivel 3 en el plazo de un año a partir de la fecha del nombramiento. Los jefes de cocina deben poseer un certificado de gestión de protección de los alimentos.

Los panaderos deben obtener la licencia de gestores de protección de alimentos en el plazo de 1 año desde el inicio de este Contrato, para poder cubrir el puesto de jefe de cocina en caso de ausencia.

El personal de las comidas nocturnas debe obtener un certificado de gestor de protección de alimentos.

1. Todos los empleados del servicio de alimentación deberán obtener la certificación inicial de nivel I en los doce meses siguientes a la aceptación del puesto. El distrito proporcionará un desarrollo profesional anual para apoyar las certificaciones u

otro desarrollo profesional. El Distrito Escolar designará la hora y el lugar para dicha capacitación.

2. Todos los empleados del servicio de alimentación que realicen los cursos necesarios para obtener la certificación de la Asociación de Nutrición Escolar (School Nutrition Association, SNA) nivel I, nivel II, nivel III o nivel IV, y que aprueben el examen al finalizar el curso, recibirán un pago adicional por hora:

<u>Nivel</u>	<u>por hora</u>
1	\$ 1.00
2	\$ 1.45
3	\$ 1.80
4	\$ 2.15
Certificado de gerencia de protección de los alimentos	\$ 1.00

Sección 6 Depósitos electrónicos: los empleados utilizarán el depósito electrónico de los cheques de nómina.

Sección 7 Jefes de cocina. Se espera que todos los jefes de cocina planifiquen las operaciones de trabajo que dirigen a fin de que se cumplan todos los horarios establecidos según las instrucciones del gerente del servicio de alimentación. Además, planificarán, dirigirán, controlarán y comprobarán todas las operaciones y procesos que supervisen y se esforzarán constantemente por mejorar las operaciones y procedimientos del centro de trabajo. Comunicarán al personal de conserjería la importancia de las normas de calidad que deben cumplir y harán todo lo posible por eliminar las prácticas y procedimientos despilfarradores. La programación de verano forma parte del año de servicio normal del jefe de cocina.

## **ARTÍCULO VIII TIEMPO LIBRE**

Sección 1 Licencia por enfermedad: los empleados que trabajen un mínimo de 25 horas semanales acumularán la licencia por enfermedad cada mes a una tasa proporcional a las horas trabajadas por semana y a los meses trabajados por año. La licencia por enfermedad se acumula, pero no puede utilizarse durante los primeros noventa (90) días del período de prueba. La licencia por enfermedad puede tomarse en incrementos no menores a (1) hora.

Inciso 1 La licencia por enfermedad solo puede utilizarse si es necesario, cuando el empleado no puede realizar sus tareas y responsabilidades laborales debido a una enfermedad o lesión propia o de un familiar directo. Por familiar directo se entiende el hijo, el cónyuge/pareja, la madre, el padre, el abuelo, la hermana, el hermano, el tutor legal, la suegra, el suegro o la persona de la que el empleado sea tutor legal.

Inciso 2 Las licencias por enfermedad acumuladas y no utilizadas pueden acumularse hasta un máximo de 150 días en el caso de los empleados del servicio de alimentación y de 160 días en el caso de los empleados de conserjería y mantenimiento.

Inciso 3 La licencia por enfermedad no puede utilizarse por más de 90 días calendario consecutivos por una misma enfermedad o lesión.

Inciso 4 La Junta Escolar se reserva el derecho de solicitarle a un empleado que presente pruebas médicas de la enfermedad o lesión. Si el empleado no presenta dicho

justificante perderá la licencia por enfermedad correspondiente al período de ausencia.

- Inciso 5 Los empleados que soliciten la licencia por enfermedad deberán notificarlo a su supervisor con un mínimo de dos horas de antelación al comienzo de su jornada de trabajo. Los empleados que no avisen con antelación, salvo en caso de emergencia, serán objeto de una deducción salarial completa por el período de ausencia.
- Inciso 6 En el caso de que un empleado agote la licencia por enfermedad acumulada, el superintendente puede adelantar hasta un máximo de 30 días de licencia por enfermedad. El empleado reembolsará las licencias por enfermedad anticipadas.
- Inciso 7. Aporte según los planes 403b/457: cuando acumulen más de 465 horas de licencia por enfermedad, los empleados de los servicios de conserjería y alimentación pueden optar por aportar las horas adicionales (hasta un máximo de 40.00 horas al año) a una cuenta de compensación diferida existente, siempre que el empleado realice una aportación anual igual o superior al monto aportado por el Distrito.
- A. Las horas de licencia por enfermedad no utilizadas se compensarán a razón de \$13.50 por hora. Los días de licencia por enfermedad utilizados para el aporte del Distrito se deducirán de la licencia por enfermedad acumulada del empleado.
- B. El empleado deberá presentar antes del 15 de mayo una solicitud por escrito al gerente de nóminas, especificando el monto en dólares del aporte del empleado.

## Sección 2

Licencia por duelo: los empleados pueden ausentarse, hasta un máximo de 5 días normales de trabajo al año, si es necesario, para hacer arreglos en caso de fallecimiento de un familiar directo del empleado. Se puede utilizar un día de los cinco disponibles al año para asistir al funeral de un amigo.

- Inciso 1 Por familiar directo se entiende el cónyuge/pareja, la madre, el padre, el hijo, el hijastro, el abuelo, el nieto, la hermana, el hermano, la sobrina, el sobrino, la tía o el tío y los correspondientes parientes políticos.
- Inciso 2 Los empleados que soliciten un permiso de ausencia por funeral deberán notificarlo a su supervisor con una antelación razonable e indicar el motivo. A los empleados que no notifiquen se les descontará la totalidad del salario correspondiente al período de ausencia.
- Inciso 3 La licencia por duelo aprobada se deducirá de la licencia por enfermedad acumulada.
- Inciso 4 Los empleados que se ausenten de su puesto de trabajo por el fallecimiento de un familiar directo no sufrirán ninguna pérdida de ingresos por la ausencia aprobada. Se pueden conceder días adicionales a discreción del superintendente.

## Sección 3

Licencia personal: los empleados pueden disponer, con la aprobación de su Supervisor, de hasta un máximo de 2 días de trabajo normales al año para asuntos personales, que no puedan

realizarse de otro modo fuera de la jornada laboral normal o para cuidar de la propia salud mental. Estos días pueden utilizarse para cualquier fin sin indicar el motivo de la solicitud. Dicha ausencia se deducirá de la licencia por enfermedad acumulada.

Inciso 1 Los empleados que soliciten un permiso personal deberán hacer dicha solicitud a su supervisor con al menos 24 horas de antelación a su ausencia. La aprobación o denegación de la solicitud por parte del supervisor se comunicará al empleado antes de la ausencia solicitada. No se aprobará más de una ausencia por permiso personal por cocina y por día.

Inciso 2 No se concederá tiempo de licencia personal durante la primera semana o las dos últimas semanas escolares.

#### Sección 4 Licencia por emergencia:

Inciso 1 Los ejemplos de uso de licencias de emergencia que pueden aprobarse son las comparecencias ante los tribunales, las liquidaciones de herencia y los funerales no contemplados en la Sección 2 de este Artículo.

Inciso 2 Los empleados que soliciten esa licencia deberán hacerlo ante el superintendente con al menos 24 horas previas a su ausencia, salvo en caso de emergencia. La aprobación o denegación de la solicitud por parte del superintendente se hará y se comunicará al empleado antes de la ausencia solicitada, excepto en caso de emergencia. Debe indicarse el motivo de la licencia por emergencia.

#### Sección 5 Servicio de jurado: los empleados que deban comparecer como jurado recibirán la diferencia entre los ingresos diarios del empleado y los honorarios de los jurados, excluyendo el kilometraje y los gastos.

Inciso 1 Los empleados seleccionados para el servicio de jurado deberán notificar a su supervisor lo más pronto posible después de que se les notifique su selección.

Inciso 2 Los empleados deberán presentarse a trabajar el día normal de trabajo inmediatamente anterior y el día de trabajo inmediatamente posterior al último día de servicio como jurado.

Inciso 3 Los empleados deberán notificar a su supervisor cuando estén disponibles para trabajar después de completar el servicio de jurado.

#### Sección 6 Compensación a los trabajadores: a petición del empleado que se ausente del trabajo debido a una lesión compensable según la Ley de Compensación de Trabajadores, la Junta Escolar pagará la diferencia entre la compensación recibida por el empleado conforme a dicha ley y los ingresos diarios del empleado según la duración de la licencia por enfermedad acumulada del empleado.

Inciso 1 Se hará una deducción de la licencia por enfermedad acumulada del empleado de acuerdo con la porción prorrateada de los días de licencia por enfermedad que se utilicen para complementar las prestaciones de compensación al trabajador. La Junta Escolar le hará al empleado dicho pago únicamente durante el período de incapacidad.

Inciso 2 Los empleados que no deseen complementar las prestaciones de compensación al trabajador mediante una deducción de la licencia por enfermedad únicamente

recibirán las prestaciones de compensación a los trabajadores y no se les deducirá la licencia por enfermedad por el período de ausencia.

- Inciso 3 En ningún caso la compensación adicional pagada al empleado, debido a una deducción por licencia por enfermedad, podrá dar lugar al pago de una compensación total diaria, semanal o mensual que supere los ingresos normales del empleado.
- Inciso 4 Los reclamos de compensación laboral deberán informarse al gerente de servicios de alimentación del Distrito o al director de operaciones en un plazo de 24 horas para cumplir con las políticas de la aseguradora y del distrito escolar. La autoridad final para las reclamaciones se registrará por las Leyes de Minnesota.

Sección 7 Elegibilidad: todos los empleados cubiertos por este Contrato tendrán derecho a ausencias remuneradas de acuerdo con las disposiciones de este Artículo, secciones 1 a la 6.

Sección 8 Ausencias no remuneradas: a los empleados se les puede aprobar un máximo de tres días de ausencia no remunerados por año escolar. Estas ausencias serán aprobadas a discreción exclusiva del superintendente y solo podrán solicitarse si no existe otro tiempo de licencia disponible.

## **ARTÍCULO IX                    SEGURO COLECTIVO**

Sección 1 Elegibilidad: a menos que se especifique lo contrario, para ser elegible para participar y recibir el aporte del Distrito Escolar para los programas de prestaciones establecidos por este Artículo, el empleado debe estar prestando servicios en el Distrito Escolar por un mínimo de treinta (30) o más horas de trabajo semanales.

Sección 2 Inscripción: a menos que se indique lo contrario, la inscripción en los planes de prestaciones especificados en este Artículo se realizará a través de un período anual de inscripción abierta, como nuevo contratado, como empleado recién elegible o debido a un evento calificado. (Un evento calificado puede ser, entre otros, un nacimiento, una adopción, un matrimonio, un divorcio, un fallecimiento o un cambio de situación laboral).

Sección 3 Deducción en la nómina: en su caso, el empleado pagará los costos de las primas mensuales que excedan de los aportes del Distrito Escolar descritos en este Artículo a través de deducciones en la nómina.

Sección 4 Fechas de inicio y fin de la cobertura: 1) a menos que se indique lo contrario y cuando sea aplicable, los empleados que completen un año escolar completo estarán cubiertos por los programas de seguro especificados en este Artículo en el período comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de agosto; 2) los empleados que completen menos de un año escolar completo y que se reincorporen al trabajo el siguiente año escolar estarán cubiertos por los programas de seguro especificados en este Artículo a partir del primer mes calendario siguiente al mes de empleo en el período hasta el 31 de agosto; y 3) los empleados que se separen del empleo durante el año escolar estarán cubiertos por los programas de seguro identificados en este Artículo hasta el final del mes calendario de su último día de trabajo.

- Sección 5 Especificaciones de seguros y prestaciones: el Distrito se asegurará de que las prestaciones sean apropiadas de acuerdo con este Contrato y hará la aprobación final entre las compañías de seguros y los programas que se ofrezcan. Durante la vigencia de este Contrato, los seguros y las prestaciones descritos en este artículo no se reducirán a menos que se acuerde con el Sindicato, a excepción de las modificaciones que exija la ley.
- Sección 6 Reclamaciones contra el Distrito Escolar: la única obligación del Distrito Escolar es adquirir las pólizas de seguro y pagar los montos acordados en este documento. No se podrán presentar reclamaciones contra el Distrito Escolar como resultado de una denegación de reclamaciones de seguro por parte de una compañía de seguros.
- Sección 7 Salud y hospitalización: seguro médico colectivo: durante la vigencia de este Contrato, el Distrito Escolar aportará al costo de la prima mensual de los empleados elegibles e inscritos en el plan de seguro médico colectivo que haya aprobado. **Las primas están sujetas a cambios anuales.** Las primas en exceso del aporte del Distrito son responsabilidad del empleado y se realizarán mediante deducción de nómina.
- El Distrito Escolar aportará con una suma que no exceda de \$615 por mes para la prima de la cobertura individual y que no exceda de \$1,284.92 (conserjes) y \$1,180 (servicio de alimentación) mensual para la prima de cobertura familiar.
- A partir del 1 de enero de 2022 el Distrito Escolar aportará con una suma que no exceda de \$630 por mes para la prima de la cobertura individual y que no exceda de \$1,314.92 (custodios) y \$1,210 (servicio de alimentación) mensuales para la prima de la cobertura familiar.
- Sección 8 Seguro dental colectivo: durante la vigencia de este Contrato, el Distrito Escolar aportará al costo de la prima mensual de los empleados elegibles e inscritos en el plan de seguro dental colectivo que haya aprobado. **Las primas están sujetas a cambios anuales.** Las primas en exceso del aporte del Distrito son responsabilidad del empleado y se realizarán mediante deducción de nómina.
- Inciso 1 Las primas están sujetas a cambios anuales; sin embargo, el aporte del Distrito para la cobertura individual será del 100 % de la prima si es inferior a \$64,15 al mes; si la prima individual supera el monto mensual establecido, el empleado aportará la parte restante. Los aportes familiares durante el resto de la vigencia de este Contrato seguirán siendo las que se indicaron anteriormente.
- Sección 9 Cuenta de gastos flexibles: durante la vigencia de este Contrato, el Distrito Escolar proporcionará procedimientos para que los empleados se inscriban en una cuenta de gastos flexibles de atención médica o de guardería. La aportación máxima anual a la cuenta de atención médica y a la guardería están sujetas a la normativa del Servicio de Impuestos Internos (Internal Revenue Service, IRS). Las deducciones antes de impuestos se realizarán a través de las nóminas. Estas cuentas se financian en su totalidad con el dinero de los empleados.
- Sección 10 Incapacidad a largo plazo: durante la vigencia de este Contrato, la Junta Escolar aportará hasta un máximo del 75 % del salario mensual al costo de la prima mensual, en beneficio de los empleados a tiempo completo elegibles e inscritos, para el plan colectivo de protección de los ingresos adoptado por el Distrito Escolar, por cada mes o parte del mes trabajado.

Sección 11 Seguro de vida: durante la vigencia de este Contrato, la Junta Escolar aportará hasta un máximo de \$9 en nombre de los empleados de tiempo completo elegibles e inscritos, al costo de la prima mensual de un plan de seguro de vida colectivo de \$30,000 de A.D. & D., adoptado por la Junta Escolar, por cada mes o porción de mes trabajado.

## ARTÍCULO X DÍAS FERIADOS

Sección 1 Los siguientes 11 días identificados y un feriado flotante se considerarán feriados remunerados para los empleados de tiempo completo (12 meses):

Día del Trabajo

Día de Acción de Gracias

Viernes siguiente al Día de Acción de

Gracias

Víspera de Navidad

Navidad

Día de Año Nuevo

Un feriado flotante por año que se tomará en un momento previamente aprobado por el supervisor del empleado en un día sin contacto con los estudiantes.

Día de Martin Luther King

Día del Presidente

Día de Conmemoración de los Caídos

Día de la Liberación

Día de la Independencia

Los siguientes ocho días identificados y dos días feriados flotantes se considerarán como días feriados remunerados para los empleados del año escolar:

Día del Trabajo

Día de Acción de Gracias

Viernes siguiente al Día de Acción de

Víspera de Navidad

Navidad

Día de Año Nuevo

Día de Martin Luther King

Día de Conmemoración de los Caídos

Gracias

Dos feriados flotantes por año que se tomará en un momento previamente aprobado por el supervisor del empleado en días sin contacto con los estudiantes.

En el caso de que el programa de verano incluya la semana del 4 de julio, ese día será un día festivo remunerado. El empleado debe trabajar la jornada laboral programada antes y después del día feriado para tener derecho al día feriado remunerado.

Inciso 1 Si alguno de los días feriados antes mencionados cae en sábado, se tomará el viernes anterior como día festivo y si alguno de los días feriados arriba mencionados cae en domingo, se tomará el lunes siguiente como día feriado, pero en el caso que viernes anterior o el lunes siguiente sea un día escolar, se observará otro día en su lugar, según lo determine el superintendente.

Inciso 2 Para tener derecho a un día feriado remunerado, los empleados deben haber trabajado, o haber estado en una ausencia remunerada aprobada según el Artículo VIII, el último día de trabajo normal programado del empleado antes del día feriado y el primer día de trabajo programado del empleado después del día feriado.



Inciso 3 Si alguno de los días feriados establecidos anteriormente cae durante el período de vacaciones de un empleado a tiempo completo, el día no se deducirá de las vacaciones acumuladas.

Inciso 4 Los empleados programados para una semana laboral normal que no sea de lunes a viernes tomarán los días feriados en el momento que acuerde su supervisor.

## ARTÍCULO XI VACACIONES

Sección 1 Los empleados de conserjería tiempo completo y los jefes de cocina devengarán vacaciones remuneradas de acuerdo con el siguiente calendario:

Tiempo de servicio	Acumulación de vacaciones
Inicio del empleo hasta el 30 de junio siguiente	Un día al mes, sin superar los 10 días
Primer 1 de julio del empleo a través de 2 años continuos	10 días al año
3 y 4 años	12 días al año
de 5 a 9 años	15 días al año
de 10 a 14 años	20 días al año
15 años y siguientes	22 días al año

Sección 2 Las vacaciones se acumularán durante el período del año fiscal (1 de julio - 30 de junio) para tomarse durante el mismo período del año fiscal (1 de julio - 30 de junio). Los nuevos empleados pueden utilizar las vacaciones acumuladas al finalizar el período de prueba. Los empleados contratados después del 1 de julio de cada año las acumularán a prorrata.

Sección 3 El supervisor del empleado debe aprobar la solicitud de vacaciones. La aprobación dependerá de la época del año de la solicitud, de las necesidades de funcionamiento y mantenimiento del área de trabajo y de la disponibilidad de otro personal del edificio. Aunque se hará todo lo posible para satisfacer el deseo de los empleados que solicitan sus períodos de vacaciones, los calendarios de vacaciones deben ajustarse a las necesidades de las operaciones y las vacaciones deben tomarse según la programación del supervisor. Las solicitudes de vacaciones que resulten incompatibles se resolverán según la preferencia por la antigüedad y el momento de la solicitud. El estado de la solicitud de vacaciones (aprobación o denegación) se le notificará por escrito a los empleados en un plazo de diez (10) días laborables a partir de la fecha de la solicitud. Los empleados en período de prueba pueden solicitar y utilizar las vacaciones una vez cumplidos los noventa (90) días de prueba.

Inciso 1 Se hará todo lo posible para tomar los días de vacaciones en los días en que no haya contacto con los estudiantes, lo que excluye la escuela de verano. El supervisor aprobará las vacaciones programadas en días de contacto con los estudiantes siempre que se hagan los arreglos para que la carga de trabajo se ajuste a la ausencia. Los empleados pueden trasladar un máximo de cinco (5) días de vacaciones al siguiente año fiscal, para ser utilizados antes que finalice el año fiscal.

- Sección 4 Los empleados que se separen del empleo antes del 30 de junio ganarán vacaciones prorrateadas en función del número de meses completos de empleo antes de la separación. En caso de fallecimiento, las vacaciones prorrateadas ganadas por el empleado se abonarán a su sucesión.
- Sección 5 Los empleados que estén cumpliendo un período de prueba según lo establecido en el Artículo XII, acumularán vacaciones durante el período de prueba, pero no tendrán derecho a programarlas hasta que ese período se complete con éxito. Los empleados separados durante el período de prueba renunciarán a todas las vacaciones acumuladas.
- Sección 6 Elegibilidad: para tener derecho a vacaciones remuneradas según lo dispuesto en este Artículo, el empleado debe ser a tiempo completo, tal como se define en el Artículo XII, Sección 3, Inciso 1.

## **ARTÍCULO XII PERÍODO DE PRUEBA**

- Sección 1 Todos los empleados recién contratados, o aquellos recontratados después de la separación del empleo, deberán cumplir un período de prueba ininterrumpido de nueve (9) meses, de los cuales 60 días estarán dentro del período escolar. El período de prueba podrá ser prorrogado por un período no superior a 90 días calendario, de mutuo acuerdo entre la Junta Escolar y el Sindicato.
- Sección 2 Los empleados a prueba pueden ser despedidos en cualquier momento durante el período de prueba a discreción exclusiva de la Junta Escolar, sin que pueda apelarse dicho despido según el procedimiento de quejas establecido por el Artículo XVII.
- Sección 3 Estatus laboral: a los efectos de este Contrato, los empleados tendrán un estatus de tiempo completo (12 meses), tiempo completo (9 meses) o tiempo parcial.
- Inciso 1 Se define como tiempo completo (12 meses) a los empleados que normalmente están programados para trabajar 40 horas semanales durante 12 meses al año.
- Inciso 2 Se define como tiempo completo (9 meses) a los empleados que normalmente están programados para trabajar 32 horas semanales durante nueve (9) meses al año.
- Inciso 3 Se define como tiempo parcial a los empleados que normalmente trabajan menos de 40 horas y más de 14 horas.
- Sección 4 Anuncio de empleo: todas las ofertas de empleo se publicarán en todas las escuelas durante un período de al menos cinco (5) días laborables. El Sindicato puede ofrecer sugerencias relativas a las calificaciones de los solicitantes. El puesto se ofrecerá al candidato más calificado.

## **ARTÍCULO XIII DISCIPLINA Y DESPIDO**

- Sección 1 La Junta Escolar tiene el derecho de disciplinar a los empleados por motivos justificados. La disciplina se impartirá de la siguiente manera:
- a. Advertencias verbales
  - b. Advertencias por escrito
  - c. Suspensión del empleo remunerada o no remunerada

## d. Despido

Sección 2 El distrito puede despedir inmediatamente al empleado por motivos justificados entre otros como el robo, el consumo de alcohol durante las horas de trabajo, o la presentación al trabajo bajo los efectos del alcohol o de sustancias en las horas de trabajo programadas.

**ARTÍCULO XIV LICENCIAS**

Sección 1 Licencia no remunerada:

Inciso 1 Los empleados pueden solicitar una licencia no retribuida por motivos personales necesarios. La disposición de dichas solicitudes quedará a discreción de la Junta Escolar.

Inciso 2 Se considerará que los empleados que no se reincorporen al trabajo al término de una licencia no remunerada concedida por la Junta Escolar han renunciado, excepto que la Junta Escolar haya prorrogado la licencia o existan circunstancias atenuantes.

Inciso 3 En el caso de que un empleado haya agotado la licencia por enfermedad acumulada, el superintendente, previa solicitud por escrito, aprobará la licencia no remunerada por un período que permitirá a la Junta Escolar considerar la solicitud de dicha licencia según lo dispuesto en el Inciso 1 de este Artículo.

Sección 2 Licencia por incapacidad relacionada con el embarazo y con el cuidado de los hijos:

Inciso 1 De conformidad con la Ley de Derechos Humanos de Minnesota y la Ley de Discriminación por Embarazo, las incapacidades causadas o provocadas por el embarazo, el parto o las afecciones médicas relacionadas se tratarán de la misma manera que las incapacidades que otras condiciones médicas causen o provoquen.

Inciso 2 Una empleada embarazada que no pueda cumplir con los deberes y responsabilidades de su puesto debido a incapacidades causadas por el embarazo, el parto o condiciones médicas relacionadas, tiene derecho a usar la licencia por enfermedad en conformidad con el Artículo VIII, Sección 1, Licencia por enfermedad.

Inciso 3 Si empleado desea solicitar una licencia para el cuidado de sus hijos podrá solicitar una licencia no remunerada según el Artículo XIV, Sección 1: Licencias no remuneradas.

Inciso 4 Se pueden utilizar hasta veinticinco (25) días de licencia por enfermedad para fines de adopción (como preparación y motivos legales, viajes necesarios y adaptación inicial).

Sección 3 Licencia sabática:

Inciso 1 El Distrito Escolar puede conceder una licencia máxima de un (1) año a un empleado después del quinto año de empleo continuo con el Distrito Escolar. La decisión final sobre la concesión de esa licencia corresponderá exclusivamente al Distrito Escolar.

Inciso 2 Toda solicitud de licencia de larga duración debe presentarse por escrito al menos dos (2) meses antes del inicio de aquella. Se puede eximir este límite de tiempo con la aprobación del superintendente.

- Inciso 3 Un empleado en licencia no remunerada no acumulará antigüedad, licencia por enfermedad ni ninguna otra prestación. Un empleado puede participar en los programas de seguro colectivo si la compañía de seguros de salud lo permite según las disposiciones de la póliza y siempre que el empleado pague por adelantado el 100 % de las primas cada mes.
- Inciso 4 El empleado que esté en licencia debe confirmar por escrito, al menos dos (2) meses antes de regresar de la licencia, su intención de volver a sus funciones. En caso de que no manifieste esa intención, se anulará la licencia y el empleado perderá cualquier derecho o reclamación a su antiguo puesto de trabajo.
- Inciso 5 Al regresar de una licencia, el empleado tendrá derecho a volver al mismo puesto que ocupaba antes de la salida.

## **ARTÍCULO XV CESE DEL EMPLEO**

Sección 1 Separación del empleo: se considerará que los empleados se separaron de su empleo por los siguientes motivos:

- Inciso 1 Renuncia: los empleados que renuncien a su empleo deberán notificarlo por escrito con catorce (14) días calendario previos al día efectivo de la renuncia.
- Inciso 2 Despido: según lo dispuesto en el Artículo XIII.
- Inciso 3 No presentarse al trabajo: la Junta Escolar considerará que los empleados que no se presenten a trabajar sin avisar a su supervisor por (2) días laborables normales consecutivos han renunciado, excepto en circunstancias atenuantes.
- Inciso 4 Rescisión durante el período de prueba: según lo dispuesto en el Artículo XII.

Inciso 5 Despido temporal: los empleados recibirán un aviso de despido temporal por escrito con dos (2) semanas de antelación.

Sección 2 Reinserción en el empleo: el empleado que se reincorpore a su puesto de trabajo tras la separación de dicho puesto de trabajo se considerará como un nuevo empleado.

Sección 3 Reducción de personal: en el caso de que la Junta Escolar determine que es necesaria la reducción de personal, la Junta Escolar y el Sindicato negociarán el procedimiento con base en la antigüedad, las calificaciones relacionadas para el puesto y la capacidad para realizar el trabajo requerido.

Inciso 1 La antigüedad se definirá como la duración del empleo continuo de un empleado con la Junta Escolar en un trabajo cubierto por este Contrato.

Inciso 2 Los empleados despedidos de conformidad con las disposiciones de esta Sección mantendrán el derecho de reincorporación por un período de dos (2) años. Los empleados que vuelvan a ser contratados recibirán un aviso por escrito de catorce (14) días calendario. Los empleados que no se reincorporen al trabajo en un plazo de catorce (14) días calendario renunciarán a cualquier derecho al reemplazo. Al empleado que regrese del despido temporal se le pagará según el escalón de las tarifas salariales en el que se encontraba al momento de ese despido.

Inciso 3. Cualquier pago de vacaciones acumuladas se incluirá en el último pago antes del despido temporal. Las licencias por enfermedad acumuladas se restablecerán en el momento de la reincorporación.

Sección 4 Jubilación anticipada. Los empleados que se jubilen antes de los 65 años y que reúnan los requisitos necesarios, tendrán derecho a las prestaciones de jubilación anticipada sujeto a las disposiciones de esta Sección. A partir del 1 de septiembre de 2002, todos los empleados solo podrán acogerse al plan de fondos compensatorios. (Los empleados contratados antes del 1 de septiembre de 2001 eran elegibles para un plan adicional; sin embargo, se requería una elección a más tardar en 1995 para participar en el plan anterior o elegir el plan 403(b).)

Inciso 1 Pago de la jubilación. Los empleados a tiempo completo, tal y como se define en el Artículo IX, Sección 3, Incisos 1 y 2, que hayan completado al menos 15 años de servicio continuo con la Junta Escolar y que tengan al menos 55 años de edad tendrán derecho al pago de jubilación según las disposiciones de esta Sección, previa presentación de una renuncia por escrito al menos 30 días previos a la jubilación, aceptada por la Junta Escolar.

- a. Licencias. El tiempo transcurrido en las licencias aprobadas según lo dispuesto en este Contrato, se incluirá en el cálculo de los años de servicio continuo.
- b. Determinación de la edad. A efectos de esta Sección, la edad de un empleado será la que alcance durante el año fiscal (del 1 de julio al 30 de junio), al inicio del cual el empleado elija jubilarse.
- c. Despido por motivos justificados. Esta sección no se aplicará a ningún empleado despedido por causa justificada de la Junta Escolar.
- d. Indemnización por despido en el servicio de -alimentación. El monto máximo de la indemnización por despido, en caso de jubilación anticipada, será de un máximo de 100 días de salario según la tarifa de clasificación laboral por hora del empleado y la jornada laboral normal programada a partir del último día de trabajo, sin exceder de \$16,000. El pago se realiza con cargo a la licencia por enfermedad acumulada por el empleado y su monto no podrá superar en ningún caso el monto acumulado en el momento de la solicitud de jubilación.
- e. Indemnización por despido en conserjería. El monto de la indemnización por despido, en caso de jubilación anticipada, será de \$18,000.
- f. Pago. En caso de jubilación anticipada, el empleado que reúna las condiciones necesarias recibirá la indemnización por despido el día de la jubilación o alrededor de este. Si después de la jubilación anticipada el empleado fallece antes de que se haya efectuado el pago de la indemnización, el saldo adeudado se abonará al beneficiario designado o, a falta de este, a la sucesión del fallecido.

Inciso 2 Anualidad de impuestos diferidos o plan 403(b): el propósito del fideicomiso (de ahora en adelante denominado el plan) es alentar a los empleados a desarrollar un plan financiero para su futuro proporcionando dinero, que de otro modo habría estado disponible al jubilarse, para invertirlo durante el transcurso de su empleo en el Distrito. El plan exigirá la participación del empleado junto con una compensación de contrapartida por parte del Distrito. Dicho plan se llevará a cabo según las normas del Código de Ingresos Fiscales (Internal Revenue Code, IRC 403 [b]). La selección de las opciones de anualidad de impuestos diferidos depende de que el proveedor firme un Acuerdo Universal de Proveedores con el administrador externo del Distrito para

los servicios de anualidades y la participación de al menos cinco (5) empleados con ese proveedor.

- a. Monto del fondo de contrapartida (empleados que trabajan 25 horas semanales o más)

Años de empleo continuo	Aporte equivalente del Distrito
0 a 1 año	\$ 0
2 a 4 años	equivalencia de \$800
5 a 10 años	equivalencia de \$1200
11 a 15 años	equivalencia de \$1600
16 años y siguientes	equivalencia de \$2000

El máximo de los aportes del Distrito será de \$2000 anuales.

- b. El aporte del Distrito comenzará cuando el empleado inicie un programa de inversión elegible.
- c. Un empleado puede optar por aportar al plan de fondos de contrapartida un monto superior a la contrapartida del Distrito. El plan solo define los límites de la participación del Distrito en el programa seleccionado.
- d. Las deducciones o las opciones de los planes de anualidad de impuestos diferidos de contrapartida según lo dispuesto en esta Sección, se aplicarán previa notificación por escrito.

Inciso 3 Seguros. Los empleados que reúnan los requisitos para la jubilación anticipada podrán seguir participando en la cobertura del seguro médico colectivo establecida en el Artículo IX, Sección 1, hasta la edad de 65 años o cuando cumplan los requisitos para acogerse al plan Medicare o Medicaid. Los empleados que opten por participar deberán pagar la totalidad del coste mensual de la prima de la cobertura del seguro médico de la manera establecida por el Distrito. Si no lo hacen, la cobertura se anulará automáticamente.

## **ARTÍCULO XVI NORMAS SANITARIAS**

Sección 1 Antes de la contratación, la Junta Escolar tendrá derecho a exigirle al empleado que presente pruebas médicas de un examen físico que certifique su capacidad para desempeñar sus funciones y responsabilidades laborales. De ser necesario, la Junta Escolar pagará el examen físico.

Sección 2 Todos los empleados, como condición para el empleo, deberán demostrar que están libres de enfermedades contagiosas, según lo requiera la Ley de Minnesota o lo que corresponda.

Sección 3 La Junta Escolar tendrá derecho a exigir a los empleados que presenten pruebas médicas de parte de un médico autorizado de su capacidad física o mental para desempeñar sus funciones y responsabilidades laborales. La no presentación de dichas pruebas será causa de rescisión del empleo. La Junta Escolar pagará el costo del examen realizado por un médico designado por esta. Los empleados pueden elegir que los examine un médico de su preferencia. Los gastos que excedan de los costos del médico designado por la Junta Escolar correrán a cargo del empleado.

## **ARTÍCULO XVII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS**

- Sección 1 Definición de queja: por "queja" se entenderá una alegación de un empleado a causa de una disputa o desacuerdo entre el empleado y la Junta Escolar con respecto interpretación o aplicación de los términos y condiciones de empleo en la medida en que estos estén contenidos en este Contrato.
- Sección 2 Representante: el empleado, el administrador o la Junta Escolar pueden estar representados durante cualquier paso del procedimiento por cualquier persona o agente designado por dicha parte para actuar en su nombre.
- Sección 3 Definiciones e interpretaciones:
- Inciso 1 Extensión del Contrato: los plazos especificados en el presente Contrato podrán prorrogarse de mutuo acuerdo.
- Inciso 2 Días: la referencia a los días respecto a los plazos en este procedimiento se referirá a los días laborables. Se entiende por día laborable todos los días de la semana no designados como festivos por la ley estatal.
- Inciso 3 Cálculo del tiempo: al calcular cualquier período prescrito o permitido por los procedimientos del presente, no se incluirá la fecha del acto, evento o incumplimiento por el cual comienza a correr el período designado. Se contará el último día del período así calculado.
- Inciso 4 Presentación y sello de hora: la presentación o entrega de cualquier notificación o documento en este documento será oportuna si lleva dentro del plazo la fecha de un correo electrónico, una carta con un sello de fecha y hora o un matasellos del correo de los Estados Unidos.
- Sección 4 Limitación de plazo y renuncia: la queja no será válida para su consideración a menos que expongan por escrito los hechos y la disposición específica del Contrato supuestamente violada así como la reparación particular que se busca a la persona designada por la Junta Escolar en el plazo establecido a continuación. La no presentación de una reclamación en dicho plazo se considerará una renuncia a dicha reclamación. La omisión de apelación de una queja de un nivel a otro dentro de los plazos previstos a continuación constituirá una renuncia a la queja. En primer lugar, se hará un esfuerzo para resolver la queja de manera informal entre el empleado y la persona designada por la Junta Escolar.
- Sección 5 Resolución de quejas: la Junta Escolar y el empleado tratarán de ajustar una queja que pueda surgir durante el curso del empleo de un empleado de la siguiente manera:
- Inciso 1 Nivel I: El empleado o los empleados afectados deberán exponer el asunto ante su supervisor para resolverlo en un plazo de diez (10) días. Si las partes no llegan a un acuerdo o el supervisor no resuelven la queja que se alega dentro de los dos (2) días siguientes a la presentación de dicha queja, el empleado podrá apelar al Nivel II.
- Inciso 2 Nivel II: Si la queja no se resuelve en el Nivel I, se puede apelar ante el superintendente la decisión tomada, siempre y cuando esa apelación se haga por escrito dentro de los diez (10) días siguientes a la recepción de la decisión en el Nivel I. Si se apela debidamente a una queja ante el superintendente, este fijará una fecha para reunirse con respecto a la queja en un plazo de quince (15) días siguientes a la recepción de la apelación. En un plazo de diez (10) días siguientes a la reunión, el superintendente emitirá una decisión por escrito al empleado involucrado y al Sindicato.

Inciso 3 Nivel III: En caso de que la queja no se resuelva en el Nivel II, la decisión tomada puede apelarse ante la Junta Escolar, siempre y cuando esa apelación se haga por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción de la decisión en el Nivel II. Si se apela debidamente una queja ante la Junta Escolar, esta fijará una fecha para escuchar la queja en un plazo de veinte (20) días siguientes a la recepción de la apelación. Dentro de los veinte (20) días siguientes a la reunión, la Junta Escolar emitirá su decisión por escrito al empleado y al Sindicato. Si la Junta Escolar lo decide, puede designar un comité o representante(s) para que escuche la apelación en este nivel, e informe sus conclusiones y recomendaciones a la Junta Escolar. La Junta Escolar tomará entonces su decisión.

Sección 6 Revisión por la Junta Escolar: la Junta Escolar se reserva el derecho de revisar cualquier decisión emitida bajo el Nivel I o el Nivel II de este procedimiento siempre y cuando notifique al empleado y al Sindicato su intención de hacer una revisión dentro de los diez (10) días siguientes a la emisión de la decisión. Si la Junta Escolar revisa una queja conforme a esta Sección, se reserva el derecho de revertir o modificar dicha decisión.

Sección 7 Denegación de la queja: el hecho que la Junta no emita una decisión dentro de los plazos previstos en este documento constituirá una denegación de la reclamación y el empleado podrá apelar al siguiente nivel.

Sección 8 Procedimientos de arbitraje: en caso de que el empleado y la Junta Escolar no puedan resolver cualquier queja, esta podrá ser sometida a arbitraje, tal y como se define este documento:

Inciso 1 Solicitud: la solicitud para someter una queja a arbitraje deberá ser por escrito, firmada por la parte agraviada, y tal solicitud deberá presentarse en la oficina del superintendente dentro de los diez (10) días siguientes a la decisión en el Nivel III del procedimiento de quejas.

Inciso 2 Requisito de procedimiento previo: el árbitro no examinará ninguna queja que no se haya tramitado debidamente en primer lugar de acuerdo con el procedimiento de quejas y las disposiciones de apelación.

Inciso 3 Selección del árbitro: si las partes no pueden llegar a un acuerdo sobre el árbitro en un plazo de diez (10) días a partir de la fecha de notificación de que se va a realizar el arbitraje, cualquiera de las partes puede solicitar a la Oficina de Servicios de Mediación (Bureau of Mediation Services, BMS) que presente una lista de árbitros, siempre que dicha solicitud se realice en un plazo de veinte (20) días a partir de la fecha de notificación de que se va a llevar a cabo el arbitraje. La selección del árbitro único se hará de acuerdo con el reglamento de la BMS. El hecho de no solicitar el arbitraje de la BMS en los plazos previstos en este documento constituirá una renuncia a la queja.

Inciso 4 Presentación de la información de la queja:

a. Tras la selección del árbitro, la parte apelante deberá, dentro de los cinco (5) días posteriores a la notificación del nombramiento, enviar al árbitro, con copia a la Junta Escolar, la presentación de la queja, que incluirá lo siguiente:

- (1) Los asuntos en cuestión.
- (2) La declaración de los hechos.
- (3) La posición del agraviado.



(4) Los documentos escritos relativos a la sección 5 del procedimiento de quejas.

- b. La Junta Escolar puede hacer una presentación similar de información relacionada con la queja, ya sea antes o en el momento de la audiencia.

Inciso 5 Audiencia: la queja será atendida por un solo árbitro y ambas partes podrán estar representadas por la persona o personas que designen. Las partes tendrán derecho a una audiencia en la que tendrán la oportunidad de presentar pruebas, ofrecer testimonios y hacer alegaciones orales o escritas en relación con las cuestiones sometidas al árbitro.

Inciso 6 Decisión. La decisión del árbitro se fundamentará únicamente en la interpretación o aplicación por su parte de los términos expuestos de este Contrato y a los hechos presentados relativos a la queja. La decisión por escrito del árbitro se emitirá dentro de los treinta (30) días siguientes a la clausura de la audiencia o a la presentación de los escritos de las partes, lo que ocurra en segundo término, a menos que las partes acuerden una prórroga. Las decisiones del árbitro en los casos que se le presenten debidamente serán definitivas y vinculantes para la Junta Escolar, el Sindicato y el/los empleado/s, y sujetas no obstante a las limitaciones de las decisiones de arbitraje según lo dispuesto en la PELRA de 1971, en su versión enmendada.

Inciso 7 Gastos: cada parte correrá con sus propios gastos en relación con el arbitraje, lo que incluye los gastos relativos a los representantes de la parte, los testigos y cualquier otro gasto en el que la parte incurra en relación con la presentación de su caso en el arbitraje. A petición de cualquiera de las partes, se realizará una transcripción o grabación de la audiencia, cuyos gastos correrán a cargo de la parte solicitante. Las partes compartirán a partes iguales los honorarios y gastos del árbitro, así como cualquier otro gasto que las partes acuerden mutuamente que sea necesario para la realización del arbitraje.

Inciso 8 Jurisdicción: el árbitro tendrá jurisdicción sobre las quejas que se le presenten debidamente de acuerdo con los términos de este Artículo y no tendrá autoridad para tomar una decisión sobre cualquier otra cuestión no presentada. La jurisdicción del árbitro no se extenderá a los cambios propuestos en los términos y condiciones de empleo tal como se definen en este Contrato escrito; ni el árbitro tendrá derecho a enmendar, modificar, anular, ignorar, añadir o restar los términos y condiciones contenidos en este Contrato escrito; ni el árbitro tendrá jurisdicción sobre cualquier queja que no se haya sometido a arbitraje en cumplimiento de los términos del procedimiento de quejas y arbitraje tal como se describe en este documento; ni la jurisdicción del árbitro se extenderá a cuestiones de política gerencial inherente, que incluirá entre otras las áreas de discreción o política como las funciones y programas del empleador, su presupuesto general, la utilización de la tecnología, la estructura organizativa, y la selección y dirección y número de personal. Al considerar cualquier cuestión en disputa, el árbitro deberá dar la debida atención a los derechos y obligaciones legales que tienen las juntas escolares públicas para gestionar y dirigir eficazmente su funcionamiento dentro de las limitaciones legales que rodean la financiación de tales operaciones. El árbitro no estará facultado para tomar decisiones contrarias o inconsistentes, ni para modificar o variar en modo alguno la aplicación de leyes, normas o reglamentos con vigor y efecto de ley.

## Sección 9

Elección de recursos y renuncia: la parte que inicie cualquier acción, procedimiento o queja en un tribunal federal o estatal o ante un tribunal administrativo, una agencia federal, una agencia estatal, o que busque una reparación a través de cualquier proceso legal por el que se pueda

conceder una reparación, cuyo objeto pueda constituir una queja según el presente Contrato, renunciará inmediatamente a todos y cada uno de los derechos a presentar una queja conforme a este Artículo. Al iniciar un procedimiento en una forma diferente a la que describe en este documento, el empleado renunciará a su derecho a iniciar una queja de conformidad con este Artículo, o si la queja está pendiente en el procedimiento de quejas, renunciará inmediatamente al derecho de proseguir con ella. Esta Sección no se aplicará a las acciones que obliguen el arbitraje según lo dispuesto en este Contrato o para hacer cumplir el laudo de un árbitro.

## **ARTÍCULO XVIII DURACIÓN Y COMPROMISO**

- Sección 1 Plazos de vigencia: el presente Contrato entrará en vigor a partir del 1.º de julio de 2022, a menos que en su texto se especifique lo contrario, y continuará en pleno vigor y efecto hasta el 30 de junio de 2024 y a partir de entonces se renovará por períodos anuales, excepto que se modifique o rescinda de acuerdo con las disposiciones de este Artículo.
- Sección 2 Efecto del contrato: todos y cada uno de los Contratos, resoluciones, prácticas, políticas, normas o reglamentos anteriores relativos a los "términos y condiciones de empleo", en la medida en que sean incompatibles con las disposiciones del presente Contrato, quedan anulados.
- Sección 3 Renuncia: el Sindicato y la Junta Escolar reconocen mutuamente que durante las negociaciones que dieron lugar a este Contrato cada uno tuvo la oportunidad de hacer exigencias y propuestas con respecto a los "términos y condiciones de empleo" para los empleados cubiertos por este Contrato. Todos los entendimientos y acuerdos a los que llegaron el Sindicato y la Junta Escolar durante sus negociaciones están total y completamente establecidos en este Contrato. Las partes podrán, de mutuo acuerdo, modificar el presente Contrato durante su plazo de vigencia.
- Sección 4 Procedimientos: entre 90 y 120 días calendario antes del vencimiento de este Contrato, la Junta Escolar o el Sindicato podrán notificar por escrito la modificación o rescisión de este. La parte que notifique su deseo de modificar este Contrato deberá, en un plazo de 60 días calendario, exponer las modificaciones que propone de la forma más completa posible. Las negociaciones pueden comenzar en cualquier momento después de la notificación por escrito de la rescisión o de las modificaciones.
- Sección 5 Disposiciones contrarias a la ley: en el caso de que cualquier disposición de este Contrato sea declarada contraria a la ley por la autoridad judicial competente de cuyo fallo, determinación o decreto no se pueda apelar, tal disposición será nula de toda nulidad y sin efecto. El resto de las disposiciones del presente Contrato continuarán en pleno vigor y efecto. El Sindicato y la Junta Escolar acuerdan, previa notificación por escrito, iniciar negociaciones para reemplazar las disposiciones anuladas de este Contrato.

ACORDADO y aceptado como el entendimiento total y completo de las partes para el período de tiempo aquí especificado por la firma de los siguientes representantes de la Junta Escolar y el Sindicato:

POR LA JUNTA ESCOLAR:

POR EL SINDICATO:

\_\_\_\_\_  
Presidente  
Distrito Escolar Independiente N.º 286

\_\_\_\_\_  
Representante comercial  
SEIU 284

\_\_\_\_\_  
Secretario  
Distrito Escolar Independiente N.º 286

\_\_\_\_\_  
Delegado (conserjería)  
SEIU 284

Fecha \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Delegado (servicio de alimentación)  
SEIU 284

Fecha \_\_\_\_\_