

**Baltimore Municipal Employees,
Local 44, AFSCME**

ACUERDO ENTRE

**AMERICAN FEDERATION OF STATE,
COUNTY AND MUNICIPAL EMPLOYEES, AFL-
CIO COUNCIL No. 3 y LOCAL No. 44**

y

**BALTIMORE CITY BOARD OF
SCHOOL COMMISSIONERS**

1 de julio, 2024 – 30 de junio, 2027

Baltimore Municipal Employees, Local 44, AFSCME

El presente Acuerdo, celebrado para que entre en vigor el 1 de julio de 2024, entre Baltimore City Board of School Commissioners (“Junta de Comisionados Escolares de la Ciudad de Baltimore”) (“Empleador” o “Junta”) y American Federation of State, County and Municipal Employees (“Federación Estadounidense de Empleados Estatales, Municipales y del Condado”), AFL-CIO, Consejo n.º 3 y Local n.º 44 (“Sindicato”).

ARTÍCULO 1 – DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS, POLÍTICAS Y OBJETIVOS

La intención y el propósito del Sindicato y del Empleador es promover y mejorar la eficiencia de las operaciones del Sistema de Escuelas Públicas de la Ciudad de Baltimore. Con el fin de brindar el servicio público más eficiente a los ciudadanos de la ciudad, el Sindicato y el Empleador acuerdan que este objetivo se logra mejor mediante una relación ordenada, constructiva y armoniosa entre ambas partes. Las partes firmantes coinciden además en que las relaciones laborales efectivas en el servicio público requieren una declaración clara de los derechos y obligaciones respectivos de los trabajadores y la administración, y con este propósito celebran el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 2 – RECONOCIMIENTO

A. El Empleador reconoce al Sindicato como el representante negociador exclusivo de todos los empleados elegibles en las unidades para las cuales el Sindicato ha sido certificado de conformidad con las disposiciones de la Ordenanza de Relaciones Laborales de los Empleados Municipales (Artículo 1, Secciones 119-137, del Código de la Ciudad de Baltimore, Volumen de Reemplazo de 1983, según enmendado), el Proyecto de Ley 795 del Senado, promulgado por la Asamblea General de 1997, y el Artículo de Educación de Maryland, Sección 6-501 y siguientes, y según se describe en la Resolución de la Junta Directiva de fecha 8 de junio de 2010 (cuya Resolución se adjunta a este Acuerdo).

B. Información sobre la unidad de negociación

El Empleador se compromete a proporcionar mensualmente al sindicato un informe electrónico en formato Excel a la dirección de correo electrónico afscmemddues@afscmemd.org, dirigido al Director de Negociación Colectiva y al Presidente del Sindicato Local, que contenga la siguiente información (de conformidad con la Ley del Gobierno del Estado de Maryland 22-203) sobre los puestos de trabajo que se encuentran dentro de la jurisdicción del sindicato:

- a. Nombre del empleado
- b. Fecha de servicio (fecha de contratación)
- c. Número de identificación único del empleado
- d. Perfil laboral (clasificación del puesto)
- e. Departamento
- f. Turno
- g. Salario anualizado

- h. Tarifa por hora, cuando corresponda
- i. Lugar de trabajo donde el empleado recibe correspondencia
- j. Dirección profesional
- k. Número de teléfono profesional
- l. Correo electrónico profesional
- m. Dirección personal
- n. Unidad de negociación
- o. Estado de la deducción de cuotas
- p. Deducción para AFSCME People
- q. Si el empleado es a tiempo completo o a tiempo parcial
- r. Si el empleado es a 10 meses, a 12 meses, u otras opciones

C. El Empleador notificará al sindicato cualquier cambio en clasificaciones o especificaciones de los puestos de trabajo. Si el Sindicato lo solicita, podrá discutir dichos cambios con el Empleador. La notificación del Empleador sobre un cambio en la clasificación o especificación de un puesto de trabajo se entregará al Sindicato por escrito e incluirá una descripción razonable de los cambios propuestos. Dicha descripción se enviará al Sindicato por correo postal, fax o correo electrónico, al menos treinta (30) días antes de que el cambio entre en vigor.

D. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la creación de una nueva clasificación o descripción de puesto de trabajo que se incluirá en la unidad de negociación, el Empleador deberá notificarlo por escrito al Sindicato y proporcionarle una copia de la descripción del puesto de trabajo, así como las escalas salariales correspondientes a los nuevos puestos o categorías.

E. Todos los puestos de trabajo vacantes con posibilidad de ascenso se anunciarán por escrito y se publicarán en el sitio web del Empleador. Todos los empleados actuales, según sus cualificaciones, podrán ser considerados para cualquier puesto de ascenso. Si a un miembro del Sindicato se le deniega un ascenso para el mismo puesto más de dos (2) veces en un período de 12 meses, dicho miembro podrá, a su discreción, solicitar una reunión con el representante del director ejecutivo (CEO) para exponer sus inquietudes. Los empleados que sean ascendidos recibirán una notificación oficial del ascenso y de la fecha de inicio del nuevo puesto por parte del Departamento de Recursos Humanos.

F. El servicio de correo interno puede utilizarse para la distribución de comunicaciones oficiales del Sindicato. El Sindicato también tendrá derecho a un uso razonable de las máquinas de fax, la tecnología, el correo electrónico y el sistema telefónico del Empleador.

ARTÍCULO 3 – SEGURIDAD SINDICAL

A. Si un empleado en período de prueba firma una autorización de descuento de cuotas sindicales antes de finalizar dicho período, el Empleador deberá, no obstante, comenzar a descontar las cuotas sindicales, según lo autorizado en dicha autorización, durante el siguiente período de pago completo posterior a la recepción de la autorización por parte del Empleador. Los términos de este Párrafo A. no modificarán ni ampliarán, bajo ninguna circunstancia, la definición de “empleado”, y, además, este Párrafo A no otorgará derechos de representación adicionales a ningún empleado en período de prueba.

B. Deducciones P.E.O.P.L.E. El Empleador se compromete a deducir del salario de cada empleado que lo autorice la cantidad mensual correspondiente a la organización Public Employees Organized for Political Legislative Equality (P.E.O.P.L.E., en español “Empleados públicos organizados para la igualdad política y legislativa”). Esta autorización voluntaria podrá ser revocada en cualquier momento mediante notificación por escrito a BCPSS. Se enviará al Sindicato una lista de los empleados a quienes se les hayan realizado las deducciones, indicando el monto deducido a cada uno, así como una lista de los empleados que hayan autorizado dichas deducciones, a más tardar treinta (30) días después de efectuadas las mismas.

C. El Sindicato indemnizará y eximirá de responsabilidad al Empleador de cualquier reclamación, queja, acción legal u otra forma de responsabilidad o daños que surjan de cualquier acción tomada por el Empleador con el fin de cumplir con cualquiera de las disposiciones de esta Sección, y el Sindicato asume la plena responsabilidad de la gestión de los fondos deducidos en virtud de esta Sección tan pronto como hayan sido transferidos por el Empleador al Sindicato.

D. De conformidad con la Sección 22-207 del Artículo sobre Gobierno Estatal del Código de Maryland, BCPSS proporcionará hasta una hora durante la orientación para que un representante sindical se reúna con los nuevos empleados. La Oficina de Relaciones Laborales notificará al Sindicato, con antelación razonable y por correo electrónico, la hora, la fecha y el lugar de cada sesión de formación y/u orientación de los empleados que vaya a impartir el Empleador, a fin de que uno o varios representantes del Sindicato puedan reunirse con los empleados participantes cuando se celebre la sesión.

E. Definición. Por “proceso de incorporación de nuevos empleados” se entiende el proceso mediante el cual los empleados recién contratados que pertenecen a la unidad de negociación, ya sea en persona, en línea o por otros medios, son informados sobre su situación laboral, derechos, beneficios, deberes, responsabilidades y otros asuntos relacionados con el empleo.

F. La Junta Directiva deberá notificar al Sindicato con 10 días de antelación sobre la incorporación de un nuevo empleado. Sin embargo, la Junta Directiva podrá notificar al Sindicato con menos de 10 días de antelación si existe una necesidad urgente y crítica para el proceso de contratación de nuevos empleados que no fuera razonablemente previsible.

G. Dentro de los 30 días siguientes a la fecha de contratación, o a más tardar en el primer período de pago del mes posterior a la fecha de contratación, de cada nuevo empleado perteneciente a la unidad de negociación, la Junta proporcionará al Sindicato el nombre del empleado, su número de identificación, fecha de contratación, fecha de nacimiento, clasificación del puesto (título del puesto), nivel salarial, estatus de acuerdo la FLSA (“Fair Labor Standards Act”, o “Ley de Normas Laborales Justas”), trayectoria profesional, intervalo salarial, direcciones de domicilio y lugar de trabajo donde el empleado recibe correspondencia interna o del Servicio Postal de los Estados Unidos, números de teléfono de casa, del trabajo y del teléfono móvil personal, y dirección de correo electrónico del trabajo. La Junta dará la información mencionada en la oración anterior independientemente de si el empleado recién contratado ya había trabajado antes para la Junta.

H. El Sindicato proporcionará a la Junta Directiva la dirección de correo electrónico a la que

esta deberá enviar las notificaciones e información requeridas anteriormente.

I. La Junta Directiva proporcionará al Sindicato la información descrita en el Párrafo G para cada empleado de la unidad de negociación una vez cada 120 días.

ARTÍCULO 4 – DISCRIMINACIÓN

A. Las disposiciones de este Acuerdo se aplicarán por igual a todos los empleados a quienes el Sindicato representa, sin discriminación por edad, sexo, estado civil, raza, color, credo, origen nacional, afiliación política, discapacidad, orientación sexual, embarazo, género, identidad o expresión de género, condición de veterano, religión, ascendencia ni información genética. Ningún empleado será objeto de represalias por ejercer sus derechos en virtud de este Acuerdo.

B. El Empleador y el Sindicato acuerdan que no interferirán con los empleados en el ejercicio de sus derechos garantizados por el Proyecto de Ley 795 del Senado, promulgado por la Asamblea General de Maryland en 1997, y por el Artículo sobre Educación en Maryland ("ED"), Título 6, Sección 6-501 y siguientes.

C. La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) de 1990 prohíbe la discriminación en el empleo y en las prácticas laborales contra personas calificadas con discapacidad. De conformidad con esta disposición de la ADA, las partes reconocen la obligación del Empleador de proporcionar adaptaciones razonables a las personas con discapacidad, y el Empleador se compromete a tomar todas las medidas necesarias para cumplir con la Ley.

ARTÍCULO 5 – DERECHOS DE LA DIRECCIÓN

El Empleador se reserva para sí mismo todos los derechos, poderes y autoridad otorgadas por las Leyes de Educación Pública de Maryland y por la Junta Estatal de Educación de Maryland.

ARTÍCULO 6 – PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES Y ARBITRAJE

A. Sin perjuicio de las limitaciones que imponga la legislación vigente, una queja se define como una controversia relativa a la aplicación o interpretación de los términos del presente Acuerdo o a una supuesta violación, interpretación errónea o aplicación indebida de las normas o reglamentos del Empleador que afecten las condiciones de empleo, y podrá resolverse de la siguiente manera.

Etapa 1: El Delegado Sindical, junto con el empleado afectado, deberá discutir la queja con el supervisor inmediato del empleado dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de los hechos o circunstancias que dan origen a la queja, o a partir del momento en que tuvieron conocimiento de los mismos. El supervisor inmediato del empleado intentará resolver el asunto dentro de los diez (10) días naturales siguientes a la presentación de la queja.

Etapa 2: Si la queja no se resuelve satisfactoriamente en la Etapa 1, se podrá presentar una apelación por escrito ante el supervisor inmediato superior del empleado, utilizando un formulario proporcionado por el empleador y aprobado por el Sindicato, dentro de los cinco (5) días calendario

siguientes a la finalización de la Etapa 1. El supervisor se reunirá con el Delegado Sindical, el Presidente del Sindicato Local o su representante, y el empleado afectado para discutir la queja dentro de los cinco (5) días de calendario posteriores a la presentación de la apelación por escrito. La respuesta a la queja se entregará por escrito al empleado afectado y al Presidente del Sindicato Local, en el formulario mencionado, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes.

No obstante lo anterior, el Sindicato podrá, por iniciativa propia, presentar una queja sobre cualquier asunto que afecte a más de un Departamento o Director, siempre que (i) lo haga por escrito, describiendo de forma razonable el/los asunto(s) objeto de la queja, (ii) entregue una copia del escrito al Director de Relaciones Laborales del Empleador, y (iii) la queja del Sindicato se presente ante la Oficina del Director de Relaciones Laborales dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que surgió el motivo de la queja, y se discuta la misma dentro de los quince (15) días siguientes a su presentación ante el Director. El Director deberá, en cualquier caso, responder a la queja por escrito, dirigiéndose al Presidente del Sindicato, dentro de los veinte (20) días siguientes a su presentación, y posteriormente, la queja pasará a la Etapa 3. Todas las demás quejas deberán presentarse ante el supervisor inmediato y el supervisor del siguiente nivel del empleado o empleados, según lo estipulado en las Etapas 1 y 2 de este Acuerdo.

Etapa 3: Si la queja no se ha resuelto satisfactoriamente en la Etapa 2, se podrá presentar una apelación por escrito utilizando el formulario correspondiente ante el Director Ejecutivo en un plazo de cinco (5) días naturales a partir de la finalización de la Etapa 2. Dentro de los cinco (5) días naturales siguientes a la presentación de dicha apelación, el Director Ejecutivo o el representante de la gerencia designado por él se reunirá con el Delegado Sindical, el Presidente del Sindicato Local, un representante del consejo y el empleado afectado para discutir la queja. El Director Ejecutivo o su representante designado responderá por escrito en el formulario mencionado en un plazo de diez (10) días naturales a partir de dicha reunión.

Etapa 4: La decisión de la Etapa 3 podrá apelarse por escrito ante la Junta Directiva dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de dicha decisión. La Junta Directiva, en pleno, en comité o a través de un representante designado, examinará la reclamación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la recepción de la apelación y emitirá su decisión a más tardar diez (10) días hábiles después de dicha audiencia. La Junta Directiva, a su discreción, podrá omitir la Etapa 4, en cuyo caso el Sindicato podrá someter el asunto a arbitraje.

Etapa 5: Si la queja no se ha resuelto satisfactoriamente en la Etapa 4, se podrá solicitar una revisión por parte de un árbitro imparcial dentro de los siete (7) días naturales siguientes a la finalización de la Etapa 4, presentando una notificación por escrito ante la Junta Directiva.

(a) Si la queja no se resuelve satisfactoriamente dentro de los diez (10) días siguientes a la finalización de la Etapa 4, tanto el Sindicato como el Empleador, pero solo uno de ellos, podrá solicitar que la queja se someta a arbitraje ante un árbitro neutral seleccionado para tal fin. Se entregará una copia de la notificación o solicitud de arbitraje a la Oficina del Director Ejecutivo. A partir de ahí, cualquiera de las partes podrá solicitar al Servicio Federal de Mediación y Conciliación que entregue a la Junta Directiva una lista de siete (7) árbitros, todos ellos miembros de la Academia Nacional de Árbitros, de la subregión o área metropolitana del FMCS. El árbitro se elegirá

eliminando alternativamente nombres de la lista, siendo el último nombre el del árbitro seleccionado. La decisión del árbitro será final y vinculante para todas las partes involucradas en el arbitraje.

(b) El árbitro no tendrá facultad para añadir, suprimir, modificar o alterar ninguna disposición del Acuerdo, de la política de la Junta Directiva ni de la legislación estatal o local aplicable.

(c) El árbitro deberá limitarse a la cuestión precisa que se le presente para arbitraje y no tendrá autoridad para resolver ninguna otra cuestión.

(d) El árbitro podrá examinar o resolver más de una (1) reclamación si así lo solicitan conjuntamente las partes, o cuando las partes hayan unificado varias reclamaciones para intentar resolverlas antes de la Etapa 4.

(e) El coste de los servicios del árbitro, incluidos los gastos de dietas, si los hubiera, y los gastos de viaje y manutención reales y necesarios, serán sufragados a partes iguales por el Empleador y el Sindicato.

B. Los plazos establecidos en este Artículo podrán modificarse de común acuerdo.

C. Si la decisión o resolución de una queja en cualquiera de las etapas del procedimiento no se apela dentro del plazo establecido, dicha queja se considerará resuelta según la última respuesta proporcionada, y no habrá lugar a apelación ni revisión posterior. Si el Empleador no responde dentro del plazo establecido, la queja pasará a la siguiente etapa. Una queja puede pasar a la siguiente etapa en cualquier momento después de que haya expirado el plazo para la respuesta, incluso si no se ha emitido ninguna respuesta. Una vez que la gerencia responde a una queja, esta debe ser tramitada a la siguiente etapa sin demora.

D. Los costes de cualquier procedimiento de arbitraje en virtud del presente Acuerdo se dividirán a partes iguales entre el Empleador y el Sindicato.

E. Para el cálculo de los plazos previstos en este Artículo, se tendrá en cuenta la fecha del evento anterior.

F. Los procedimientos para tramitar cualquier queja derivada de un despido, reducción de salario o puesto, o suspensión, serán los establecidos en el Artículo 22 del presente documento. Ninguna resolución de una queja podrá ampliar ni modificar de ninguna otra manera los términos de este Acuerdo.

G. A los efectos del presente Artículo, las quejas que se presenten, tramiten o respondan por correo electrónico cumplen con el requisito de ser respondidas por escrito.

ARTÍCULO 7 – INTEGRIDAD DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN E INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

A. Los ocho grupos ocupacionales principales de la unidad de negociación son: personal de cafetería y servicio de alimentos, personal de limpieza, mantenimiento de jardines, supervisores de pasillos, operaciones y mantenimiento mecánico, personal de salud, operadores de centralita y personal de transporte. Las clasificaciones laborales asignadas a la unidad de negociación, según la Resolución de la Junta Directiva del 8 de junio de 2010, definen el trabajo correspondiente a dicha unidad dentro de los grupos ocupacionales principales, sujeto a la autoridad de la Junta Directiva, conforme a la ley, para modificar la unidad y sus clasificaciones.

B. En la medida de lo posible, a discreción exclusiva de la Junta Directiva y sujeto a las limitaciones presupuestarias existentes, el Empleador dará preferencia a que las tareas de limpieza diurnas se asignen, en primera instancia, en cada escuela y demás instalaciones operadas por el Empleador (o por cualquiera de sus escuelas públicas autónomas o entidades delegadas), como mínimo, a los trabajadores de limpieza que pertenezcan al sindicato.

C. El Empleador notificará, informará y consultará con el Sindicato sobre los estudios actuales y futuros de asignación de activos de capital realizados por el Empleador y/o por los consultores que este contrate, en particular sobre los estudios o informes que propongan el cierre de más escuelas públicas para “optimizar el tamaño” del sistema escolar público y de los bienes inmuebles que este posee. La notificación y la consulta se realizarán entre el representante designado por el Director Ejecutivo y el Director Ejecutivo del Sindicato. El propósito de la notificación y la consulta no será discutir la selección específica de las estructuras que se cerrarán, sino reunirse y dialogar sobre los efectos de los cierres propuestos en la unidad de negociación y en los puestos de trabajo y las tareas asignadas dentro de dicha unidad. El Empleador se compromete a que, al tomar decisiones estratégicas sobre sus recursos, intentará primero redistribuir, sin reducir, el número de puestos presupuestados y ocupados en la unidad de negociación, antes de proceder a la reducción de puestos, si fuera necesario. En caso de que la reducción de puestos sea necesaria como resultado de “un ajuste de plantilla”, la Junta Directiva se compromete a despedir primero a los empleados con menos de cinco años de servicio o a aquellos con evaluaciones insatisfactorias. Para cumplir con sus obligaciones en virtud de este párrafo, el empleador intentará proyectar su plantilla para la unidad de negociación para el siguiente año fiscal antes del 30 de abril, o en la fecha que determine la Junta Directiva, e informará al Director Ejecutivo del Sindicato sobre las posibles nuevas oportunidades de empleo en puestos especializados de la unidad.

D. Para que el Empleador pueda aplicar de forma más eficaz sus recursos limitados durante la vigencia de este Acuerdo, en particular en lo que respecta al aprovechamiento de las habilidades de los miembros de la unidad de negociación, las partes constituirán un Comité Permanente, que se encargará de desempeñar las tareas que se asignen a tal Comité Permanente.

E. Las tareas iniciales asignadas al Comité Permanente, que deberán comenzar a ejecutarse en 2012 y finalizar a más tardar el 30 de junio de 2013, serán las siguientes: (1) definir los resultados esperados razonablemente (los “resultados razonables”) para cada categoría profesional, incluyendo alguna medida de participación o desempeño diario promedio de cada empleado, basada en una o más expectativas o métricas objetivas; (2) plasmar los resultados razonables acordados para cada categoría profesional en un documento escrito que se emitirá para cada categoría, sujeto a revisión y publicación por parte del Empleador; (3) garantizar que todos los miembros del colectivo de

trabajadores estén informados de los resultados razonables esperados y de los criterios de evaluación del Empleador, y que se les conceda un período de prueba; (4) determinar con qué frecuencia se evaluará el desempeño de los empleados en relación con los resultados esperados, y (5) revisar las evaluaciones una vez adoptadas para garantizar que sean fiables y no presenten tendencias discriminatorias. Ningún miembro del Sindicato será suspendido ni despedido como consecuencia de los resultados de uno o más ciclos de evaluación sin la revisión previa del Comité Permanente y del representante del Director Ejecutivo, quienes deberán verificar la documentación que justifique el desempeño insatisfactorio. Los ciclos de evaluación se aplicarán para mejorar el desempeño. El representante del Director Ejecutivo podrá revisar las evaluaciones individuales a solicitud del sindicato cuando se vea afectada la progresión profesional.

F. Una vez que el Comité Permanente haya finalizado las tareas asignadas en el párrafo anterior, Artículo 7.E., a partir del 30 de junio de 2013, el Comité de Empleadores procederá a implementar las escalas salariales establecidas en el Artículo 20 del presente Acuerdo.

G. Al comienzo de cada mes, el Empleador deberá preparar un informe escrito (el “Informe Mensual”) que deberá entregar al Sindicato dentro de los primeros diez días del mes.

H. El Empleador deberá incluir en el Informe Mensual el número de todos los puestos de la unidad de negociación que están autorizados dentro del presupuesto operativo anual del Sistema de Escuelas Públicas de la Ciudad de Baltimore, y el número de puestos que están vacantes o que no están ocupados por empleados permanentes que estén cubiertos por este Acuerdo.

I. El Empleador se reunirá con el Sindicato para dialogar sobre las medidas que está tomando para cubrir los puestos identificados como vacantes o sin cubrir. Si el Sindicato lo solicita, el Empleador intentará identificar todos los puestos de la unidad de negociación que hayan estado vacantes durante más de sesenta (60) días, en el plazo de un mes a partir de la presentación del Informe Mensual correspondiente.

J. El Empleador también deberá incluir en el Informe Mensual todos los puestos de trabajo a tiempo parcial a los que se asignen tareas correspondientes a la unidad de negociación, especificando por separado qué puestos de trabajo a tiempo parcial tienen asignadas 3,5 horas o menos de trabajo por día, y cuáles tienen asignadas más de 3,5 horas de trabajo. Si el Sindicato lo solicita, el Empleador deberá elaborar una lista de las horas de trabajo reales de dichos empleados a tiempo parcial durante el mes calendario anterior.

K. A partir del 1 de enero de 2007, los empleados de servicios de alimentación y de limpieza contratados a tiempo parcial sin beneficios (es decir, 3,5 horas o menos), que trabajen un promedio de cuatro (4) horas o más por día durante sus días de trabajo habituales durante un período de sesenta (60) días consecutivos, pasarán a formar parte del Sindicato a todos los efectos a partir del inicio del mes calendario siguiente; sin embargo, el Empleador solamente estará obligado a proporcionarles beneficios de seguro médico, según lo estipulado en el Artículo 18, “Salud y Bienestar”, si el empleado trabaja un promedio de seis (6) horas o más por día durante un período de sesenta (60) días. Una vez incorporado a la unidad de negociación según los términos de este párrafo, el empleado a tiempo parcial tendrá derecho a: (i) pago por días festivos según el Artículo 10, prorrateado a

medio día (es decir, cuatro (4) horas) de salario; (ii) vacaciones según el Artículo 11, prorrateadas según el Párrafo O del Artículo 11, y (iii) licencia por enfermedad según el Artículo 12, prorrateadas según el Párrafo N del Artículo 12.

L. Dentro de los cuarenta y cinco (45) días anteriores al primer día de clases de cada año escolar, el Empleador entregará al Sindicato una lista de los tipos de trabajo y de puestos de la unidad de negociación previstos para dicha escuela pública autónoma durante el siguiente año escolar. El Empleador, a solicitud del Sindicato, se reunirá con este para negociar los efectos de dicho trabajo y de las asignaciones de trabajo en las Escuelas Públicas Autónomas.

M. El Empleador no exigirá injustificadamente a ningún miembro del personal de la unidad de negociación que realice tareas que no estén incluidas en la descripción del puesto del empleado o para las que no haya recibido la formación adecuada. El Empleador tampoco pedirá ni exigirá a ningún miembro del personal de la unidad de negociación que se responsabilice del trabajo de ningún contratista externo.

N. Si a los empleados en cualquier puesto incluido en la unidad de negociación se les ha exigido, de forma habitual, realizar tareas de mayor categoría, tareas para las que no están capacitados o tareas que no corresponden a su descripción de puesto, el Empleador, a solicitud del Sindicato, deberá encargar un estudio de clasificación de puestos para reevaluar el valor de su trabajo. El Sindicato y el Empleador negociarán la remuneración correspondiente a cualquier nueva clasificación creada. Si el sindicato y el empleador no logran resolver cualquier controversia sobre la remuneración adecuada de uno o varios puestos, dichas diferencias se resolverán mediante el procedimiento de quejas y arbitraje establecido en el Artículo 6 del presente Acuerdo, teniendo en cuenta si el Empleador ha remunerado de forma razonable a los empleados afectados, considerando las funciones que les han sido asignadas.

ARTÍCULO 8 – DELEGADOS SINDICALES Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

A. El Empleador reconoce y tratará con el Delegado Sindical debidamente acreditado en las áreas que definan las partes y, cuando así lo estipule este Acuerdo, con el Presidente del Sindicato y/o el Representante del Consejo en todas las quejas presentadas en virtud del presente Acuerdo.

B. Se entregará al Empleador una lista por escrito de los Delegados Sindicales y sus suplentes inmediatamente después de su designación, y el Sindicato notificará al Empleador con prontitud cualquier cambio en dichos Delegados Sindicales.

C. No habrá más de un Delegado Sindical Principal en esta agencia. A partir del 1 de julio de 2012, el Sindicato podrá designar a un miembro adicional de la unidad de negociación para que sea liberado de sus funciones a tiempo completo con remuneración, con el fin de que colabore en la implementación y administración de los términos de este Acuerdo. El Empleador no podrá negarse injustificadamente a aprobar la designación de dicho empleado para su liberación de funciones.

D. Previa notificación a su supervisor inmediato, el Delegado Sindical tendrá derecho a un

permiso remunerado durante el horario de trabajo cuando participe en la tramitación de una queja conforme al Artículo 6 de este Acuerdo.

E. El Sindicato designará a un empleado como Delegado Sindical Principal. El Delegado Sindical Principal dedicará su jornada laboral, con derecho a remuneración, a la tramitación de quejas y reclamaciones conforme al Artículo 6 de este Acuerdo y a la administración del presente Memorando.

F. Cuando un miembro del Sindicato sea notificado para asistir a una reunión o a una entrevista de investigación que pueda derivar en una medida disciplinaria como, entre otras, una amonestación, una suspensión o un despido, se le informará de su derecho a estar representado antes de iniciar dicha reunión o entrevista y se le concederá un plazo razonable para que pueda conseguir representación.

ARTÍCULO 9 – ANTIGÜEDAD

A. El Empleador y el Sindicato reconocen que el principio de antigüedad, las evaluaciones anuales satisfactorias del rendimiento y las cualificaciones razonables son los únicos factores que se tendrán en cuenta para cualquier ascenso, despido, recontratación, traslado y otras condiciones de empleo, y también reconocen la necesidad de mantener una plantilla eficiente.

B. En caso de reducción de plantilla o eliminación de un puesto:

(1) Se tendrá en cuenta la antigüedad en el puesto dentro de la división, siempre y cuando la productividad del empleado sea satisfactoria.

(2) Un empleado que haya sido seleccionado para ser despedido podrá reemplazar a un empleado con menor antigüedad en una categoría inferior dentro del mismo grupo de despidos, siempre y cuando esté cualificado, tenga una evaluación de desempeño anual satisfactoria y sea capaz de desempeñar las funciones del puesto.

A los efectos de este párrafo, la antigüedad se definirá como la duración total del servicio continuo en las categorías superiores e inferiores.

(3) A más tardar quince (15) días antes de notificar a los empleados sobre una reducción de personal o un despido, el Empleador deberá proporcionar al Sindicato la siguiente información por escrito:

- (a) Nombre de cada empleado que será notificado de que será despedido;
- (b) Fecha de antigüedad de cada empleado que será notificado de su despido;
- (c) La clasificación y la categoría laboral de cada empleado que será notificado de su despido.

(d) El Sindicato proporcionará al Empleador la dirección de correo electrónico a la que este deberá enviar las notificaciones mencionadas anteriormente.

C. Un empleado que desplace a otro empleado de una categoría inferior será incluido en la lista de reemplazo establecida para la categoría superior. Los criterios mencionados en el Párrafo A de este Artículo se aplicarán para la consideración del regreso de dicho empleado desplazado a la categoría superior.

D. Antes de que se programe la fecha de despido efectivo de un empleado, este podrá:

(1) Convertir en dinero efectivo sus vacaciones y permisos personales acumulados, o

(2) Se mantendrá su situación laboral hasta que se hayan agotado todas las vacaciones y permisos personales acumulados. En cualquier caso, las bajas por enfermedad correspondientes al año en curso se convertirán en un pago en efectivo en una proporción de uno (1) por cada cuatro (4) días, tal como se estipula en el Artículo 12 de este Acuerdo, en el momento de la finalización de la relación laboral.

E. El ascenso se realizará en función de la antigüedad cuando el empleado con mayor antigüedad dentro de una división tenga actualmente una evaluación de desempeño anual satisfactoria y sea capaz de realizar el trabajo en la categoría superior.

F. En caso de reducción de personal, un empleado con veinte (20) años o más de servicio continuo puede ofrecerse voluntariamente para ser despedido. El empleado debe enviar una solicitud por escrito al director de la agencia solicitando ser incluido en la lista de despidos. Si el director de la agencia aprueba la solicitud, el empleado también deberá cumplir con los requisitos de elegibilidad del Sistema de Jubilación de Empleados (ERS).

G. El Sindicato animará a los empleados a notificar al Sistema de Escuelas Públicas de la Ciudad de Baltimore sobre su interés en otros puestos para los que estén cualificados. El Sistema de Escuelas Públicas de la Ciudad de Baltimore seguirá esforzándose de buena fe por notificar a los empleados sobre las vacantes mediante la publicación de anuncios de empleo en los mismos lugares donde se suelen publicar los avisos a los empleados.

H. Las partes acuerdan que los miembros de la unidad identificados para el despido serán reasignados, cuando sea posible, a un puesto vacante existente; siempre que, a discreción exclusiva de la gerencia, el empleado se considere calificado y capaz de realizar los deberes del trabajo.

I. Sin perjuicio de los demás términos y disposiciones del presente Acuerdo, no habrá despidos ni otros desplazamientos de los empleados que forman parte de la unidad de negociación por motivo de la asignación de tareas de la unidad de negociación a personas o partes que no sean miembros de la unidad de negociación.

ARTÍCULO 10 – DÍAS FESTIVOS

A. Se dará permiso remunerado por estos días, denominados en lo sucesivo “días festivos”:

Festivos

1 de enero	Día de Año Nuevo
Enero	Cumpleaños del Dr. Martin Luther King, Jr.
Febrero	Día del Presidente
Marzo/Abril	Viernes Santo y 2 días adicionales durante las vacaciones de
primavera Mayo	Día de la Recordación (“Memorial Day”)
4 de julio	Día de la Independencia
Septiembre	Día del Trabajo (“Labor Day”)
Noviembre	Thanksgiving Day & day after Thanksgiving
Diciembre	Día de Navidad y el día antes de Navidad

B. Los días de elecciones al Congreso de los Estados Unidos, que se celebran el martes siguiente al primer lunes de noviembre en los años pares, también se observarán como feriados.

C. En el caso de una elección que no sea general ni congresual, y previa solicitud, el Empleador permitirá a los empleados que sean elegibles y estén registrados para votar hasta dos (2) horas de licencia, si es necesario, con el fin de votar sin pérdida de salario.

D. Si un día festivo cae en sábado, se observará como festivo el viernes anterior; si cae en domingo, se observará como festivo el lunes siguiente. En el caso de empleados que trabajen en un horario distinto al de lunes a viernes, si uno (1) de los días festivos indicados coincide con uno (1) de sus días libres habituales, se le concederá otro día libre dentro del mismo período de pago o a más tardar en el siguiente, o se le pagará el salario de un día. La gerencia considerará las solicitudes de los empleados para un día libre sustituto dentro del plazo especificado anteriormente.

E. Cuando un día festivo caiga en un día laborable normal de un empleado que trabaje por turnos cada dos semanas y se le exija trabajar un segundo turno en ese día festivo, se le concederá una paga por festivo más tiempo y medio (1 1/2) por todas las horas trabajadas en el primer turno y una paga por festivo más tiempo y medio (1 1/2) por todas las horas trabajadas en el segundo turno.

F. A un empleado programado para trabajar en un día festivo que llame para reportarse enfermo se le cobrará la licencia por enfermedad de ese día. Si no notifica al supervisor sobre su enfermedad, no se le pagará ese día.

G. Para ser elegible para el pago de vacaciones, un empleado debe estar en estado de pago al

menos un (1) día en el período de nómina en el que ocurre el feriado.

H. A los empleados que deban trabajar en un día festivo se les pagará a razón de una vez y media (1 1/2) su tarifa horaria regular por cada hora trabajada, además de su pago de vacaciones.

ARTÍCULO 11 – VACACIONES

A. Las vacaciones de los empleados amparados por este Acuerdo se acumulan en relación con el tiempo de servicio continuo con el Empleador de la siguiente manera:

1. Los empleados con menos de seis (6) años de servicio tendrán derecho a un día laborable de vacaciones por cada mes de servicio completado, o un total de doce (12) días al año.

2. Los empleados con seis (6) pero menos de once (11) años de servicio completado, tendrán derecho a vacaciones de uno y un cuarto (1 1/4) días hábiles por cada mes de servicio completado, o un total de quince (15) días por año.

3. Los empleados que tengan once (11) pero menos de catorce (14) años de servicio completado, tendrán derecho a vacaciones de uno y medio (1 1/2) días hábiles por cada mes de servicio completado, o un total de dieciocho (18) días por año.

4. Los empleados que tengan catorce (14) pero menos de diecinueve (19) años de servicio completado, tendrán derecho a vacaciones de uno y tres cuartos (1 3/4) días hábiles por cada mes de servicio completado, o un total de veintiún (21) días por año.

5. Los empleados que hayan completado diecinueve (19) o más años de servicio continuo tendrán derecho a vacaciones de dos (2) días hábiles por cada mes de servicio completado, o un total de veinticuatro (24) días por año.

B. Los empleados con derecho a vacaciones podrán disfrutarlas con la aprobación de su supervisor. Dicha aprobación no se denegará injustificadamente. Las solicitudes de vacaciones deberán ser completadas por el empleado en el formulario prescrito por la agencia y presentadas al supervisor al menos una (1) semana antes del primer día de licencia, si la licencia durará una (1) semana o más. Salvo en casos de emergencia, las solicitudes de licencia por períodos inferiores a una (1) semana deberán presentarse al menos un (1) día hábil completo antes del inicio previsto de la licencia. Si bien se hará todo lo posible para satisfacer la solicitud de los empleados que soliciten sus períodos de vacaciones, los horarios de vacaciones deben ajustarse a los requisitos operativos y las vacaciones deben disfrutarse según lo programado por el supervisor. Las solicitudes de vacaciones conflictivas se resolverán por antigüedad.

C. El pago de todos los días de vacaciones se basará en la tarifa de pago regular del empleado.

D. Los empleados solo podrán usar sus vacaciones acumuladas. Podrán acumular vacaciones hasta el máximo de días acumulables en un período de cuatro (4) años, de acuerdo a su tasa de

acumulación actual.

E. Cualquier día festivo según se define en este Acuerdo que caiga dentro de las vacaciones programadas de un empleado no se contará como un día de licencia de vacaciones.

F. A los empleados que estén de vacaciones en cualquier día de cierre anticipado se les cobrará todas las vacaciones que se les habrían cobrado si no se hubiera producido el cierre anticipado.

G. Un empleado podrá utilizar la licencia de vacaciones en unidades de no menos de cuatro (4) horas diarias o incrementos de 1/2 día.

H. Las vacaciones se acumularán siempre que el empleado se encuentre en situación de pago en cualquier momento durante el período de nómina en el que ocurra su fecha de aniversario.

I. Los servicios previos se reconocerán para el cómputo del derecho a vacaciones de los trabajadores que al momento de su despido por falta de trabajo o de fondos tuvieran carácter permanente y que posteriormente sean reempleados.

J. Los empleados que sean reempleados, excepto como se define en el inciso I anterior, después de una interrupción en el servicio de treinta (30) o más días de trabajo, serán considerados como empleados nuevos para los efectos del cálculo de la asignación de vacaciones.

K. Cuando los empleados se transfieran de un (1) puesto permanente a otro puesto permanente sin interrupción en el servicio, tendrán derecho a conservar su saldo de vacaciones.

L. Los empleados podrán, al obtener una licencia por servicio militar, utilizar sus vacaciones acumuladas. Si no las utilizan, se conservarán hasta su reincorporación al servicio.

M. Además de las vacaciones acumuladas, a los herederos legales de los empleados que fallezcan se les concederá un bono equivalente al monto de vacaciones a que el empleado hubiera tenido derecho por doce (12) meses de servicio, siempre que, si dentro de los seis (6) meses inmediatamente anteriores a la fecha de fallecimiento del empleado, a este se le hubiera concedido licencia por enfermedad extendida en exceso del bono al que tenía derecho, no se aprobará el bono.

N. Los empleados que sean separados del servicio, independientemente del motivo, recibirán el pago completo a partir de la fecha de separación por vacaciones, licencias personales, horas extras o bonificaciones acumuladas, excepto en caso de deuda legítima con el Empleador. Por lo tanto, el comprobante de corte debe contener un registro de todas las licencias que le corresponden al empleado al momento de su separación.

O. Los empleados permanentes a tiempo parcial acumularán vacaciones de acuerdo con el siguiente calendario.

1. A los empleados permanentes a tiempo parcial con menos de seis (6) años de servicios continuos completados se les acreditará un (1) día de vacaciones cuando hayan

trabajado un total de ciento sesenta (160) horas.

2. Los empleados permanentes a tiempo parcial con seis (6) pero menos de once (11) años de servicios continuos completados, tendrán derecho a vacaciones de un día y un cuarto (1 1/4) día hábil por cada ciento sesenta (160) horas trabajadas.

3. Los empleados permanentes a tiempo parcial con once (11) pero menos de catorce (14) años de servicios continuos completados tendrán derecho a vacaciones de un día y medio (1 1/2) día hábil por cada ciento sesenta (160) horas trabajadas.

4. Los trabajadores permanentes a tiempo parcial con catorce (14) pero menos de diecinueve (19) años de servicios continuos completados tendrán derecho a vacaciones de uno y tres cuartos (1 3/4) días hábiles por cada ciento sesenta (160) horas trabajadas.

5. Los empleados permanentes a tiempo parcial con más de diecinueve (19) años o más de servicio continuo completo disfrutarán de dos (2) días hábiles de vacaciones por cada ciento sesenta (160) horas trabajadas. En cada caso, el día de vacaciones será de ocho (8) horas.

P. Los empleados que no hayan cumplido antes un período de prueba acumularán vacaciones a razón de un (1) día por mes de servicio y tendrán derecho a utilizar las acumuladas al finalizar su período de prueba de seis (6) meses. El período de prueba no afectará el derecho del empleado a utilizar la licencia por enfermedad o personal a medida que la vaya acumulando; sin embargo, en caso de terminación del servicio del empleado en prueba, perderá todas las vacaciones acumuladas.

ARTÍCULO 12 – BAJA POR ENFERMEDAD

A. Recibirán baja (o licencia) por enfermedad con goce de sueldo los empleados que hayan acumulado licencia por enfermedad y que deban ausentarse del trabajo debido a enfermedad personal, lesión o incapacidad pre o postnatal.

B. La baja por enfermedad se acumulará a razón de un (1) día por cada mes de servicio completado, siempre que el empleado esté en situación de pago en cualquier momento durante el período de nómina en el que ocurra su fecha de aniversario.

C. No habrá límite máximo para la acumulación de bajas por enfermedad..

D. Los empleados podrán convertir en efectivo un (1) día de baja por enfermedad no utilizada por cada cuatro (4) días acumulados durante el año de licencia, a su tasa de pago vigente al momento de la conversión. El año de baja por enfermedad comienza el día inmediatamente posterior al último período de nómina de noviembre y se extiende hasta el último período de nómina de noviembre del año siguiente. Todos los días de baja por enfermedad no convertidos en efectivo se transferirán y se conservarán como baja por enfermedad acumulada. El pago de la baja por enfermedad convertida se realizará a más tardar el 24 de diciembre de cada año.

E. Los empleados que renuncien o finalicen su empleo después del 1 de junio de cualquier año tendrán derecho a convertir en efectivo un (1) día de baja por enfermedad no utilizado por cada cuatro (4) días de baja por enfermedad acumulados durante el año de baja por enfermedad vigente en ese momento.

F. Además de sus vacaciones acumuladas, los empleados que están pensionados o que eligen terminar su servicio sin pensión y han completado al menos veinte (20) años de servicio, tendrán derecho a un bono de un (1) día de pago por cada cuatro (4) días de baja por enfermedad acumulada al momento de su jubilación y/o terminación del servicio del BCPSS.

G. No se concederá baja por enfermedad cuando haya evidencia de abuso del principio de baja por enfermedad mediante simulación o solicitud falsa de dicha baja.

H. Un empleado podrá utilizar la baja por enfermedad en unidades de no menos de dos (2) horas al día y en incrementos de las mismas.

I. Los empleados deberán notificar a su supervisor antes del inicio de su turno de trabajo el primer día de ausencia por enfermedad y en los intervalos que especifique el supervisor durante la duración de dicha ausencia.

J. Todo uso de la baja por enfermedad está sujeto a verificación. El examen periódico por parte del médico del Empleador correrá a cargo de este. Sin embargo, no se requerirá un certificado médico del médico particular del empleado para ausencias inferiores a cinco (5) días consecutivos o más, a menos que se sospeche de abuso.

K. Se concederá baja por enfermedad con goce de sueldo por incapacidad prenatal y posnatal a la empleada que sufra una incapacidad tal que le impida prestar servicios al Empleador. El Empleador y el Sindicato reconocen que esta incapacidad ocurrirá, en la mayoría de los casos, durante las cuatro (4) semanas anteriores y las seis (6) semanas posteriores al parto.

A un empleado que esté ausente temporalmente de su puesto debido a las razones descritas antes y que permanezca en la nómina con el estado "S" o "SX" debido a esa discapacidad continua, y que no esté en baja, se le permitirá regresar a su puesto respectivo al final de la discapacidad.

L. Si un día designado aquí como feriado ocurre mientras un empleado está de baja por enfermedad, ese día se considerará feriado y no se computará como día de licencia por enfermedad.

M. Un empleado con al menos tres (3) años de servicio en BCPSS que no pueda regresar al trabajo después de agotar todos sus días acumulados de baja por enfermedad, vacaciones y permiso personal, puede solicitar una extensión de la baja por enfermedad con goce de sueldo. Si el Jefe de Departamento considera conveniente dicha extensión, puede recomendarla al Sistema de Escuelas Públicas de la Ciudad de Baltimore. Dicha solicitud debe ir acompañada de un certificado médico. Sin embargo, ninguna extensión puede exceder un (1) día por mes de servicio completado (o en el caso de empleados permanentes a tiempo parcial, un (1) día por cada ciento sesenta (160) horas trabajadas). Al regresar al trabajo y después de acumular diez (10) días de baja por enfermedad, el

empleado que reciba este beneficio debe reembolsar al Sistema de Escuelas Públicas de la Ciudad de Baltimore la mitad (1/2) de los días de baja por enfermedad extendida otorgados.

N. En caso de empleados permanentes a tiempo parcial, la baja por enfermedad se acumulará en un (1) día por cada ciento sesenta (160) horas trabajadas. Un día de baja por enfermedad valdrá por una jornada laboral regular a tiempo completo de un empleado amparado por este Acuerdo.

O. Los empleados pueden utilizar su baja por enfermedad acumulada, según las disposiciones y requisitos de la Baja Médica Familiar, para cuidar a un familiar directo que padezca una enfermedad o lesión que la justifique. Enfermedad o lesión incluye, entre otras, lesiones o enfermedades personales como cáncer, cardiopatías, accidentes automovilísticos, etc.

La Junta reconoce la importancia del tiempo de vinculación parental con los recién nacidos o después de la adopción o acogida de un niño, y reconoce además que los empleados podrían desear dividir su baja FMLA disponible entre el período inmediatamente posterior al nacimiento/adopción/acogida y un período posterior que facilite mejor la vinculación en su situación particular. Para ello, los empleados pueden solicitar la división de su baja FMLA disponible en dos bloques de tiempo: uno inmediatamente posterior al nacimiento/adopción/acogida y el segundo, que finalice a más tardar un (1) año después del nacimiento/adopción/acogida. En caso de que se produzca un cambio sustancial en las circunstancias dentro de las dos (2) semanas posteriores al nacimiento/adopción/acogida, un empleado que haya sido aprobado para usar la baja FMLA en un solo bloque de tiempo podrá solicitar la interrupción de dicho período debido a dicho cambio de circunstancias, reincorporarse al trabajo por un período y luego reanudar la baja por el resto de dicha baja aprobada, que finalizará a más tardar un (1) año después del nacimiento/adopción/acogida.

P. Un empleado puede utilizar sus días de baja acumulados para citas médicas y dentales que no se puedan programar en otro momento. Las bajas por enfermedad utilizadas con la aprobación previa del supervisor para dichas citas no se considerarán una “ocasión” según el Programa de Control de Asistencia. Dichas solicitudes deben presentarse lo antes posible antes de la fecha de la cita, pero con una antelación mínima de diez (10) días hábiles.

Q. El Banco de Bajas Médicas previamente constituido y actualmente en funcionamiento continuará vigente y se regirá por sus normas vigentes.

R. En caso de que la Ley de Seguro de Baja Médica y Familiar de Maryland (“FAMLI”, siglas en inglés) entre en vigor, las partes se reunirán a más tardar seis meses antes de la fecha de vigencia para negociar cambios a este Artículo.

ARTÍCULO 13 – OTRAS BAJAS

A. Baja por duelo

Se concederán cuatro (4) días consecutivos de baja con goce de sueldo, previa solicitud, en caso de fallecimiento de un familiar directo del empleado. Se considerarán familiares directos: padre, madre, suegra, suegro, abuelos, hermana, hermano, cónyuge, hijos, nietos, hermanastros y medio parientes,

o un miembro del hogar directo del empleado. Se autorizará un (1) día de baja por fallecimiento de cualquier otro familiar no mencionado en la oración anterior. Este (1) día de baja deberá tomarse dentro de los cuatro (4) días calendario siguientes a la fecha del fallecimiento o el día del funeral o servicio conmemorativo del familiar si el funeral se realiza más de cuatro (4) días después de la fecha del fallecimiento.

Los cuatro (4) días comenzarán a contar, a elección del empleado, el día del fallecimiento o el día siguiente. Si el funeral o servicio conmemorativo no está programado dentro de los cuatro (4) días posteriores a la fecha del fallecimiento, el empleado podrá dividir los cuatro (4) días de baja para asistir a dicho funeral o servicio conmemorativo programado posteriormente. En caso de que el familiar fallecido viviera en el mismo hogar que el empleado que realizó la solicitud, también se considerará familiar directo.

Los empleados que requieran tiempo libre adicional a estos cuatro (4) días podrán solicitarlo, y se les concederá, con cargo a vacaciones o baja personal. El Empleador podrá solicitar información para documentar una solicitud de licencia por fallecimiento, conforme a este Artículo, si existe causa razonable para creer que el empleado que la solicitó ha abusado del beneficio o ha tergiversado su derecho a solicitar tiempo libre.

B. Baja por accidente laboral

1. Exámenes de lesiones laborales

a. El Empleador tendrá derecho a enviar a un empleado a un médico designado para una evaluación de una lesión, enfermedad o discapacidad sufrida durante el curso y dentro del alcance del empleo para BCPSS (una “lesión ocupacional”), y el empleado deberá seguir las instrucciones del médico con respecto al momento y la forma de regresar al trabajo.

b. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Apartado B.1.a. anterior, si un empleado consulta a su propio médico en relación con una lesión laboral y dicho médico concluye que, debido a dicha lesión, el empleado debe ser dado de baja o que sus funciones en el trabajo deben ser limitadas, la recomendación del médico será respetada por el Empleador, salvo que sea irrazonable.

c. Cuando exista una disputa o conflicto entre el médico evaluador del Empleador y el médico tratante o asistente del empleado, el Empleador y el empleado aceptarán la recomendación del médico del empleado por siete (7) días hábiles, durante los cuales los médicos deberán consultar e intentar resolver las diferencias en cuanto al tratamiento de la lesión laboral del empleado. Si los médicos no logran ponerse de acuerdo, los representantes del Empleador y del sindicato intentarán resolver la disputa o el desacuerdo en cuanto a la asignación del empleado.

d. Nada de lo dispuesto en esta sección modificará en modo alguno los derechos y disposiciones de las leyes estatales sobre indemnización por accidentes laborales.

2. Cuando un empleado sufra una lesión ocupacional (en el trabajo) en el desempeño de sus funciones y no pueda trabajar, se le otorgará el salario completo, no computable con ninguna baja ganada, por un período que no exceda de seis (6) meses por cada accidente, siempre que dicha pérdida de tiempo sea certificada por el BCPSS. Sin embargo, ningún empleado tendrá derecho a recibir beneficios de Compensación Laboral por Incapacidad Total Temporal durante el tiempo, o durante el período, en que dicho empleado reciba su salario completo por baja por lesión laboral, según lo descrito anteriormente. Cuando ocurran lesiones que requieran una ausencia mayor a cinco meses y medio (5 1/2), se aplicará lo siguiente:

Según las disposiciones de la Ley de Compensación Laboral de Maryland, el empleado recibirá la Compensación Laboral por el monto fijado o determinado por ley. La diferencia se imputará a la baja por enfermedad en la medida en que sea posible, incluyendo extensiones a razón de medio (1/2) día de baja por enfermedad por cada día completo de baja.

3. Los exámenes médicos especiales de los empleados solo serán solicitados por la agencia contratante, excepto en situaciones en las que sea necesaria una evaluación en relación con una reclamación pendiente por accidente laboral o cuando el empleado se encuentre bajo cuidados médicos continuados.

4. En ningún caso dicha baja se prolongará más allá de un (1) año a partir de la fecha de la lesión o accidente laboral del empleado. Al vencimiento de dicho plazo, el empleado podrá:

- a. Permanecer en situación de remuneración utilizando los días acumulados de baja por enfermedad, vacaciones y permisos personales, o
- b. Presentar de una solicitud de jubilación por incapacidad por accidente.

5. El tiempo perdido debido a lesiones o accidentes relacionados con el trabajo que incapaciten a un empleado por un período superior al año (1) mencionado anteriormente se compensará de conformidad con la Ley de Compensación para Trabajadores de Maryland.

C. Permiso por defensa civil

A cualquier empleado que sea voluntario acreditado de una Organización de Defensa Civil se le puede otorgar permiso del jefe del departamento en el que está empleado para participar en programas de entrenamiento previo a emergencias y ejercicios de prueba de Defensa Civil durante las horas de trabajo sin pérdida de salario o vacaciones, sujeto a las siguientes condiciones:

1. La solicitud de dicho permiso deberá hacerse en cada caso por escrito al departamento correspondiente, por el Director de Defensa Civil de la Ciudad de Baltimore.
2. La cantidad total de tiempo por el cual se puede conceder permiso a cualquier

empleado para los fines descritos no excederá de cuarenta (40) horas en cualquier año calendario.

D. Entrenamiento militar

Todos los empleados que sean miembros de la milicia organizada o de las reservas del Ejército, la Armada, la Fuerza Aérea o la Marina tendrán derecho a una baja de ausencia de sus respectivas funciones, sin pérdida de salario, tiempo o reducción en la calificación de eficiencia, en todos los días durante los cuales estarán involucrados en defensa de campo o costa u otro entrenamiento ordenado o autorizado bajo cualquier ley de los Estados Unidos, durante el tiempo que estén en entrenamiento anual de servicio inactivo, por un período que no exceda los quince (15) días hábiles en cualquier año calendario; siempre que, sin embargo, si a algún miembro de la milicia organizada se le ordena el servicio activo en caso de una emergencia, tendrá derecho a una baja de ausencia sin pérdida de salario, tiempo o calificación de eficiencia por dicho tiempo mientras esté sirviendo bajo dichas órdenes de servicio activo, además del período de quince (15) días hábiles especificado antes, y en todos los demás aspectos, el Empleador deberá cumplir plenamente con USERRA.

E. Servicio como jurado

Todo empleado que deba prestar servicio como jurado en cualquier tribunal (municipal, federal o del condado) recibirá su salario regular. Deberá notificar a su supervisor de inmediato mediante un memorando, adjuntando una copia de su citación. Si un empleado presta servicio como jurado y es despedido, deberá presentarse a trabajar durante el resto de la jornada laboral. BCPSS ya no deducirá de sus salarios los fondos pagados por la jurisdicción para el servicio de jurado.

F. Baja sin sueldo

1. Previa solicitud por escrito, se podrá conceder a cualquier empleado una baja sin goce de sueldo, que no exceda de un (1) año, por enfermedad personal, enfermedad de un familiar directo o discapacidad. Las prórrogas de esta baja deberán ser acordadas mutuamente entre el Empleador y el Sindicato.

2. A todo empleado elegido o designado Presidente, Vicepresidente o Representante del Consejo del Sindicato se le concederá una baja sin goce de sueldo durante el período de la elección o nombramiento para su cargo o cualquier extensión del mismo.

3. Baja por Estudios. Tras completar un (1) año de servicio continuo, cualquier empleado, previa solicitud y aprobación del funcionario designado, podrá disfrutar de una baja sin goce de sueldo para fines educativos. El período de la baja no excederá de nueve (9) meses, pero podrá extenderse o renovarse a solicitud del empleado y con aprobación del funcionario designado.

Las bajas por motivos educativos no se concederán más de una vez cada tres (3) años.

El Empleador y el Sindicato acuerdan cooperar en el desarrollo de programas de formación

laboral, perfeccionamiento, aprendizaje y promoción profesional.

4. El servicio acreditable previo en BCPSS no se perderá si a un empleado se le concede una baja sin goce de sueldo. Un empleado con baja sin goce de sueldo durante más de treinta (30) días calendario no perderá las vacaciones acumuladas ni la antigüedad durante dicha baja.

En caso de que la baja sin goce de sueldo exceda de treinta (30) días calendario, las fechas de antigüedad y de aumento del empleado se retrasarán un (1) día por cada día de la baja, excepto para cualquier empleado que esté en baja sin goce de sueldo por servicio militar.

G. Convenciones sindicales

El Empleador concederá baja sin pérdida de salario a los empleados designados oficialmente como delegados a las convenciones y conferencias sindicales programadas regularmente, siempre que durante un (1) año calendario no se conceda dicha baja a más de quince (15) de dichos empleados y a ningún empleado se le conceda dicha licencia más de una vez.

H. Baja personal

Los empleados permanentes tienen derecho a tres (3) días de licencia personal al año. Se acumularán tres (3) días de licencia personal a razón de un cuarto (1/4) de día por cada mes de servicio completado. En ningún momento un empleado podrá acumular más de ocho (8) días de baja personal. Los empleados permanentes a tiempo parcial acumularán días de baja personal a razón de un cuarto de día por cada 160 horas trabajadas. La baja personal no se denegará a menos que interfiera materialmente con el desempeño de las funciones de la agencia; siempre que, sin embargo, el empleado solicite dicha baja con al menos tres (3) días hábiles de aviso. En situaciones de emergencia legítimas, se podrá renunciar al aviso de tres (3) días. No se denegará la solicitud de baja personal por festividades religiosas.

Los empleados recibirán el pago por las vacaciones personales no disfrutadas cuando se separen de BCPSS.

I. A partir del 1 de julio de 1990, los empleados pueden utilizar sus permisos personales y por enfermedad en unidades de no menos de dos horas al día y en incrementos de esa misma duración. Todos los nuevos empleados contratados en la unidad después del 1 de julio de 1998 deben utilizar sus permisos personales en incrementos de al menos un cuarto (1/4) de día.

J. Baja por graduación

En no más de un día de trabajo programado cada año, un empleado puede tener licencia, con goce de sueldo, para asistir a la graduación documentada de su dependiente, hijo o nieto de un curso de estudio acreditado en una escuela secundaria, colegio o universidad.

ARTÍCULO 14 – HORAS DE TRABAJO

A. El horario regular de trabajo cada día será consecutivo, salvo interrupción para los períodos de almuerzo.

B. La semana laboral estará compuesta por cinco (5) días laborables consecutivos, excepto para los trabajadores en operaciones continuas.

C. Un máximo de ocho (8) horas consecutivas, incluyendo un período de almuerzo remunerado de cuarenta (40) minutos, constituirá una jornada laboral. Todos los empleados trabajarán en un turno regular, y cada turno tendrá una hora de entrada y salida regular.

Los horarios de trabajo que muestren los turnos, días y horas de trabajo de los empleados deberán publicarse en el tablero de anuncios de cada departamento en todo momento.

D. Todos los empleados tendrán derecho a un período de almuerzo durante cada turno de trabajo. Siempre que sea posible, este se programará a mitad de cada turno.

E. Un empleado que deba trabajar tres (3) horas o más inmediatamente después de completar un turno de trabajo normal de tiempo completo recibirá un subsidio de comida de \$5.00.

F. Los empleados llamados a trabajar fuera de su turno regular recibirán un salario mínimo de cuatro (4) horas a razón de una vez y media (1 1/2) su salario regular. Cualquier empleado llamado o requerido a trabajar antes o después de su turno regular, pero que se anexe consecutivamente a uno u otro extremo del mismo, recibirá un salario de una vez y media (1 1/2) su salario regular únicamente por el tiempo trabajado, pero en ningún caso menos de una (1) hora, y la disposición sobre el mínimo de cuatro (4) horas antes mencionada no será aplicable. El empleado recibirá entonces el salario correspondiente por el resto de su turno regular. Nada de lo aquí dispuesto se interpretará como acumulación de horas extras.

G. Los empleados asignados regularmente a trabajo nocturno o por turnos recibirán treinta y cinco (35) centavos por hora adicionales a las tarifas establecidas, en concepto de diferencial de turno, por cada hora trabajada después de las 14:00 h en todos los turnos que comiencen después de las 12:00 h. Esta disposición no se aplicará a vigilantes, guardias ni empleados cuyas asignaciones de emergencia comiencen o se prolonguen durante los períodos mencionados. Cuando corresponda, el diferencial nocturno se pagará a la tarifa correspondiente por horas extras. El diferencial de turno formará parte del salario base del empleado para fines de licencia remunerada después de haber sido asignado a un turno elegible durante treinta (30) días consecutivos.

H. Los empleados de turno y otros empleados no estarán obligados a trabajar más de dieciséis (16) horas consecutivas sin un descanso de ocho (8) horas, excepto en caso de emergencia que ponga en peligro la vida, la salud y la seguridad. Si un empleado está obligado a trabajar más de dieciséis (16) horas consecutivas en una situación de emergencia, dicho período no excederá de veinticuatro (24) horas consecutivas.

I. A partir del 1 de abril de 2016, todos los puestos de la unidad de negociación que trabajan

una jornada de siete horas y treinta y tres centésimas (7,33) horas sin almuerzo pagado debido a que los puestos fueron transferidos de otra unidad de negociación como resultado de la Resolución de la Junta del 30 de junio de 2010, se convertirán a una jornada laboral de ocho (8) horas con un descanso para almuerzo pagado de cuarenta (40) minutos.

J. A partir de la ratificación de este Acuerdo, a los empleados a tiempo parcial que trabajen jornadas de 5 o 6 horas se les dará un descanso para almorzar remunerado de treinta (30) minutos.

ARTICLE 15 – HORAS EXTRA

A. Todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas programadas dentro de una semana laboral se considerarán horas extras y los empleados no exentos serán compensados a una tasa de 1 1/2 veces la tasa de pago normal por tiempo ordinario.

B. Todo permiso remunerado se considerará tiempo trabajado a efectos del cómputo de las horas extraordinarias.

C. Las horas extras se distribuirán equitativamente entre los empleados de la misma clasificación laboral en cada área de trabajo. La distribución de las horas extras se igualará cada semestre, comenzando el primer día del mes calendario siguiente a la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo o el primer día de cualquier mes calendario en que este Acuerdo entre en vigor. En la medida de lo posible, se ofrecerá la oportunidad de trabajar horas extras al empleado de la clasificación laboral que tenga menos horas extras en su haber en ese momento. Si este empleado no acepta la asignación, se le ofrecerá la asignación al empleado con la siguiente menor cantidad de horas extras en su haber. Este procedimiento se seguirá hasta que se seleccione a los empleados requeridos para las horas extras. Mensualmente, se publicará en el tablón de anuncios del departamento un registro de las horas extras trabajadas por cada empleado.

D. Las horas extras serán voluntarias, salvo en caso de emergencia. No se discriminará a ningún empleado que se niegue a trabajar horas extras, salvo en caso de emergencia, pero se llevará un registro de cada empleado, que deberá publicarse en su sitio web, indicando el número de horas extras que se negó a trabajar.

E. Tarifa de pago de horas extras

1. La tasa de pago de horas extras por todas las horas trabajadas en el séptimo día consecutivo trabajado en una semana laboral regular será de dos (2) veces la tasa de pago normal por horas ordinarias.

2. Cuando en el funcionamiento normal de un departamento, el trabajo se programe regularmente los sábados y/o domingos, no se programarán más de diez (10) días de trabajo para ningún empleado en cada período de catorce (14) días, a menos que haya una emergencia o circunstancia imprevista.

3. Si ocurre una emergencia o circunstancia imprevista, a un empleado que

trabaje según este horario se le pagará una vez y media (1 1/2) su tarifa por hora por todas las horas trabajadas en exceso de diez (10) días programados regularmente durante dicho período de catorce (14) días, excepto que por todas las horas trabajadas en exceso de doce (12) días durante dicho período de catorce (14) días, se le pagará al empleado dos (2) veces su tarifa por hora.

F. El Empleador no podrá variar ni reorganizar los horarios de trabajo para evitar el pago de horas extras.

G. Cuando un empleado en una sola semana laboral trabaja en dos o más tipos diferentes de trabajos para los cuales se han establecido diferentes tarifas de tiempo regular, el empleado recibirá horas extras pagadas por el tipo de trabajo que se realiza durante las horas extras a la tarifa más alta para todas las horas que excedan las cuarenta (40) en una semana laboral.

ARTÍCULO 16 – SEGURIDAD Y SALUD

A. El Empleador acepta cumplir con la Ley Federal de Seguridad y Salud Ocupacional, así como con todas las leyes y regulaciones federales, estatales y locales que aplican en materia de salud y seguridad.

B. El Empleador proporcionará a todos los miembros de la unidad de negociación del Sindicato un lugar de trabajo seguro y saludable. El Empleador y el Sindicato cooperarán en la aplicación de las normas de seguridad. Si un empleado considera que su trabajo lo obliga a estar en situaciones inseguras o insalubres, el Empleador considerará el asunto de inmediato. Si el asunto no se resuelve satisfactoriamente, podrá ser objeto de una queja formal y se procesará de acuerdo con el procedimiento de quejas. Si un empleado considera que algún equipo del vehículo motorizado que debe operar es inseguro, deberá informarlo de inmediato a su supervisor, quien realizará una inspección inmediata. Ningún empleado estará obligado a operar un equipo del vehículo motorizado que sea inseguro.

C. Se establecerá un Comité Conjunto de Relaciones Laborales para revisar las normas de seguridad, las causas de los accidentes y otros asuntos de seguridad para promover la seguridad de los empleados. Además, se establecerá un Comité Conjunto de Seguridad Laboral y Gestión, con representación igualitaria del Sindicato y de BCPSS, para tratar cuestiones de seguridad y salud relacionadas con los empleados de AFSCME Local 44.

D. Para permitir que el Empleador proteja la seguridad, la salud y el bienestar de todos los empleados de la unidad de negociación, el Empleador deberá, dentro de los treinta (30) días siguientes a la solicitud del Sindicato, proporcionar al Sindicato (i) copias de cualquier inspección del lugar de trabajo o declaraciones de hallazgos clínicos que puedan relacionarse con el trabajo o lugar(es) de empleo de los miembros de la unidad de negociación del Sindicato; o (ii) cualquier información que esté en posesión, custodia o control del Empleador sobre patógenos específicos, contagios, peligros ambientales, productos químicos tóxicos, riesgos de salud o accidentes que se encuentren bajo estudio activo.

E. Referencias médicas

1. El Empleador seguirá teniendo la autoridad de solicitar a los empleados una evaluación médica. Cuando la Ciudad solicite a un empleado que se presente a Mercy Health Services (“Mercy”) para una evaluación, el Empleador exigirá a Mercy que le informe correctamente sobre el alcance y los términos de su compromiso profesional.

2. A ningún empleado se le exigirá, como condición para su contratación, que autorice a Mercy a asumir la función de médico tratante o proveedor de atención médica tratante de dicho empleado.

3. Ningún empleado estará obligado a dar su consentimiento para un procedimiento o prueba médica que sea incompatible con los principios médicos generalmente aceptados o que, de otro modo, no esté médicamente indicado.

4. El Empleador deberá, en todo momento, honrar y exigir a Mercy que respete los derechos de confidencialidad y privacidad de sus empleados con respecto a la información y atención médica.

F. Estrés térmico

1. El Empleador deberá cumplir con las Normas sobre estrés térmico de Maryland según COMAR 09.12.32 y proporcionará a AFSMCE el Plan de Prevención y Gestión de Enfermedades Relacionadas con el Calor del distrito, tal y como exige COMAR, y comunicará a AFSCME cualquier cambio que se realice en el plan antes de su implementación.

2. Para los empleados que deban trabajar en escuelas o instalaciones donde el índice de calor sea superior a 90 grados, el distrito implementará las medidas adecuadas para la prevención de enfermedades relacionadas con el calor, que pueden incluir períodos de descanso y prácticas laborales modificadas, tal como se describe en el Plan de Prevención y Gestión de Enfermedades Relacionadas con el Calor del distrito.

G. Conductores de autobuses

1. El distrito brindará capacitación a los conductores de autobuses sobre cómo informar cualquier lesión relacionada con el trabajo.
2. El distrito se coordinará con el proveedor de compensación laboral para revisar reclamos de los conductores de autobús y dará ese informe a AFSMCE.

ARTÍCULO 17 – TABLONES DE ANUNCIOS

El Empleador se compromete a proporcionar un espacio razonable en un tablero de anuncios

etiquetado con el nombre del Sindicato, donde el Sindicato pueda publicar avisos sobre asuntos oficiales del Sindicato.

ARTÍCULO 18 – SALUD Y BIENESTAR

El Empleador continuará brindando, durante la vigencia del contrato actual, cobertura de seguro médico, óptico y dental grupal (los “programas de seguro médico”) según lo establecido en el Anexo A. El costo de los beneficios de cada empleado (y los de sus dependientes cubiertos) bajo dichos planes de seguro médico será compartido por la Junta y el empleado de la siguiente manera:

CareFirst Blue Cross/Blue Shield Preferred Provider Network (PPN):

1 de enero de 2017 - 21 de diciembre de 2018: el 81,5 % de la prima correrá a cargo de la Junta y el 18,5 % correrá a cargo del empleado.

1 de enero de 2019: el 81 % de la prima correrá a cargo de la Junta y el 19 % restante correrá a cargo del empleado.

CareFirst Blue Cost/Blue Shield Point of Service (POS) and Health Maintenance Organization (HMO):

1 de enero de 2017 - 21 de diciembre de 2018: el 95 % de la prima correrá a cargo de la Junta y el 5 % restante correrá a cargo del empleado.

1 de enero de 2019: el 94 % de la prima correrá a cargo de la Junta y el 6 % de la prima más 5,00 \$ (individual), 10,00 \$ (dos personas) o 15,00 \$ (tres o más personas) por pago correrá a cargo del empleado.

El plan de recetas médicas consta de tres niveles con los siguientes copagos por receta: 10 \$ por medicamentos genéricos, 15 \$ por medicamentos de marca y 30 \$ por medicamentos no preferidos, que se cobrarán por un suministro de noventa (90) días, ya sea en la farmacia o mediante pedido por correo opcional.

ARTÍCULO 19 – PREOCUPACIONES DEPARTAMENTALES

Si el día de pago normalmente programado para los empleados escolares de BCPSS en la unidad de negociación cae en un feriado escolar en el que los empleados no están programados para trabajar y los cheques de pago de esos empleados se reciben en los lugares de trabajo y están disponibles para su distribución el día laboral anterior al feriado, los cheques de pago se distribuirán a los empleados.

ARTÍCULO 20 – SALARIOS

1. Con efecto a partir de la ratificación de este Acuerdo, y con efecto retroactivo al 1 de julio de 2024, las tarifas salariales por hora para todos los puestos de la unidad de negociación se incrementarán en \$0.25 y un aumento general del 3.5%. La Junta hará todo lo razonablemente posible para garantizar

que el pago retroactivo se realice a más tardar dos períodos de pago después de la ratificación del Acuerdo.

A partir del 1 de julio de 2025, las tarifas salariales por hora para todos los puestos de la unidad de negociación se incrementarán en \$0.25 y un aumento general del 3%. La Junta hará todo lo razonablemente posible para garantizar que el pago retroactivo se realice a más tardar dos períodos de pago después del pago retroactivo del año fiscal 2025.

Las escalas salariales se establecen en el Anexo C.

Este Artículo se reabrirá a negociaciones de compensación y Asistencia Sanitaria sólo en el tercer año de este Acuerdo.

2. Los miembros de la unidad de negociación avanzarán un intervalo en las Escalas Salariales adjuntas al presente a partir del 1 de julio de cada año en el que logren una calificación de evaluación anual satisfactoria o mejor.

3. Los miembros de la unidad de negociación que estén en el intervalo más alto de una ruta y logren una calificación de evaluación anual satisfactoria o mejor pasarán al Intervalo 1 de la siguiente ruta más alta en las Escalas Salariales adjuntas al presente a partir del 1 de julio.

4. El Empleador deberá proporcionar al Sindicato los parámetros y los resultados de un estudio de compensación respecto de todos los títulos de trabajo de la unidad de negociación, que deberá completarse a más tardar el 1 de abril de 2026.

ARTÍCULO 21 – VISITAS

Un funcionario o representante acreditado del Sindicato, previa solicitud razonable del Sindicato, podrá ingresar a la propiedad del Empleador durante el horario laboral para administrar el contrato y/o discutir o asistir en la resolución de quejas conforme al Artículo 6 de este Acuerdo, siempre que no interfiera con el desempeño de sus funciones. Todo representante del Sindicato que desee ingresar a la propiedad del Empleador para este fin deberá notificarlo con antelación al representante de la gerencia correspondiente. El Empleador acepta que, durante el horario laboral, en sus instalaciones y sin pérdida de salario, los representantes sindicales designados podrán:

1. Publicar avisos oficiales del sindicato según lo definido anteriormente.
2. Transmitir comunicaciones, autorizadas por el Sindicato local o sus directivos, al Empleador o su representante.

ARTÍCULO 22 – DISCIPLINA Y DESPIDOS

A. Disciplina

- A. Se podrán imponer medidas disciplinarias a un empleado solo por causa justificada. Si el Empleador tiene motivos para reprender a un empleado, deberá hacerlo de forma que

no lo avergüence ante los demás empleados ni ante el público. Si el Empleador recibe una queja que ha asignado a la Oficina de Investigaciones del Personal (“OSI” o “Office of Staff Investigations” en inglés) para su revisión e investigación, y a menos que la ley lo prohíba, deberá notificar de inmediato al Sindicato y a los empleados involucrados sobre el asunto abierto, y deberá informar al empleado que puede contratar a un abogado o buscar la representación del Sindicato antes de hacerle preguntas o cualquier otra solicitud. De conformidad con los derechos del empleado bajo la Ley de Información Pública de Maryland, el Empleador también deberá dar copias de cualquier documento solicitado sobre el empleado al que este tenga derecho como persona interesada.

B. El Empleador impondrá una medida disciplinaria a más tardar treinta (30) días después de que la autoridad designante tenga conocimiento de la falta que la motiva; excepto en aquellos casos en que el/los empleado(s) involucrado(s) pueda(n) ser acusado(s) de delitos penales o de delitos relacionados con presuntas violaciones de leyes civiles que requieran formas específicas de investigación. En tales casos, el Empleador deberá (i) notificar, cuando corresponda, al/los empleado(s) que se está llevando a cabo una investigación, y (ii) imponer una medida disciplinaria a más tardar treinta (30) días después de concluida dicha investigación. En cualquier caso, la investigación y la resolución por parte del Empleador de una presunta infracción se realizarán con la debida prontitud.

C. Despido, reducción salarial o de categoría, o suspensión sin sueldo.

El Empleador no podrá, salvo por una causa que interfiera con el desempeño eficiente de sus funciones, despedir a ningún empleado que haya completado su período de prueba; tampoco podrá reducir el salario ni el puesto, ni suspender a ningún empleado sin causa justificada. Se notificará prontamente por escrito al empleado y al Sindicato, especificando las razones del despido, la reducción del salario o el puesto, o la suspensión sin goce de sueldo.

1. Ningún empleado será suspendido sin goce de sueldo, incluso si es solo en espera de una investigación más profunda, sin (i) notificación previa por escrito de los delitos por los cuales el empleado puede ser acusado, (ii) notificación previa al Sindicato de los mismos, y (iii) audiencia informal previa en la cual la gerencia deberá presentar sus pruebas y hallazgos para sostener los cargos en la medida de una determinación de causa probable.
2. Todo empleado que sea despedido, con reducción de salario o puesto, o suspendido por más de treinta (30) días podrá impugnar la medida presentando (i) una apelación ante la Junta de Educación, de conformidad con la Sección 4-205(c) del Artículo de Educación, o (ii) con la aprobación por escrito del Sindicato, una queja conforme al Artículo 6, Párrafo A, de este Acuerdo. Dicha queja deberá presentarse dentro de los diez (10) días lectivos siguientes a la acción impugnada. La elección del empleado sobre el procedimiento para impugnar la medida será definitiva y vinculante para el empleado y el sindicato, y el empleado no podrá optar posteriormente por un procedimiento diferente.

3. Si se presenta una apelación según la Sección 4-205(c)(3) del Artículo de Educación en el curso normal, la Junta considerará la apelación en el expediente sin celebrar una audiencia probatoria. Sin embargo, el Sindicato podrá solicitar una audiencia probatoria según el convenio colectivo. El Sindicato deberá solicitarla dentro de los cinco días hábiles siguientes a la presentación de la apelación ante la Junta. Si el Sindicato no opta por una audiencia probatoria dentro de los cinco días, el Director Ejecutivo presentará una Respuesta por escrito y la opción de optar por una audiencia probatoria quedará anulada. Si se solicita una audiencia probatoria, se fijará una fecha para la misma dentro de los cuarenta y cinco (45) días. El Director Ejecutivo, o su designado, y el Sindicato seleccionarán mutuamente a un examinador imparcial de la lista de examinadores de audiencias que mantiene la Junta, eliminando nombres alternativamente hasta que se elija un examinador. El examinador de audiencias llevará a cabo una audiencia probatoria de conformidad con la Sección 6-203 del Artículo de Educación, y el Director Ejecutivo tendrá la carga de la prueba. El examinador de audiencias remitirá a la Junta una propuesta de decisión, junto con el expediente, dentro de los treinta (30) días siguientes a la audiencia. Cualquiera de las partes podrá presentar excepciones por escrito a la recomendación del examinador de audiencias, de conformidad con las políticas y reglamentos de la Junta. Tras revisar las excepciones, la Junta podrá permitir a las partes presentar argumentos orales de quince (15) minutos por parte sobre si la propuesta de decisión del examinador de audiencias debe aceptarse, rechazarse o modificarse. Todos los costos de la audiencia probatoria, incluidos honorarios del examinador de audiencias, serán responsabilidad de la Junta.

Si se presenta una queja, se presentará inicialmente en la Etapa 4 (Consejo Escolar) del Procedimiento de Quejas del Artículo 6, Párrafo A, de este Acuerdo, y el Sindicato la tramitará mediante dicho procedimiento de quejas y arbitraje. El Sindicato podrá someter la queja del empleado a arbitraje si, a su discreción, considera que el arbitraje es apropiado, y el empleado estará sujeto a la decisión del Sindicato de recurrir o no al arbitraje.

4. La Junta no cancelará ni suspenderá la cobertura del seguro médico, ni su contribución al costo de dicha cobertura, para ningún empleado que esté suspendido sin goce de sueldo durante treinta (30) días o menos.

ARTÍCULO 23 – NO HUELGAS NI CIERRES PATRONALES

A. El Sindicato y sus miembros, individual y colectivamente, acuerdan que durante la vigencia de este Acuerdo no habrá huelgas, desaceleraciones ni paros de trabajo, y el Empleador acuerda que no habrá cierre patronal.

B. En caso de una huelga, disminución de la actividad o paro no autorizado, el Empleador acepta que no habrá responsabilidad por parte del Sindicato siempre que el Sindicato rechace de inmediato y públicamente dicha huelga no autorizada, ordene a los empleados que regresen al trabajo e intente

lograr una pronta reanudación de las operaciones normales, y siempre que el Sindicato notifique al Empleador, por escrito, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas posteriores al inicio de dicha huelga, qué medidas ha tomado para cumplir con las disposiciones de este Artículo.

C. En el caso de que dicha acción del Sindicato no haya logrado la reanudación de las prácticas normales de trabajo, el Empleador tendrá derecho a disciplinar, mediante despido o de otra manera, a cualquier miembro del Sindicato que participe en dicha huelga, disminución de la actividad o paro, y ninguna de dichas acciones disciplinarias estará sujeta al procedimiento de quejas previsto en este Acuerdo.

ARTÍCULO 24 – EMPLEADOS TEMPORALES/SES

El empleo temporal se regirá por la Política y el Procedimiento SES de BCPSS. El empleo temporal es una modalidad de empleo destinada a cubrir las necesidades operativas y educativas a corto plazo del Sistema de Escuelas Públicas de la Ciudad de Baltimore. Dicho empleo no excederá los noventa (90) días hábiles, podrá ser a tiempo completo o parcial, y no se renovará. Los noventa días hábiles deberán completarse en un plazo de seis (6) meses.

Los empleados SES no reciben vacaciones, baja por enfermedad, licencia personal ni pago de días festivos.

ARTÍCULO 25 – PENSIONES Y BENEFICIOS RELACIONADOS

A. La Junta deberá presentar al Sindicato toda la información que reciba del Sistema de Retiro de los Empleados.

B. Servicio de Asesoramiento sobre Pensiones para Empleados

El Empleador formará a los delegados sindicales en el asesoramiento de los futuros jubilados, de modo que puedan ayudarles a elegir las opciones de prestaciones de jubilación.

ARTÍCULO 26 – PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO

El Empleador mantendrá un Programa de Asistencia al Empleado. La Oficina de Capital Humano proporcionará un folleto con la descripción del Programa y su información de contacto. La política del Programa será brindar asistencia, de forma estrictamente confidencial, a los empleados que busquen ayuda por alcoholismo, drogadicción, problemas familiares, problemas psicológicos u otros problemas médicos. Esta política reconoce que estas afecciones son tratables y es responsabilidad del empleado buscar asistencia profesional. Se anima a los empleados con estos problemas a que se pongan en contacto con el Programa de Asistencia al Empleado para obtener ayuda. Cualquier contacto con el Consejero de Asistencia al Empleado será estrictamente confidencial. El Consejero de Asistencia al Empleado evaluará el problema del empleado y recomendará soluciones, que pueden incluir la derivación a una agencia de tratamiento adecuada. Es responsabilidad del empleado seguir las recomendaciones del Programa de Asistencia al Empleado.

ARTÍCULO 27 – PROGRAMAS DE FORMACIÓN

El Empleador prestará su plena cooperación a los programas de capacitación del Sindicato, tanto en su implementación como en la colocación de los empleados que los hayan completado. El Empleador organizará y proporcionará capacitación y/o certificación en oficios especializados o técnicos a los empleados actuales de la unidad que la soliciten y sean elegibles para dichos estudios, a fin de que puedan competir con éxito por empleos en puestos especializados de nueva creación en la unidad. La Junta proporcionará al menos dos días de desarrollo profesional a todos los empleados de la unidad negociadora, con una duración equivalente a la jornada laboral diaria del empleado.

ARTÍCULO 28 – SUB-CONTRATAS

A. Durante la vigencia de este Acuerdo, el Empleador se compromete a reunirse y discutir con el Sindicato cualquier plan para contratar obras que resulte en un despido. El Empleador se compromete a posponer el despido causado hasta tres (3) meses después de la fecha en que se reunió por primera vez y discutió con el Sindicato la decisión de contratar las obras.

B. Las partes reconocen conjuntamente la necesidad de prestar y mejorar continuamente los servicios de BCPSS de forma competitiva y eficiente en términos de calidad, costo y rendimiento, dentro de los plazos previstos. Asimismo, reconocen que el Sindicato tiene inquietudes sobre asuntos que afectan la seguridad laboral. Para ello, acuerdan reunirse bajo la dirección del comité conjunto de trabajadores y empleadores para brindar oportunidades de discusión sobre los temas de preocupación relacionados con la subcontratación. Se entiende, además, que esta disposición no restringe ni limita aún más el derecho de la Junta a subcontratar más allá de lo establecido en el convenio colectivo vigente.

ARTÍCULO 29 – TRABAJO FUERA DE CATEGORÍA

A. Clase Laboral. Cuando un empleado sea asignado para sustituir a un empleado de una clasificación superior debido a la ausencia de este último, se le pagará al nivel del escalón de la clasificación superior inmediatamente superior a su salario regular, por hora por hora, siempre que:

(a) Que en caso de que la aplicación de esta regla resulte en un aumento por hora de menos de cinco (5) centavos, al empleado se le pagará la tasa del escalón inmediatamente superior, pero en ningún caso más que la tasa máxima de la clasificación superior.

(b) Cuando, a juicio del Jefe de Departamento, se requiera que un empleado ocupe una categoría superior por un período superior a treinta (30) días hábiles, el Jefe de Departamento notificará al Departamento de Recursos Humanos si la necesidad de la categoría superior es temporal o permanente. El Departamento de Recursos Humanos elaborará una Lista de Elegibles para nombramiento permanente.

(c) Los operadores de equipo pesado I y II serán considerados empleados de la clase laboral para los fines de esta Sección.

(d) Ningún empleado estará obligado a realizar ni recibirá compensación por trabajo fuera de título durante más de ciento veinte (120) días.

B. Clases Exentas, Competitivas y No Competitivas. Cuando un empleado sea asignado a ejercer funciones y responsabilidades de una clasificación superior por un período superior a diez (10) días hábiles consecutivos, se le pagará la tarifa más alta por dichos servicios a partir del undécimo día hábil, de conformidad con las normas y reglamentos establecidos en el Manual Administrativo. Ningún empleado estará obligado a realizar ni recibirá compensación por trabajos fuera de su cargo durante más de noventa (90) días.

C. El Director Ejecutivo, como representante del Empleador, estudiará las prácticas fuera de título. El Sindicato tendrá derecho a participar activamente y compartirá la información que se examine. El objetivo será determinar caso por caso si la práctica fuera de título está siendo administrada indebidamente por los trabajadores o la gerencia y, de ser así, formular recomendaciones eficaces para abordar cualquier abuso.

ARTÍCULO 30 – UNIFORMES

La práctica anterior del Empleador de proporcionar ciertas prendas de vestir y/o equipo a los miembros de la unidad continuará durante la vigencia de este Acuerdo. Se proporcionará calzado de seguridad nuevo, a cargo del Empleador, una vez al año a los empleados que deban usarlo. Si se comprueba que el calzado de seguridad se ha desgastado por el uso y desgaste normal del trabajo o se ha dañado antes del reemplazo anual, el Empleador proporcionará, a su cargo, un nuevo par de calzado de seguridad.

El Empleador deberá proporcionar a los empleados de la unidad de negociación las herramientas y equipos seguros y funcionales que la gerencia determine necesarios para el desempeño de sus funciones. El Empleador deberá proporcionar a los empleados de la unidad de negociación el EPP (“Personal Protective Equipment”, o “Equipo de Protección Personal” en español) que la gerencia determine necesario para el desempeño de sus funciones.

ARTÍCULO 31 – COMITÉ DE RELACIONES LABORALES

A. El Empleador y el Sindicato acuerdan que la cooperación entre las partes beneficia a los estudiantes, al personal y a la administración del Sistema de Escuelas Públicas de la Ciudad de Baltimore. Con este fin, la Junta y el Sindicato acuerdan crear un Comité de Relaciones Laborales. El Empleador y el Sindicato acuerdan reunirse al menos cuatro (4) veces por año fiscal para discutir asuntos de interés mutuo. Ninguna de las partes utilizará dichas reuniones para presentar o discutir quejas de ningún tipo. Se considerarán los asuntos de interés mutuo y el comité podrá formular recomendaciones a la Junta y al Sindicato. Ambas partes acordarán un orden del día al menos una (1) semana antes de cada reunión.

B. El Comité estará compuesto por representantes sindicales, entre ellos el Presidente del Sindicato y el Representante Laboral, y siete (7) miembros adicionales de la unidad de negociación amparada por este Acuerdo, que representan a los principales departamentos del Sindicato. Los

representantes del Empleador serán el Director Ejecutivo o su designado y ocho (8) empleados del Sistema de Escuelas Públicas de la Ciudad de Baltimore designados por el Director Ejecutivo.

C. La fecha, el lugar y la hora de las reuniones se acordarán mutuamente entre las partes. Se hará todo lo posible para relevar a los representantes de los trabajadores durante el tiempo que sea necesario para asistir a las reuniones sin pérdida de salario ni baja. El Presidente del Sindicato enviará al Director de Relaciones Laborales, con al menos cinco (5) días de anticipación a cada reunión, los nombres de los representantes de los trabajadores.

D. El Comité de Relaciones Laborales supervisará el trabajo del comité a que se refieren los Artículos 16 y 29 del presente Acuerdo.

E. El Comité de Relaciones Laborales podrá formar subcomités para abordar cuestiones de interés mutuo.

ARTÍCULO 32 – REEMBOLSO DE MATRÍCULA

El empleador proporcionará asistencia financiera, hasta el límite anual de fondos descrito más adelante, para cursos universitarios, clases de capacitación técnica y otra educación continua (denominados colectivamente “cursos”) a los empleados de la unidad de negociación que completen exitosamente dichos cursos bajo las siguientes condiciones: (1) los cursos deben estar destinados a mejorar el desempeño en el puesto actual del empleado, o a mejorar las habilidades relacionadas con el trabajo del empleado, o a preparar al empleado para un ascenso dentro del sistema educativo; (2) el empleado debe recibir aprobación previa por escrito para cada curso del Departamento de Capital Humano para que ese curso sea elegible para asistencia financiera; la solicitud de aprobación anticipada del curso debe presentarse al Director de Capital Humano, Atención: Reembolso de Matrícula, 200 East North Avenue, Baltimore, Maryland 21202; Capital Humano informará al empleado su decisión sobre la solicitud dentro de los catorce (14) días calendario posteriores a la presentación de la solicitud; (3) cada empleado será elegible para el reembolso del costo de la matrícula y las cuotas de dichos cursos, hasta un máximo de doscientos cincuenta dólares (\$250) por hora de crédito (hasta un máximo de nueve (9) horas de crédito por año fiscal) al completar exitosamente dicho curso, como se demuestra mediante un informe de calificaciones o transcripción que muestre una calificación de “C” o mejor, o un certificado de finalización exitosa, enviado por correo a la dirección anterior; a los cursos que no tengan valores de crédito tradicionales se les asignará un valor equivalente justo y razonable por parte de Capital Humano durante el proceso de aprobación del curso; (4) los fondos generales disponibles para este propósito para los miembros de esta unidad de negociación para cada año fiscal del acuerdo son de \$29,000 y solo estarán disponibles para los empleados por orden de llegada; cuando dichos fondos se agoten para el año fiscal, no se aprobarán más solicitudes para dicha asistencia financiera.

ARTÍCULO 33 – DISPOSICIONES VARIAS

A. Si el Departamento de Nóminas de BCPSS o el departamento del empleado comete un error en el pago de un empleado, este se rectificará y el pago se realizará lo antes posible después de la verificación por parte del Departamento de Nóminas de BCPSS.

B. El Empleador asumirá los gastos administrativos de los empleados que participen en el Plan de Compensación Diferida.

C. El empleador proporcionará una asignación por desplazamiento según la tarifa establecida y publicada por el Servicio de Impuestos Internos (IRS, siglas en inglés) a aquellos empleados que utilicen sus automóviles personales para asuntos relacionados con BCPSS, indicados y aprobados, durante la jornada laboral.

D. Dentro de los noventa (90) días siguientes a la ratificación de este Acuerdo, BCPSS y Local 44 elaborarán conjuntamente un Plan de Desarrollo Individual (PDI, IDP en inglés) para los miembros de la unidad de negociación. No se utilizará ningún otro PDI.

E. La Junta y el Sindicato crearán un comité de seis (6), compuesto por tres (3) personas designadas por la Junta y tres (3) personas designadas por el Sindicato, para estudiar si, desde el 1 de enero de 2018, se ha contratado a nuevos empleados de la unidad de negociación con un salario superior al de los empleados actuales de la misma clasificación. De ser así, informarán al Director Ejecutivo y al Presidente del Sindicato, a más tardar el 30 de enero de 2019, el nombre de cada empleado contratado con el salario superior, su clasificación laboral, su fecha de contratación y su salario.

F. Ningún miembro de la unidad de negociación será objeto de comentarios negativos o despectivos por parte de ningún administrador o supervisor en presencia de estudiantes, familias, otros empleados no supervisores o en reuniones públicas. Esto no pretende prohibir que los funcionarios del sistema escolar respondan a los medios de comunicación o se dirijan a las comunidades escolares de conformidad con la legislación aplicable. De igual manera, esto no pretende prohibir que un administrador o supervisor entable conversaciones francas y abiertas con los empleados. Todas las interacciones de los participantes deberán apegarse a las normas habituales de civildad y respeto mutuo.

ARTÍCULO 34 – CONFORMIDAD CON LA LEY

Si alguna disposición de este acuerdo fuera contraria a la ley o al Proyecto de Ley Senatorial 795 promulgado por la Asamblea General de 1997, dicha disposición se considerará nula, pero todas las demás disposiciones continuarán en pleno vigor y efecto.

ARTÍCULO 35 - RESCISIÓN, MODIFICACIÓN O ENMIENDA

El presente Acuerdo entrará en vigor el 1 de julio de 2024 y permanecerá en pleno vigor hasta el 30 de junio de 2027. Se renovará automáticamente de año en año a partir de entonces, a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito a la otra parte su deseo de rescindir, modificar o enmendar el presente Acuerdo. Dicha notificación deberá enviarse a la otra parte por escrito, mediante correo certificado, a más tardar el 1 de enero del año correspondiente.

ARTÍCULO 36 – IMPRESIÓN DEL ACUERDO

La Junta de Comisionados Escolares pagará el costo total de la impresión del presente Acuerdo.

El presente Acuerdo entre la Junta de Comisionados Escolares de la Ciudad de Baltimore y el Consejo de Empleados Públicos de Maryland 3, AFSCME, y su sindicato local afiliado, Empleados Municipales de Baltimore, Local 44, AFSCME, se firma el _____ día de _____, 2023 y entrará en vigor el 1 de julio de 2024.

Baltimore City Board of School
Commissioners Negotiations Team:


Jerome Jones


Jennie Wu


Gerry Grant


LaTasha Merritte


Elizabeth Marchetta


Sheryl H. Atkins

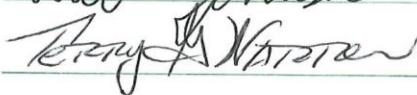
American Federation of State, City and
Municipal Employees, AFL-CIO Local
Negotiations Team:


Pamela Hart


Leon Slawin


Mans Tandy


Everett Johnson


Berry M. Norsten


Robert Cam

Approved as to Form and Legal
Sufficiency:


Sheryl H. Atkins, Esq.

Approved and Noted by the Baltimore City
Board of School Commissioners:


Robert Salley, Board Chair


Sonja B. Santelises

Sonja B. Santelises, Ed.D.
Chief Executive Officer

Baltimore City Board of School
Commissioners Negotiations Team:

Jerome Jones

Jennie Wu

Gerry Grant

Sheryl Atkinson

American Federation of State, City and
Municipal Employees, AFL-CIO Local
Negotiations Team:

Aprobado en cuanto a la forma y la
suficiencia jurídica:

Sheryl Atkinson, Esq.

Aprobado y tomado en consideración por la
Junta de Comisionados Escolares de la
ciudad de Baltimore:

Johnette H. Richardson, Jefe de la Junta

Sonja B. Santelises, Ed.D.
Director Ejecutivo

ANEXO A
BENEFICIOS DE SALUD Y BIENESTAR

A. Este Anexo describe los beneficios aplicables únicamente al Plan de Proveedor Preferido (PPN). Se puede obtener una lista más detallada de los beneficios del PPN, así como de los beneficios de los Planes Punto de Servicio (POSP) y HMO accediendo al sitio web de la Oficina de Administración de Beneficios, contactándola y durante la inscripción abierta. Los empleados deberán consultar el Artículo 14 de este Acuerdo para obtener información sobre las contribuciones de los empleados (es decir, los copagos de las primas).

1. Hospital – Servicios para pacientes hospitalizados

Análisis de laboratorio y radiografías; servicios hospitalarios; servicios médicos/quirúrgicos; gastos de quirófano; fisioterapia y rehabilitación; y alojamiento, manutención y servicios generales de enfermería. Cobertura: 100 % de la prestación permitida. 365 días de hospitalización permitidos. Hospitalización aguda. No se cubre la rehabilitación.

2. Hospital – Servicios ambulatorios Análisis de laboratorio y radiografías: beneficio permitido del 100 %. Cirugía ambulatoria: beneficio permitido del 100 %.

3. Servicios comunes y preventivos

Consultas médicas: copago de \$10 por consulta. Consultas con especialistas: copago de \$20 por consulta. Exámenes ginecológicos de rutina (uno al año): 100 % de beneficio permitido. Examen físico de rutina (uno al año): 100 % de beneficio permitido.

4. Tratamientos de emergencia

Servicio de Ambulancia

Cobertura: Beneficios médicos mayores, sujetos a deducible y coaseguro, si corresponde.

No cubre el transporte aéreo.

Urgencias: \$100, a menos que sea hospitalizado.

5. Maternidad

Atención prenatal y posnatal: Beneficio del 100 % después de un copago de \$10 por visita.

Parto: Beneficio del 100 %.

Atención del recién nacido (hospitalización): Beneficio del 100 % en la primera visita.

6. Beneficios de salud mental y abuso de sustancias para pacientes hospitalizados

Atención por Abuso de Alcohol y Sustancias

Cobertura: 100 %. Se requiere precertificación.

Beneficios de Salud Mental

Cobertura: 100 % del beneficio permitido. Se requiere precertificación.

7. Beneficios de salud mental y abuso de sustancias – Pacientes ambulatorios

Cobertura: Solo en consultorio, copago de \$10 y luego beneficio permitido del 100 %. Todos los demás servicios ambulatorios están cubiertos al 100 %.

8. Deducible anual de gastos médicos mayores (año del plan)

Cobertura: Solo para gastos médicos mayores. \$200 por persona por año póliza.

9. Otros beneficios: consulte el folleto de inscripción abierta de su seguro médico para obtener más información.

ANEXO B

Código	SINDICATO	Título clase de trabajo	FLSA	GRADO	GRADO	GRADO
102150	L44	Assistant Horticulture -	Non	560	561	562
102280	L44	Building Maintenance Worker I	Non	566	567	568
102285	L44	Building Maintenance Worker II	Non	572	573	574
102290	L44	Building Repairer	Non	566	567	568
102300	L44	Cabinet Maker I	Non	566	567	568
102305	L44	Cabinet Maker II	Non	572	573	574
102310	L44	Carpenter I	Non	554	555	556
102315	L44	Carpenter II	Non	566	567	568
102350	L44	Construction Mechanical Inspector	Non	578	579	580
102355	L44	Contract Administrator I	Non	578	579	580
100410	L44	Cook	Non	554	555	556
102385	L44	Custodial Worker I/10 mth	Non	542	543	544
102390	L44	Custodial Worker I/12 mth	Non	539	540	541
100550	L44	Custodial Worker I/3.5 hrs.	Non	539	540	541
102391	L44	Custodial Worker I/5 hrs.	Non	539	540	541
102395	L44	Custodial Worker II	Non	545	546	547
102660	L44	Driver - Solid Waste	Non	566	567	568
102665	L44	Driver I - Motor Vehicle	Non	560	561	562
102670	L44	Driver I - School Bus	Non	557	558	559
102675	L44	Driver II - Motor Vehicle	Non	569	570	571
102680	L44	Driver II - School Bus	Non	569	570	571
110157	L44	Food Service Worker I/6 (Great Kids Café)	Non	536	537	538
109142	L44	Food Services Worker I/3.5 hrs.	Non	530	531	532
109140	L44	Food Services Worker I/4 hrs.	Non	536	537	538
109143	L44	Food Services Worker I/5 hrs.	Non	536	537	538
109145	L44	Food Services Worker I/6 hrs.	Non	536	537	538
109150	L44	Food Services Worker I/8 hrs.	Non	536	537	538
102760	L44	Food Services Worker II/4 hrs.	Non	554	555	556
102765	L44	Food Services Worker II/6 hrs.	Non	539	540	541
102770	L44	Food Services Worker II/8 hrs.	Non	557	558	559
102800	L44	Glazier	Non	566	567	568

102805	L44	Guard	Non	551	552	553
109697	L44	Hall Monitor	Non	533	534	535
101015	L44	Laborer	Non	545	546	547
102885	L44	Locksmith	Non	566	567	568
103080	L44	Mason	Non	572	573	574
103085	L44	Mechanic - Construction	Non	578	579	580
103095	L44	Mechanic - Security Systems	Non	575	576	577
103100	L44	Mechanic I - Electrical	Non	566	567	568
103090	L44	Mechanic I - Motor Equipment	Non	575	576	577
103105	L44	Mechanic I - Small Engine	Non	554	555	556
103110	L44	Mechanic II - Electrical	Non	572	573	574
102870	L44	Mechanic II - Motor Equipment	Non	584	585	586
103115	L44	Mechanic II - Small Engine	Non	566	567	568
103145	L44	Offset Press Operator	Non	563	564	565
103170	L44	Operator I - Heavy Equipment	Non	560	561	562
103175	L44	Operator I - Vehicle Equipment	Non	548	549	550
103180	L44	Operator II - Heavy Equipment	Non	569	570	571
103185	L44	Operator II - Vehicle Equipment	Non	554	555	556
103190	L44	Painter I	Non	554	555	556
103195	L44	Painter II	Non	566	567	568
103200	L44	Pest Control Worker	Non	557	558	559
103210	L44	Pipefitter I	Non	554	555	556
103215	L44	Pipefitter II	Non	566	567	568
103220	L44	Plasterer	Non	566	567	568
103216	L44	Plumber	Non	566	567	568
103310	L44	Radio Dispatcher	Non	563	564	565
103350	L44	Roofing Inspector	Non	578	579	580
109590	L44	School Police Communications Officer	Non	563	564	565
103445	L44	Sheet Metal Worker I	Non	554	555	556
103450	L44	Sheet Metal Worker II	Non	566	567	568
103530	L44	Stationary Boiler Maintenance Worker	Non	542	543	544
103535	L44	Stationary Engineer - HP	Non	584	585	586
103540	L44	Stationary Engineer I - HVAC	Non	554	555	556
103545	L44	Stationary Engineer I - Low Pressure	Non	548	549	550

103550	L44	Stationary Engineer II - HVAC	Non	566	567	568
103555	L44	Stationary Engineer II - Low Pressure	Non	569	570	571
103560	L44	Storekeeper I	Non	551	552	553
110469	L44	Tech II - Preventative Maintenance	Non	572	573	574
109860	L44	Technician - Great Kids Farm	Non	575	576	577
103790	L44	Technician - Piano Maintenance	Non	578	579	580
103795	L44	Technician - Print Graphic	Non	563	564	565
103800	L44	Technician - Routing and Scheduling	Non	581	582	583
103810	L44	Technician I - HVAC	Non	566	567	568
103815	L44	Technician II - HVAC	Non	572	573	574
103880	L44	Trainer - Bus Drivers	Non	584	585	586
103885	L44	Trainer - Maintenance and Operations	Non	584	585	586
103891	L44	Welder	Non	569	570	571
103890	L44	Welder Assistant	Non	566	567	568

ANEXO C

Efectivo 1 de julio, 2024

Grade 533- 535				
533				
Interval	Standard	534 Professional	535 Distinguished	
1	-	17.69	21.35	
2	-	17.90	21.62	
3	-	18.09	21.91	
4	-	18.31	22.19	
5	-	18.52	22.51	
6	-	18.73	22.78	
7	-	18.95	-	
8	-	19.18	-	
9	-	19.41	-	
10	-	19.64	-	
11	-	19.88	-	
12	-	20.13	-	
13	-	20.37	-	
14	-	20.62	-	
15	-	20.97	-	

Grade 536- 538				
536				
Interval	Standard	537 Professional	538 Distinguished	
1	17.22	18.31	21.16	
2	17.37	18.46	21.38	
3	17.51	18.63	21.56	
4	17.65	18.77	21.77	
5	17.80	18.94	21.98	
6	17.94	19.11	22.19	
7	-	19.28	-	
8	-	19.44	-	
9	-	19.63	-	
10	-	19.79	-	
11	-	19.97	-	
12	-	20.14	-	
13	-	20.32	-	
14	-	20.50	-	
15	-	20.69	-	

Grade 545- 547				
545				
Interval	Standard	546 Professional	547 Distinguished	
1	18.15	19.49	23.17	
2	18.33	19.68	23.42	
3	18.51	19.88	23.69	
4	18.68	20.09	23.97	
5	18.88	20.30	24.22	
6	19.06	20.50	24.51	
7	-	20.74	-	
8	-	20.95	-	
9	-	21.16	-	
10	-	21.41	-	
11	-	21.63	-	
12	-	21.89	-	
13	-	22.11	-	
14	-	22.37	-	
15	-	22.61	-	

Grade 548- 550				
548				
Interval	Standard	549 Professional	550 Distinguished	
1	18.39	19.79	23.69	
2	18.59	20.00	23.97	
3	18.77	20.23	24.26	
4	18.96	20.43	24.53	
5	19.17	20.65	24.84	
6	19.36	20.89	25.08	
7	-	21.11	-	
8	-	21.37	-	
9	-	21.58	-	
10	-	21.86	-	
11	-	22.08	-	
12	-	22.35	-	
13	-	22.60	-	
14	-	22.88	-	
15	-	23.13	-	

Grade 557- 559				
557				
Interval	Standard	558 Professional	559 Distinguished	
1	19.19	20.56	24.20	
2	19.38	20.75	24.46	
3	19.55	20.94	24.71	
4	19.74	21.15	24.95	
5	19.93	21.36	25.24	
6	20.11	21.57	25.49	
7	-	21.77	-	
8	-	22.01	-	
9	-	22.21	-	
10	-	22.45	-	
11	-	22.68	-	
12	-	22.92	-	

Grade 560- 562				
560				
Interval	Standard	561 Professional	562 Distinguished	
1	19.22	20.81	25.39	
2	19.45	21.05	25.66	
3	19.65	21.30	26.01	
4	19.90	21.57	26.34	
5	20.12	21.84	26.69	
6	20.33	22.09	27.03	
7	-	22.39	-	
8	-	22.66	-	
9	-	22.95	-	
10	-	23.21	-	
11	-	23.53	-	
12	-	23.83	-	

Grade 539 541			
	539		
Interval	Standard	540 Professional	541 Distinguished
1	17.64	18.86	22.14
2	17.81	19.04	22.41
3	17.97	19.22	22.64
4	18.12	19.39	22.86
5	18.30	19.60	23.11
6	18.46	19.77	23.37
7	-	19.98	-
8	-	20.17	-
9	-	20.38	-
10	-	20.56	-
11	-	20.79	-
12	-	20.99	-
13	-	21.20	-
14	-	21.43	-
15	-	21.62	-

Grade 542-544			
	542		
Interval	Standard	543 Professional	544 Distinguished
1	17.94	19.23	22.80
2	18.12	19.43	23.05
3	18.30	19.63	23.31
4	18.47	19.82	23.57
5	18.65	20.02	23.83
6	18.84	20.24	24.08
7	-	20.43	-
8	-	20.64	-
9	-	20.85	-
10	-	21.08	-
11	-	21.31	-
12	-	21.53	-
13	-	21.75	-
14	-	22.01	-
15	-	22.24	-

Grade 551 553			
	551		
Interval	Standard	552 Professional	553 Distinguished
1	18.91	20.71	26.12
2	19.17	20.98	26.50
3	19.43	21.29	26.90
4	19.69	21.58	27.32
5	19.97	21.92	27.72
6	20.25	22.24	28.10
7	-	22.58	-
8	-	22.92	-
9	-	23.25	-
10	-	23.62	-
11	-	23.98	-
12	-	24.36	-
13	-	24.71	-
14	-	25.09	-
15	-	25.50	-

Grade 554-556			
	554		
Interval	Standard	555 Professional	556 Distinguished
1	18.96	20.46	24.77
2	19.17	20.72	25.04
3	19.36	20.94	25.39
4	19.60	21.16	25.67
5	19.81	21.43	26.01
6	20.02	21.68	26.33
7	-	21.94	-
8	-	22.19	-
9	-	22.49	-
10	-	22.72	-
11	-	23.02	-
12	-	23.31	-
13	-	23.59	-
14	-	23.87	-
15	-	24.16	-

Grade 563 565			
	563		
Interval	Standard	564 Professional	565 Distinguished
1	19.80	22.02	28.94
2	20.13	22.42	29.37
3	20.46	22.82	29.79
4	20.80	23.20	30.25
5	21.15	23.63	30.69
6	21.49	24.05	31.15
7	-	24.48	-
8	-	24.91	-
9	-	25.39	-
10	-	25.84	-
11	-	26.28	-
12	-	26.77	-

Grade 566-568			
	566		
Interval	Standard	567 Professional	568 Distinguished
1	19.98	21.76	26.94
2	20.23	22.06	27.29
3	20.48	22.38	27.68
4	20.74	22.66	28.03
5	20.99	22.99	28.43
6	21.25	23.25	28.84
7	-	23.58	-
8	-	23.90	-
9	-	24.24	-
10	-	24.55	-
11	-	24.90	-
12	-	25.25	-

13	-	23.15	-	13	-	24.12	-
14	-	23.39	-	14	-	24.44	-
15	-	23.63	-	15	-	24.76	-

Grade 569 571			
	569	570 Professional	571 Distinguished
Interval	Standard	570 Professional	571 Distinguished
1	20.36	22.27	27.77
2	20.63	22.58	28.17
3	20.90	22.91	28.54
4	21.17	23.21	28.96
5	21.46	23.54	29.37
6	21.74	23.88	29.80
7	-	24.21	-
8	-	24.56	-
9	-	24.92	-
10	-	25.26	-
11	-	25.60	-
12	-	25.97	-
13	-	26.34	-
14	-	26.71	-
15	-	27.08	-

Grade 572- 574			
	572	573 Professional	574 Distinguished
Interval	Standard	573 Professional	574 Distinguished
1	21.49	23.59	29.52
2	21.78	23.95	29.96
3	22.09	24.28	30.39
4	22.40	24.63	30.81
5	22.71	24.98	31.25
6	23.04	25.35	31.70
7	-	25.73	-
8	-	26.07	-
9	-	26.45	-
10	-	26.84	-
11	-	27.21	-
12	-	27.60	-
13	-	28.00	-
14	-	28.40	-
15	-	28.82	-

Grade 581 583			
	581	582 Professional	583 Distinguished
Interval	Standard	582 Professional	583 Distinguished
1	24.99	28.06	37.20
2	25.43	28.18	37.74
3	25.92	29.13	38.31
4	26.41	29.67	38.87
5	26.89	30.19	39.46
6	27.39	30.76	40.04
7	-	31.33	-
8	-	31.90	-
9	-	32.51	-
10	-	33.13	-
11	-	33.74	-
12	-	34.34	-
13	-	34.99	-
14	-	35.64	-
15	-	36.30	-

Grade 584- 586			
	584	585 Professional	586 Distinguished
Interval	Standard	585 Professional	586 Distinguished
1	26.82	29.81	38.34
2	27.25	30.29	38.90
3	27.69	30.77	39.49
4	28.14	31.29	40.08
5	28.61	31.79	40.68
6	29.07	32.31	41.29
7	-	32.86	-
8	-	33.38	-
9	-	33.94	-
10	-	34.50	-
11	-	35.04	-
12	-	35.63	-
13	-	36.22	-
14	-	36.81	-
15	-	37.41	-

13	-	27.23	-	13	-	25.57	-
14	-	27.73	-	14	-	25.94	-
15	-	28.24	-	15	-	26.28	-

Grade 575-577

Interval	575 Standard	576 Professional	577 Distinguished
1	22.88	25.23	31.87
2	23.18	25.59	32.35
3	23.54	25.98	32.83
4	23.89	26.38	33.31
5	24.26	26.77	33.82
6	24.62	27.18	34.31
7	-	27.59	-
8	-	28.00	-
9	-	28.42	-
10	-	28.85	-
11	-	29.30	-
12	-	29.71	-
13	-	30.17	-
14	-	30.63	-
15	-	31.10	-

Grade 578-580

Interval	578 Standard	579 Professional	580 Distinguished
1	24.16	27.11	35.96
2	24.61	27.62	36.50
3	25.06	28.16	37.05
4	25.50	28.67	37.59
5	25.98	29.21	38.17
6	26.49	29.72	38.74
7	-	30.29	-
8	-	30.84	-
9	-	31.42	-
10	-	32.01	-
11	-	32.61	-
12	-	33.21	-
13	-	33.83	-
14	-	34.44	-
15	-	35.09	-

Grade 587-589

Interval	587 Standard	588 Professional	589 Distinguished
1	28.14	31.65	42.18
2	28.68	32.26	42.79
3	29.21	32.87	43.42
4	29.78	33.48	44.07
5	30.32	34.12	44.72
6	30.89	34.77	45.40
7	-	35.42	-
8	-	36.10	-
9	-	36.78	-
10	-	37.47	-
11	-	38.18	-
12	-	38.89	-
13	-	39.63	-
14	-	40.38	-
15	-	41.14	-

Grade 590-592

Interval	590 Standard	591 Professional	592 Distinguished
1	39.50	43.57	55.50
2	40.14	44.28	56.21
3	40.76	44.98	56.71
4	41.42	45.67	57.67
5	42.06	46.41	58.42
6	42.71	47.15	59.18
7	-	47.90	-
8	-	48.68	-
9	-	49.45	-
10	-	50.24	-
11	-	51.04	-
12	-	51.84	-
13	-	52.67	-
14	-	53.52	-
15	-	54.37	-

Efectivo 1 de julio, 2025

Grade 533-535

Interval	533 Standard	534 Professional	535 Distinguished
1	-	18.48	22.25
2	-	18.69	22.53
3	-	18.89	22.83
4	-	19.12	23.11
5	-	19.33	23.44
6	-	19.55	23.72
7	-	19.78	-
8	-	20.01	-
9	-	20.25	-
10	-	20.49	-

Grade 536-538

Interval	536 Standard	537 Professional	538 Distinguished
1	18.00	19.11	22.06
2	18.14	19.27	22.28
3	18.29	19.45	22.46
4	18.43	19.59	22.68
5	18.59	19.76	22.90
6	18.73	19.94	23.11
7	-	20.11	-
8	-	20.28	-
9	-	20.48	-
10	-	20.64	-

11	-	20.74	-	11	-	20.83	-
12	-	20.99	-	12	-	21.00	-
13	-	21.24	-	13	-	21.19	-
14	-	21.49	-	14	-	21.38	-
15	-	21.86	-	15	-	21.57	-

Grade 545-547

Interval	545 Standard	546 Professional	547 Distinguished
1	18.95	20.33	24.12
2	19.14	20.53	24.38
3	19.33	20.74	24.66
4	19.50	20.95	24.94
5	19.70	21.17	25.21
6	19.89	21.38	25.50
7	-	21.62	-
8	-	21.84	-
9	-	22.06	-
10	-	22.31	-
11	-	22.54	-
12	-	22.80	-
13	-	23.03	-
14	-	23.30	-
15	-	23.55	-

Grade 548-550

Interval	548 Standard	549 Professional	550 Distinguished
1	19.20	20.64	24.66
2	19.40	20.86	24.94
3	19.59	21.09	25.24
4	19.79	21.30	25.53
5	20.00	21.53	25.84
6	20.20	21.77	26.09
7	-	22.00	-
8	-	22.27	-
9	-	22.48	-
10	-	22.77	-
11	-	23.00	-
12	-	23.28	-
13	-	23.54	-
14	-	23.82	-
15	-	24.08	-

Grade 557-559

Interval	557 Standard	558 Professional	559 Distinguished
1	20.03	21.43	25.19
2	20.22	21.63	25.45
3	20.40	21.83	25.71
4	20.59	22.05	25.95
5	20.78	22.25	26.25
6	20.97	22.47	26.51
7	-	22.68	-
8	-	22.92	-
9	-	23.13	-
10	-	23.39	-
11	-	23.62	-
12	-	23.87	-
13	-	24.10	-
14	-	24.35	-

Grade 560-562

Interval	560 Standard	561 Professional	562 Distinguished
1	20.06	21.69	26.40
2	20.29	21.94	26.69
3	20.50	22.20	27.05
4	20.75	22.47	27.39
5	20.98	22.75	27.74
6	21.20	23.01	28.10
7	-	23.32	-
8	-	23.59	-
9	-	23.90	-
10	-	24.16	-
11	-	24.49	-
12	-	24.80	-
13	-	25.10	-
14	-	25.43	-

Grade 539-541

Interval	539 Standard	540 Professional	541 Distinguished
1	18.42	19.68	23.07
2	18.60	19.87	23.34
3	18.76	20.06	23.57
4	18.92	20.23	23.80
5	19.10	20.44	24.07
6	19.27	20.62	24.33
7	-	20.84	-
8	-	21.04	-
9	-	21.24	-
10	-	21.43	-
11	-	21.67	-
12	-	21.88	-
13	-	22.09	-
14	-	22.33	-

Grade 542-544

Interval	542 Standard	543 Professional	544 Distinguished
1	18.73	20.07	23.74
2	18.92	20.27	24.00
3	19.10	20.48	24.26
4	19.29	20.67	24.54
5	19.47	20.88	24.80
6	19.66	21.10	25.07
7	-	21.30	-
8	-	21.52	-
9	-	21.74	-
10	-	21.97	-
11	-	22.21	-
12	-	22.43	-
13	-	22.66	-
14	-	22.92	-

15

22.53

15

23.17

Grade 551-553			
551			
Interval	Standard	552 Professional	553 Distinguished
1	19.73	21.58	27.16
2	20.00	21.87	27.56
3	20.27	22.19	27.96
4	20.54	22.48	28.39
5	20.83	22.84	28.81
6	21.11	23.17	29.20
7	-	23.52	-
8	-	23.87	-
9	-	24.21	-
10	-	24.58	-
11	-	24.96	-
12	-	25.35	-
13	-	25.71	-
14	-	26.10	-
15	-	26.53	-

Grade 554-556			
554			
Interval	554 Standard	555 Professional	556 Distinguished
1	19.79	21.33	25.77
2	20.00	21.60	26.05
3	20.20	21.83	26.40
4	20.44	22.06	26.70
5	20.66	22.33	27.05
6	20.88	22.58	27.38
7	-	22.86	-
8	-	23.11	-
9	-	23.42	-
10	-	23.66	-
11	-	23.97	-
12	-	24.26	-
13	-	24.56	-
14	-	24.85	-
15	-	25.14	-

Grade 563-565			
563			
Interval	Standard	564 Professional	565 Distinguished
1	20.65	22.93	30.06
2	20.99	23.35	30.51
3	21.33	23.76	30.94
4	21.68	24.15	31.41
5	22.05	24.59	31.87
6	22.40	25.03	32.34
7	-	25.47	-
8	-	25.91	-
9	-	26.40	-
10	-	26.88	-
11	-	27.33	-
12	-	27.83	-
13	-	28.30	-
14	-	28.82	-
15	-	24.59	-

Grade 566-568			
566			
Interval	566 Standard	567 Professional	568 Distinguished
1	20.84	22.67	28.01
2	21.09	22.98	28.37
3	21.35	23.31	28.77
4	21.62	23.59	29.13
5	21.88	23.93	29.54
6	22.14	24.21	29.96
7	-	24.55	-
8	-	24.88	-
9	-	25.23	-
10	-	25.55	-
11	-	25.90	-
12	-	26.26	-
13	-	26.59	-
14	-	26.98	-
15	-	25.76	-

Grade 569-571			
569			
Interval	569 Standard	570 Professional	571 Distinguished
1	21.23	23.20	28.86
2	21.51	23.52	29.27
3	21.78	23.86	29.65
4	22.07	24.16	30.08
5	22.36	24.51	30.51
6	22.65	24.86	30.95
7	-	25.20	-
8	-	25.56	-
9	-	25.92	-
10	-	26.27	-
11	-	26.62	-
12	-	27.01	-
13	-	27.39	-
14	-	27.77	-
15	-	28.15	-

Grade 572-574			
572			
Interval	572 Standard	573 Professional	574 Distinguished
1	22.40	24.56	30.66
2	22.69	24.92	31.12
3	23.01	25.26	31.55
4	23.33	25.63	31.99
5	23.65	25.99	32.44
6	23.99	26.37	32.90
7	-	26.76	-
8	-	27.11	-
9	-	27.50	-
10	-	27.90	-
11	-	28.28	-
12	-	28.69	-
13	-	29.09	-
14	-	29.51	-
15	-	29.94	-

Grade 581-583				Grade 584-586			
Interval	581 Standard	582 Professional	583 Distinguished	Interval	584 Standard	585 Professional	586 Distinguished
1	26.00	29.16	38.57	1	27.89	30.96	39.75
2	26.45	29.28	39.13	2	28.33	31.46	40.33
3	26.95	30.26	39.71	3	28.78	31.95	40.93
4	27.46	30.82	40.29	4	29.24	32.49	41.54
5	27.95	31.36	40.90	5	29.72	33.00	42.16
6	28.47	31.94	41.50	6	30.20	33.54	42.79
7	-	32.53	-	7	-	34.10	-
8	-	33.11	-	8	-	34.64	-
9	-	33.74	-	9	-	35.21	-
10	-	34.38	-	10	-	35.79	-
11	-	35.01	-	11	-	36.35	-
12	-	35.63	-	12	-	36.96	-
13	-	36.30	-	13	-	37.56	-
14	-	36.97	-	14	-	38.18	-
15	-	37.65	-	15	-	38.79	-
15	-	29.35	-	15	-	27.33	-

Grade 575-577				Grade 578-580			
Interval	Standard	576 Professional	577 Distinguished	Interval	578 Standard	579 Professional	580 Distinguished
1	23.82	26.24	33.08	1	25.14	28.18	37.30
2	24.13	26.61	33.57	2	25.60	28.71	37.86
3	24.51	27.02	34.07	3	26.06	29.26	38.42
4	24.87	27.43	34.56	4	26.53	29.79	38.98
5	25.24	27.83	35.09	5	27.02	30.35	39.57
6	25.61	28.25	35.60	6	27.55	30.87	40.16
7	-	28.68	-	7	-	31.46	-
8	-	29.09	-	8	-	32.03	-
9	-	29.53	-	9	-	32.62	-
10	-	29.97	-	10	-	33.22	-
11	-	30.43	-	11	-	33.85	-
12	-	30.86	-	12	-	34.46	-
13	-	31.33	-	13	-	35.10	-
14	-	31.81	-	14	-	35.73	-
15	-	32.29	-	15	-	36.40	-

Grade 587-589				Grade 590-592			
Interval	587 Standard	588 Professional	589 Distinguished	Interval	590 Standard	591 Professional	592 Distinguished
1	29.24	32.86	43.70	1	40.94	45.14	57.42
2	29.80	33.49	44.34	2	41.60	45.86	58.15
3	30.35	34.11	44.98	3	42.24	46.59	58.67
4	30.93	34.74	45.65	4	42.92	47.30	59.66
5	31.49	35.40	46.32	5	43.58	48.06	60.43
6	32.07	36.07	47.01	6	44.25	48.83	61.21
7	-	36.74	-	7	-	49.59	-
8	-	37.44	-	8	-	50.39	-
9	-	38.14	-	9	-	51.19	-
10	-	38.86	-	10	-	52.00	-
11	-	39.58	-	11	-	52.82	-
12	-	40.32	-	12	-	53.66	-
13	-	41.07	-	13	-	54.51	-
14	-	41.85	-	14	-	55.38	-
15	-	42.63	-	15	-	56.26	-

