

ESCUELAS PÚBLICAS DE RICHFIELD

DISTRITO ESCOLAR INDEPENDIENTE N°. 280

ESCALA SALARIAL, BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS
Y CONDICIONES DE TRABAJO PARA

EMPLEADOS DE MANTENIMIENTO Y TRANSPORTE

2024 -2026

ESTE ACUERDO ENTRE EL CONSEJO ESCOLAR DEL DISTRITO ESCOLAR INDEPENDIENTE N° 280, RICHFIELD, MINNESOTA Y EL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS LOCAL 284, EN VIGOR DEL 1 DE JULIO DE 2024 AL 30 DE JUNIO DE 2026 DE CONFORMIDAD CON LA LEY DE RELACIONES LABORALES DE EMPLEO PÚBLICO DE 1971, SEGÚN ENMIENDAS.

ÍNDICE

ARTÍCULO I MEMBRECÍA EN EL SINDICATO	
Reconocimiento de representante exclusivo	4
Datos de los empleados nuevos	4
Reunión sindical para empleados nuevos	4
Solicitud de descuento de cuotas sindicales y contribución al fondo de acción política	5
ARTÍCULO II COMPENSACIÓN	
Sección 1 Escala salarial	5-6
Sección 2 Antigüedad	6
Sección 3 Pago diferencial	6-7
Sección 4 Pago de vacaciones	7
Sección 5 Pago por licencia	7
Sección 6 Uniformes	7
Sección 7 Días de pago	8
Sección 8 Retención de pago	8
Sección 9 Licencia de conducir comercial	8
ARTÍCULO III. PERIODOS DE PRUEBA	8-9
Renuncia o separación de empleo	9
Aviso de despido	9
ARTÍCULO IV. INFORMACIÓN GENERAL DEL EMPLEADO	9
Sección 1 Semana de trabajo	9
Sección 2 Horas extras y tiempo compensatorio	9-10
Sección 3 Llamada para regresar a trabajar	10
Sección 4 Cierres de emergencia	10-11
Sección 5 Exámenes físicos	11
Sección 6 Archivo de personal del empleado	11
ARTÍCULO V PERMISOS	11
Sección 1 Permiso por enfermedad	11-12
Sección 2 Permiso personal	12-13
Sección 3 Certificado médico	13
Sección 4 Servicio de jurado	13
Sección 5 Permiso de ausencia	13
ARTÍCULO VI VACACIONES	14-15
ARTÍCULO VII. DÍAS FESTIVOS O FERIADOS	15
ARTÍCULO VIII. SEÑORÍA	15-16

ARTÍCULO IX. VACANTES	16-17
ARTÍCULO X. BENEFICIOS	17
Sección 1 Elegibilidad	17
Sección 2 Beneficios médicos	17-19
Sección 3 Protección de ingresos	19-20
Sección 4 Seguro dental	20
Sección 5 Seguro de vida	20
Sección 6 Anualidades protegidas de impuestos	20-21
ARTÍCULO XI. JUBILACIÓN	21
Sección 1 Incentivos para la jubilación	21-22
ARTÍCULO XII PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES	22
Sección 1 Definición	22
Sección 2 Horario	23
Sección 3 Niveles	23
Sección 4 Representación, intervención e iniciación sindical	23
Sección 5 Represalias	23
Sección 6 Costo de la transcripción	24
ARTÍCULO XIII CONDUCTORES DE AUTOBÚS	24
Sección 1 Antigüedad	24
Sección 2 Asignaciones a tiempo parcial	24
Sección 3 Salarios	24-25
Sección 4 Pago por permanencia	25
Sección 5 Beneficios médicos y seguro dental	25
Sección 6 Licencia	25-26
Sección 6 Pago de incentivos	26
Sección 7 Días festivos o feriados	26
Sección 8 Licencia con goce de sueldo (PTO)	26
AUTORIZACIÓN DE DOCUMENTO DE CONTRATO DE INSTALACIONES Y TRANSPORTE	27

Sea resuelto por el Consejo de Educación del Distrito Escolar Independiente N°. 280: Los siguientes artículos constituyen los términos de empleo de los encargado en jefe y los encargados de mantenimiento, los especialistas, supervisores del garaje, mecánicos, cuidadores del terreno, conductores de autobús, personal de limpieza, personal de lavandería, control de llamadas de transporte, y conductores de autobús/personal de limpieza del Distrito para el período del 1 de julio de 2024 al 30 de junio de 2026 de conformidad con la Ley de Relaciones Laborales en el Empleo Público de 1971, y sus modificaciones, en lo sucesivo denominada Ley de Relaciones Laborales en el Empleo Público (PELRA).

ARTÍCULO I.

AFILIACIÓN AL SINDICATO

RECONOCIMIENTO DEL REPRESENTANTE EXCLUSIVO

Preámbulo: Reconociendo que el Sindicato está obligado por las disposiciones de la Ley de Relaciones Laborales de Empleo Público del Estado de Minnesota a ser el único representante de negociación de todos los empleados incluidos en este Acuerdo, sin importar su afiliación al Sindicato, el Consejo Escolar acuerda por la presente que no reconocerá ni negociará con ninguna otra persona, asociación, grupo, comité o entidad que no sea el Sindicato respecto a dichos asuntos, y tratará exclusivamente a través del Sindicato y con el Sindicato.

INFORMACIÓN SOBRE LOS NUEVOS EMPLEADOS

El Empleador deberá proporcionar al Representante Exclusivo la siguiente información sobre cada empleado nuevo dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la fecha de inicio laboral del empleado: nombre; domicilio; correo electrónico del trabajo; número de teléfono del trabajo; categoría laboral; turno; salario; número de horas normalmente asignadas en una semana laboral; si el puesto es una asignación de nueve (9) o doce (12) meses; y edificio asignado. Es responsabilidad del Sindicato asegurar que cualquier dato clasificado como información privada conforme a la Ley de Prácticas de Manejo de Datos del Gobierno de Minnesota, que sea transmitido por el Distrito al Sindicato, se mantenga como información privada.

REUNIÓN SINDICAL PARA EMPLEADOS NUEVOS

Se permitirá al Sindicato reunirse con los empleados recién contratados por un período de hasta treinta (30) minutos durante las orientaciones para nuevos empleados o, si no hay orientaciones, dentro de los primeros treinta (30) días calendario a partir de la fecha de contratación. La reunión entre el Sindicato y el empleado se llevará a cabo en

una hora mutuamente acordada entre el Sindicato y el Distrito, y el nuevo empleado tendrá derecho a recibir pago por ese tiempo.

SOLICITUD DE DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES Y CONTRIBUCIÓN AL FONDO DE ACCIÓN POLÍTICA

De conformidad con la Ley PELRA, se permitirá al representante exclusivo el descuento de cuotas sindicales y la contribución al fondo de acción política. Una vez recibida la notificación del Representante Exclusivo de que ha obtenido la autorización de un empleado para la deducción de cuotas y/o contribuciones al fondo de acción política, el Distrito Escolar descontará de la nómina del empleado dichas cuotas y/o contribuciones, en pagos iguales. La autorización para la deducción de cuotas permanecerá vigente hasta que el Distrito reciba notificación del Representante Exclusivo de que un empleado ha modificado o cancelado su autorización.

El Sindicato acuerda indemnizar y eximir de toda responsabilidad al Distrito Escolar, así como a sus agentes, funcionarios y empleados, frente a cualquier reclamo, demanda, orden o sentencia presentada o emitida contra el Distrito Escolar como resultado de una solicitud del Sindicato conforme a las disposiciones de este Artículo.

ARTÍCULO II.

La asignación dentro de la escala salarial para empleados nuevos podrá ser autorizada en el momento de la contratación por el Director de Recursos Humanos o la persona designada, hasta e incluyendo el nivel cinco (5) de la escala salarial, con el fin de reconocer experiencia relacionada. La colocación en el nivel tres (3) o superior requerirá comunicación con el delegado sindical.

Los empleados pertenecientes a la unidad que se transfieran de un puesto de medio tiempo a uno de tiempo completo recibirán crédito de manera prorrateada por su experiencia previa en la unidad de negociación a tiempo parcial, siempre que dicha experiencia haya ocurrido inmediatamente antes de la transferencia. Por cada 2,080 horas trabajadas, el empleado recibirá un (1) año de crédito por servicio.

Sección 1. ESCALA SALARIAL

2024-2025

Clasificación	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
BC / LW	\$19.92	\$20.96	\$21.99	X	X	X
I	\$22.22	\$23.41	\$24.62	\$25.76	\$26.92	\$27.08
II	\$23.24	\$24.43	\$25.63	\$26.78	\$27.92	\$28.09
III	\$23.49	\$24.68	\$25.89	\$27.03	\$28.18	\$28.35
IV	\$23.95	\$25.14	\$26.33	\$27.49	\$28.63	\$28.79
V	\$24.59	\$25.79	\$26.99	\$28.14	\$29.28	\$29.45

VI	\$25.10	\$26.30	\$27.50	\$28.65	\$29.80	\$29.96
VII	\$26.88	\$28.09	\$29.28	\$30.44	\$31.58	\$32.00

2025-2026

Clasificación	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
BC / LW	\$20.62	\$21.69	\$22.76	X	X	X
I	\$23.00	\$24.23	\$25.48	\$26.66	\$27.86	\$28.02
II	\$24.05	\$25.28	\$26.52	\$27.71	\$28.90	\$29.07
III	\$24.32	\$25.55	\$26.79	\$27.98	\$29.17	\$29.34
IV	\$24.79	\$26.02	\$27.25	\$28.45	\$29.63	\$29.80
V	\$26.95	\$28.19	\$29.44	\$30.63	\$31.80	\$31.98
VI	\$27.98	\$29.22	\$30.46	\$31.65	\$32.84	\$33.01
VII	\$30.32	\$31.57	\$32.80	\$34.00	\$35.18	\$35.62

Pago al ser ascendido: Un empleado que sea promovido a una clasificación con mayor salario será ubicado en el nivel (step) dentro de la nueva clasificación que resulte en un aumento de sueldo.

<u>Clasificaciones</u>	<u>Nombre de la posición</u>
BC/LW	Personal de limpieza, personal de lavandería
I	Personal de mantenimiento base, cartero
II	Conductor del camión, trabajador de mantenimiento A, coordinador asistente de transporte, mantenimiento del terreno, encargado de mantenimiento de noche STEM & RMS, pintor (contratado después del 7/1/16)
III	Pintor (contratado antes del 7/1/16)
IV	Encargado de mantenimiento de noche de la Preparatoria, encargado del almacén
V	Ingeniero, mecánico de mantenimiento, mecánico del garaje, encargado en jefe de mantenimiento de primaria
VI	Coordinador de transporte, encargado en jefe de mantenimiento STEM y RMS
VII	Encargado en jefe de mantenimiento de la Preparatoria, ingeniero del Distrito, supervisor del garaje

Estipendio por capacitación de conductores: la persona que provea funciones de capacitación, por ej. que brinde capacitación a un conductor de autobús recién contratado, recibirá un diferencial de \$1.00 por hora mientras realiza tales tareas de capacitación.

Sección 2. Paga por antigüedad

Los empleados recibirán una compensación adicional sobre su tarifa base por hora, según se indica a continuación.

	2024-25	2025-26
Después de 10 años de servicio continuo en la unidad	\$0.20	\$0.30
Después de 15 años de servicio continuo en la unidad	\$0.30	\$0.45

Después de 20 años de servicio continuo en la unidad	\$0.40	\$0.60
--	--------	--------

Sección 3. Crédito por Servicio:

A partir del 1 de julio de 2025, los aumentos por nivel y los avances por antigüedad serán efectivos el 1 de julio de cada año para los empleados contratados antes del 1 de enero de ese año calendario.

Los empleados cuya fecha más reciente de contratación dentro de la unidad sea anterior al 1 de julio de 2025 y que hayan sido contratados en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo o junio recibirán un pago único de \$75 si son conductores de autobús a tiempo parcial y de \$130 para todos los demás empleados en su primer cheque de pago del año contractual 2025-2026.

Sección 4. Pago diferencial

Tareas de conductor: a los trabajadores de limpieza se les pagará conforme a la tarifa de conductor de autobús identificada en el Artículo XIII, Sección 3, por las horas reales asignadas para las tareas de conducción de autobuses escolares.

Diferencial de turno de noche: los trabajadores de limpieza de edificios que trabajan a tiempo completo y comienzan el trabajo programado asignado a la 1 p. m. o después y terminan antes de las 7 a. m. recibirán \$.20 por encima de su tarifa horaria base por las horas trabajadas reales.

Tareas temporales: Los trabajadores de limpieza que sean asignados por el Director de Instalaciones a alguno de los siguientes puestos por más de un día recibirán el monto adicional indicado por las horas trabajadas en dicho puesto.

Encargado de mantenimiento de noche RHS	\$.50
Encargado de mantenimiento de noche RMS & STEM	\$.50
Conductor de camión, cartero, mantenimiento de terrenos	\$.50

Encargado de Limpieza en Central:

Recibirá un diferencial adicional de **\$1.53 por hora**, si cumple con los requisitos establecidos en la descripción del puesto.

El diferencial monetario que se otorga al Encargado de Mantenimiento reconoce el liderazgo, la responsabilidad y el tiempo adicional requerido para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

Un trabajador de limpieza de edificios que esté asignado al siguiente puesto recibirá el monto adicional por las horas trabajadas en los meses de septiembre a mayo.

Empleado de cocina RHS \$.25

El encargado de limpieza en Central recibirá un diferencial de \$1.53 adicionales por hora si cumple con los requisitos establecidos en la descripción del puesto.

El diferencial monetario que se otorga al Encargado de Mantenimiento reconoce el liderazgo, la responsabilidad y el tiempo adicional requerido para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

Sección 4. Paga de vacaciones

Un empleado que trabaje en días festivos recibirá el salario diario regular más el tiempo y medio por dichos días, siempre que este tiempo no entre en la semana laboral normal de 40 horas.

Sección 5. Paga por licencia

Los empleados que estén obligados por el Distrito a tener una licencia de Operador de calderas o una licencia de Operador de piscinas certificado emitida por el estado de Minnesota recibirán el reembolso de los gastos de renovación de dicha licencia. El Distrito escolar pagará la siguiente tarifa por hora adicional sobre el horario base por poseer la licencia de Operador de calderas y/o la licencia de Operador de piscinas certificado:

Vigente del 1 de julio de 2024 al 30 de junio de 2025:

Jefe, requisito para el trabajo	\$.35	no es requisito	\$.10
1ª Clase, requisito para el trabajo	\$.25	no es requisito	\$.10
2ª Clase, requisito para el trabajo	\$.10	no es requisito	\$.10

A partir del 1 de julio de 2025:

Licencias de calderas para puestos que requieren una Licencia de calderas de segunda clase o superior:	
Jefe	\$1.00
Primera clase	\$.75
Segunda clase	\$.50
Licencia de caldera para otras clases:	
Cualquier licencia de Segunda clase o superior.	\$.25

Otras licencias (cuando sean requeridas o aprobadas por el Director de las instalaciones)	
Operador de piscina	\$.35

Sección 6 Uniformes y calzado

El empleado deberá cumplir con las pautas de uniforme durante su jornada laboral asignada, salvo que se haya aprobado una excepción por parte del Director de Instalaciones y Transporte.

Los empleados podrán seleccionar la ropa de su preferencia a través del sistema proporcionado por el Distrito, con un valor máximo de **\$225** por empleado, siempre que se mantenga un inventario básico mínimo de camisas y pantalones de uniforme. La compra de uniformes prescritos se hará a través de un pedido de grupo identificado por el Distrito.

El Distrito reembolsará hasta **\$125** anuales a los empleados del área de Instalaciones que estén obligados a usar calzado apropiado, según lo determine el Distrito, para la compra de calzado de seguridad relacionado con el trabajo y previamente aprobado. Los empleados que reciban este reembolso deberán usar de forma habitual dicho calzado (zapatos o botas de seguridad) como parte de las expectativas del puesto.

Sección 7 Fechas de pago

Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo recibirán su salario dos veces al mes, los días **5 y 20** de cada mes. La información de la nómina se comunicará mediante un sistema electrónico en línea.

Sección 8 Pago por permanencia

Todos los empleados regulares de la unidad de negociación que permanezcan en la nómina y cumplan con sus funciones asignadas durante el año laboral regular (del 1 de julio al 30 de junio) recibirán \$0.05 por hora adicionales sobre su tarifa base por hora, por todas las horas de trabajo regularmente asignadas. El pago se realizará el 20 de julio de cada año.

Los empleados que se jubilen durante el año escolar recibirán un monto prorrateado. Cualquier empleado que tome más de diez (10) días de permiso sin goce de sueldo durante un solo año escolar, por razones que no califiquen como licencia autorizada, no será elegible para el pago por permanencia correspondiente a ese año escolar.

Sección 9 Licencia de conducir comercial (CDL) - Diferencial para conductores de autobús:

Un empleado que no esté contratado como conductor regular de autobús recibirá un diferencial de CDL de \$1.00 por hora por todas las horas asignadas regularmente si el empleado posee una CDL y está disponible para actuar como conductor de autobús suplente durante su jornada laboral habitual. El Director de Instalaciones y Transporte, en colaboración con el Director de Recursos Humanos y el delegado sindical, determinará anualmente qué puestos son elegibles para este diferencial. El pago del diferencial CDL se realizará en la **segunda nómina de julio**, con base en las horas regularmente asignadas al empleado elegible durante el año fiscal anterior.

ARTÍCULO III.

PERIODOS DE PRUEBA:

Todos los empleados nuevos deberán cumplir un período de prueba que consistirá en ciento veinte (120) días laborables de servicio continuo. Ningún empleado nuevo será considerado permanente hasta que haya completado satisfactoriamente dicho período de prueba. El período de prueba podrá extenderse hasta por noventa (90) días adicionales, mediante acuerdo mutuo entre el delegado sindical y el Distrito.

Los empleados que cambien de clasificación dentro del mismo contrato también deberán cumplir un período de prueba de noventa (90) días laborables. El empleado no será considerado permanente en el nuevo puesto hasta haber completado satisfactoriamente dicho período de prueba. En caso de que el empleado no complete exitosamente el período de prueba tras un cambio de clasificación, se le ofrecerá el siguiente puesto disponible dentro de su clasificación anterior. A efectos de este artículo, las clasificaciones se definen como: Especialistas, Conductores de Autobús, Personal de Limpieza (o Conductor de Autobús/Personal de Limpieza) y Trabajadores de Lavandería.

RENUNCIA O SEPARACIÓN DE EMPLEO:

Un empleado que desee dar por terminado su empleo deberá proporcionar un aviso de dos semanas, cuando sea posible. Un empleado que no proporcione dicho aviso perderá el derecho a recibir el pago correspondiente por tiempo de vacaciones acumuladas.

AVISO DE DESPIDO:

En caso de despido, un empleado debe recibir un aviso con dos semanas de anticipación.

ARTÍCULO IV.

INFORMACIÓN GENERAL DEL EMPLEADO

HORAS DE TRABAJO:

Sección 1. Semana de trabajo

Los empleados a tiempo completo deberán trabajar una semana laboral de 40 horas, distribuidas en cinco días consecutivos de ocho horas. Las horas y los días de la semana en que deberán trabajar los empleados serán establecidos por el encargado de mantenimiento en coordinación con la administración.

Sección 2. Horas extras y tiempo compensatorio

Todo trabajo que exceda las cuarenta (40) horas semanales será remunerado a una tarifa de tiempo y medio. Los feriados pagados o días de vacaciones pagadas serán los únicos días no laborables con compensación que se considerarán para el cálculo de horas extra o tiempo compensatorio.

Por mutuo acuerdo entre el supervisor y el empleado, se podrá asignar tiempo compensatorio en lugar del pago por horas extra. Un empleado no podrá acumular más de cuarenta (40) horas de tiempo compensatorio. El tiempo compensatorio deberá utilizarse dentro del mismo año fiscal en que fue generado (del 1 de julio al 30 de junio). Cualquier saldo de tiempo compensatorio no utilizado al 30 de junio será pagado a razón de tiempo y medio.

El empleado es responsable de llevar el control y reportar adecuadamente todas las horas y el tiempo relacionados con su trabajo.

El tiempo compensatorio es distinto del tiempo flexible. El horario flexible son aquellos casos en los que el horario de trabajo de un empleado se ajusta entre días laborables (p. ej., trabaja más de lo programado en un día, pero menos en otro día) sin superar el umbral de cuarenta (40) horas semanales, por lo tanto, no genera derecho a horas extra ni a tiempo compensatorio.

Las solicitudes para utilizar tiempo compensatorio serán revisadas por el Director de Instalaciones y Transporte. El número de empleados ausentes en un mismo edificio o área de trabajo en un día determinado podrá ser limitado en función de las necesidades establecidas por el Director. Un empleado podrá apelar una decisión ante el Director de Recursos Humanos.

Sección 3. Llamada para reincorporarse al trabajo

Si se llama a un empleado para regresar al trabajo por circunstancias imprevistas, se le garantizará un pago mínimo equivalente a dos (2) horas, remuneradas a la tarifa de tiempo y medio.

Sección 4 Cierres de Emergencia

- a) Las disposiciones de esta sección, a menos que se indique lo contrario, se aplicarán únicamente a los empleados a los que se les pida presentarse en persona a trabajar en una instalación del Distrito cuando todas las instalaciones del distrito escolar estén cerradas debido a una emergencia climática relacionada con la seguridad por nieve o hielo. Los empleados que sean instruidos a quedarse en casa, autorizados o instruidos a salir temprano, o que no puedan presentarse a trabajar en persona debido a las condiciones climáticas, no recibirán ningún beneficio de esta sección, aparte de no sufrir una pérdida de salario.
- b) En los días en que todas las escuelas estén oficialmente cerradas por el Superintendente o su designado, los empleados a los que se les instruya quedarse en casa no sufrirán pérdida de pago.
- c) El Distrito puede reasignar a los empleados afectados durante el cierre.
- d) Los empleados que sean instruidos a presentarse a trabajar en persona o que ya se encuentren trabajando durante el cierre de las instalaciones del distrito escolar mencionado en el inciso a de esta sección, recibirán su salario regular y se les otorgará una cantidad equivalente de vacaciones. En lugar de vacaciones, los conductores de autobús de medio tiempo que sean instruidos a presentarse a trabajar recibirán una compensación equivalente.
- e) En caso de pérdida de un día de contrato debido a un cierre de emergencia, el distrito puede programar un día de recuperación en el que se espera que el empleado trabaje en sus tareas regulares. Los empleados que no trabajen el día del cierre de emergencia, pero que deben trabajar el día de recuperación solo recibirán compensación por el día de recuperación.
- f) En el caso de que un empleado tenga un compromiso previo en un día de recuperación, previamente programado como un día no laborable, se permitirá al empleado que utilice un día de vacaciones, un día de permiso personal, si está disponible, o tomar el día como un día no remunerado. En caso de que el empleado tenga circunstancias atenuantes y no le queden vacaciones o días personales, el empleado puede solicitar que se le asigne un día personal de la licencia por enfermedad acumulada. La aprobación final para el uso de días

personales y días no pagados quedará a discreción del director de Recursos Humanos.

- g) En los días en que se cancelen las clases o se cierren las instalaciones del distrito escolar y que no se cumplan los requisitos del inciso -a- de esta sección, a los empleados que no puedan presentarse a trabajar (por ejemplo, debido al frío extremo) se les permitirá tomar vacaciones o permiso personal, o podrán coordinar con su supervisor para ajustar su horario dentro de esa misma semana y recuperar el tiempo perdido.

Sección 5. Exámenes físicos:

El distrito puede requerir exámenes físicos a los miembros del personal. De ser éste el caso, el distrito pagará el costo del examen si se obtiene en un lugar designado por el distrito utilizando el formulario de examen físico del distrito. Si el miembro del personal obtiene el examen físico en un lugar que no sea el designado por el distrito, se le reembolsará el importe que el distrito pagaría en su instalación designada después de presentar el formulario del examen físico completo junto a una factura detallada del servicio.

Sección 6. Archivo de personal del empleado:

Previo solicitud escrita o verbal, el distrito escolar permitirá que un empleado revise su propio expediente personal dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la recepción de su solicitud. Se permitirá al empleado adjuntar una declaración a cualquier evaluación o informe disciplinario con el que el empleado no esté de acuerdo. El distrito escolar proporcionará una copia de los documentos del expediente personal a solicitud de un empleado sin cargo para el mismo.

ARTÍCULO V.

PERMISOS

Sección 1. Licencia por enfermedad

- (a) Se permitirá una licencia por enfermedad de doce (12) días por año, acumulativos, para los empleados con contrato de doce (12) meses. Se permitirá una licencia por enfermedad de diez (10) días por año, acumulativos, para los empleados con contrato de diez (10) meses. Los empleados acumulan licencia por enfermedad a una tasa igual o más generosa que la requerida por la ley de tiempo ganado por enfermedad y seguridad (ESST, por sus siglas en inglés) y, por lo tanto, su acumulación de licencia por enfermedad cumple con la obligación del Distrito de proporcionarles tiempo de

licencia conforme a la ley ESST. La licencia por enfermedad no puede usarse antes de haber sido acumulada. Los días de enfermedad no se pueden usar antes de ganarlos.

- (b) Los empleados que trabajen menos tiempo del año escolar completo recibirán una cantidad proporcional de días por enfermedad.
- (c) Los empleados pueden utilizar la licencia por enfermedad por cualquier motivo que califique bajo la ley ESST, según lo establecido en la sección 181.9447 de los Estatutos de Minnesota, según sus enmiendas.

Sección 2. Licencia personal

Se pueden usar hasta tres (3) días para empleados con contrato de 12 meses y hasta dos (2) días para empleados con contrato de 10 meses de licencia por enfermedad acumulada en cualquier año para:

- a. Asuntos personales importantes que no pueden atenderse durante un día normal. No es necesario especificar el(los) motivo(s) de la licencia si se trata de una situación de carácter personal o privado, y este requisito podrá ser eximido tras una consulta con la oficina de Recursos Humanos. Los emprendimientos comerciales no se considerarán asuntos personales importantes. Una vez utilizada la asignación anual mencionada anteriormente, los días adicionales de licencia personal no serán remunerados.

Sección 3. Aviso para el uso de licencia por enfermedad o personal

Si la necesidad de usar licencia por enfermedad es previsible, el empleado debe notificar con al menos siete días de anticipación, utilizando los procedimientos de notificación establecidos, su intención de utilizar dicha licencia. Si la necesidad de usar licencia por enfermedad no es previsible, el empleado deberá reportar su ausencia utilizando los procedimientos establecidos tan pronto como sea posible.

Las solicitudes de licencia personal deben hacerse por escrito y contar con la aprobación previa de la oficina de Recursos Humanos y/o del Director de Instalaciones y Transporte, con al menos dos (2) días laborables de anticipación.

El empleado es responsable de notificar qué tipo de licencia va a utilizar: licencia por enfermedad o licencia personal.

Sección 4. Documentación para el uso de Licencia por enfermedad o personal

El Distrito podrá requerir que los empleados proporcionen documentación razonable, según lo establecido en la sección 181.9447 de los Estatutos de Minnesota, según sus enmiendas, que indique que la licencia por enfermedad o la licencia personal se está utilizando por una razón que califica bajo la ley ESST. La determinación final sobre la elegibilidad de un empleado para la licencia por enfermedad o licencia personal corresponde al Distrito. Si se requiere documentación, se le informará al empleado.

Sección 5. Servicio de jurado

Se otorgará a los empleados la cantidad adicional para compensar el pago completo si deben servir como jurado.

Sección 6. Permiso de ausencia

Un empleado al que se le haya otorgado un permiso de ausencia no sufrirá pérdida de antigüedad ni de derechos laborales.

Para cumplir con los requisitos de PERA, cualquier empleado cubierto por este contrato en el que la licencia por enfermedad acumulada se utilice en su totalidad, y no pueda regresar a sus funciones normales debido a una enfermedad, el Consejo de Educación aprobará una resolución otorgando un permiso de ausencia temporal y notificará a la oficina de PERA de esta acción.

A los empleados con licencia sin goce de sueldo y que no tengan días de licencia por enfermedad ni de vacaciones acumulados, se les aplicará una deducción en la nómina por el costo de los beneficios complementarios a razón de \$21.00 por día. A los conductores de autobús con seguro pagado por el Distrito que estén ausentes más de 10 días en un año escolar se les aplicará \$21.00 por día.

ARTÍCULO VI.

VACACIONES:

Sección 1. El 1 de julio será la fecha anual para determinar la cantidad de días de vacaciones.

Sección 2. Empleados con contrato de doce (12) meses

(a) A los empleados nuevos se les otorgará un número prorrateado de días de vacaciones hasta el 30 de junio, durante el primer año de empleo, con base en un período de dos semanas.

(b) Se otorgarán 10 días después de haber completado un año completo a partir del 1 de julio.

- (c) 13 días después de cinco años
- (d) 14 días después de seis años
- (e) 15 días después de siete años
- (f) 16 días después de ocho años
- (g) 16 días después de nueve años
- (h) 17 días después de diez años
- (i) 17 días después once años
- (j) 18 días después de doce años
- (k) 19 días después de trece años
- (l) 20 días después de catorce años
- (m) 21 días después y a partir de quince años

Sección 3. Empleados con contrato de diez (10) meses

(a) A los empleados nuevos se les otorgará un número prorrateado de días de vacaciones hasta el 30 de junio, durante el primer año de empleo, con base en un período de dos semanas.

(b) Se otorgarán 8 días después de haber completado un año completo a partir del 1 de julio.

- (c) 10 días después de cinco años
- (d) 11 días después de seis años
- (e) 12 días después de siete años
- (f) 13 días después de ocho años
- (g) 13 días después de nueve años
- (h) 14 días después de diez años
- (i) 14 días después once años
- (j) 15 días después de doce años
- (k) 15 días después de trece años
- (l) 16 días después y a partir de catorce años
- (m) Los trabajadores con contrato de diez meses deberán tomar cinco de sus días de vacaciones durante las vacaciones de invierno y primavera y el resto antes de la finalización de su año de trabajo.

Sección 4. Las solicitudes de vacaciones serán revisadas por el Director de Instalaciones y Transporte y el número de empleados ausentes de cualquier (1) edificio o área de trabajo, en un día determinado, puede limitarse dependiendo de las necesidades determinadas por el director. Un empleado puede apelar la denegación de una solicitud con el Director de Recursos Humanos.

Sección 5. Un trabajador que renuncie a su posición recibirá las vacaciones ganadas de forma prorrateada hasta la fecha de terminación, siempre que haya presentado una notificación escrita al distrito con dos semanas de antelación.

- Sección 6. El trabajador que se jubila interinamente por incapacidad o jubilación normal, tendrá derecho a las vacaciones ganadas prorrateadas.
- Sección 7. Los días de vacaciones no se pueden usar antes de ganarlos.
- Sección 8. Se pueden acumular hasta un máximo de 30 días de vacaciones, a partir del máximo se perderán. Los empleados recibirán un aviso por escrito de 30 días calendario antes de que pierdan días según esta disposición.

ARTÍCULO VII.

DÍAS FESTIVOS:

Habrán trece días festivos pagados para los empleados con contrato de doce meses. A los empleados con contrato de diez meses se les pagará por las vacaciones que caen dentro de su calendario normal de trabajo. Los trece días feriados designados son los siguientes:

Día de la Independencia, día del Trabajo, día de Acción de Gracias, Viernes de Acción de Gracias, dos días festivos de las vacaciones de invierno, dos días festivos de Año Nuevo, día de Martin Luther King Jr., día del Presidente, un día festivo de primavera, el día de los Caídos y el día de la Emancipación o Juneteenth.

En el caso de que cualquiera de los días festivos mencionados anteriormente caiga en un día laboral programado regularmente, de acuerdo con el calendario escolar, el distrito designará un día alternativo.

ARTÍCULO VIII.

ANTIGÜEDAD:

El Consejo reconoce que el propósito de la antigüedad es establecer una política clara respecto al orden de despidos y reincorporaciones de empleados, así como en los procesos de ascenso o promoción (si el trabajador está calificado). La fecha de antigüedad se basará en la fecha original de contratación dentro de la clasificación del empleado. Los empleados con servicio continuo que sean promovidos a una clasificación superior recibirán una nueva fecha de antigüedad en la nueva clasificación, manteniendo su fecha de antigüedad anterior en la clasificación previa. Las listas de antigüedad no se mezclarán entre clasificaciones. Los empleados con menor tiempo de servicio continuo serán los primeros en ser despedidos. Si posteriormente se produce una vacante, se convocará en primer lugar al empleado despedido con mayor antigüedad. Los exempleados tendrán dos semanas para reincorporarse al trabajo después del llamado. Si un exempleado decide no regresar al ser convocado, perderá sus derechos de antigüedad. Los derechos de antigüedad de los empleados se extinguirán tras dos años de haber sido despedidos.

La antigüedad del personal de limpieza de edificios, conductores de autobús/personal de limpieza de edificios y otros empleados de tiempo completo no se combinará. Los despidos del personal de limpieza de edificios y conductores de autobús/personal de limpieza de edificios se regirán por la antigüedad dentro de su respectiva clasificación. El último contratado será el primero en ser despedido. Si posteriormente se produce una vacante, se llamará primero al empleado despedido con mayor antigüedad. En caso de que un trabajador de limpieza o conductor de autobús/personal de limpieza sea promovido a otro puesto, su antigüedad y avance por niveles comenzarán a contar desde el primer día de trabajo en el nuevo cargo. Los derechos de antigüedad se extinguirán tras dos años de despido.

Si un trabajador de limpieza o conductor de autobús/personal de limpieza es promovido a otra clasificación cubierta por este contrato y luego es despedido, conservará toda la antigüedad acumulada en su clasificación anterior exclusivamente para fines de derechos de desplazamiento en la lista de antigüedad del personal de limpieza.

ARTÍCULO IX.

VACANTES:

Las nuevas posiciones o vacantes se publicarán en el sitio web del distrito por un período mínimo de cinco (5) días laborables. La publicación incluirá el horario asignado para el puesto. El Distrito hará un esfuerzo de buena fe para publicar la vacante dentro de los diez (10) días laborables, sujeto a una revisión del puesto y a la decisión de reemplazarlo.

Los candidatos principales, cuyas competencias y experiencia se ajusten mejor a los requisitos del puesto, serán convocados a entrevista por el Director de Instalaciones y Transporte o su delegado. El delegado sindical será incluido en las entrevistas cuando el Director lo considere pertinente.

El Director de Instalaciones y Transporte, basándose en la información disponible, recomendará al candidato seleccionado al Superintendente de Escuelas.

Una copia de la carta dirigida al o los candidatos seleccionados será enviada al supervisor correspondiente y al delegado sindical correspondiente.

Todo aspirante interno al que no se le otorgue un puesto tiene derecho a solicitar a través del delegado sindical las razones de la decisión de la administración con el fin de aumentar o mejorar las calificaciones que le faltan para ser considerado en ofertas de trabajo futuras.

ARTÍCULO X.

BENEFICIOS

Sección 1. Elegibilidad

- (a) Un empleado debe tener asignadas más de 14 horas de trabajo por semana y completar 30 días de calendario de empleo para ser elegible para inscribirse en los programas de beneficios complementarios del Distrito. El empleado será elegible para los beneficios el primer día del mes siguiente a la finalización de los 30 días antes mencionados.
- (b) Un empleado debe pagar la parte de la prima del empleado para la cobertura médica/dental con un (1) mes de anticipación, si los ingresos del empleado no son suficientes para cubrir cualquier monto de la prima mensual que exceda la contribución máxima del Distrito.
- (c) Los empleados a tiempo parcial que trabajen más de 14 horas semanales pero menos de 40 horas semanales serán elegibles para beneficios médicos y dentales. La contribución mensual del distrito se proporcionará de acuerdo con la cantidad de horas asignadas de la semana de 40 horas. Si la prima del plan médico seleccionado es menor que la contribución máxima del distrito especificada en la Sección 2., entonces la prima mensual será prorrateada de acuerdo con la cantidad de horas asignadas de la semana de 40 horas.

Sección 2. Beneficios médicos

- (a) El Distrito Escolar proveerá un programa de hospitalización-beneficios médicos para los trabajadores y sus dependientes. El Distrito seleccionará la compañía de seguros y la póliza después de considerar las recomendaciones del Comité de beneficios médicos y dentales. Cualquier modificación a los montos del deducible y las opciones del plan durante la vigencia del contrato pueden acordarse mediante un Memorando de Acuerdo entre el sindicato SEIU 284 y el Distrito.
- (b) La participación en el programa de seguridad del Distrito escolar es voluntaria por parte del empleado. No habrá ninguna compensación adicional para aquellos trabajadores que decidan no aceptar alguna o todas las partes del programa.
- (b) El distrito deberá ofrecer al menos un plan de beneficios médicos con deducible junto con un fondo o fideicomiso VEBA. Cada empleado que elija inscribirse en un plan con deducible/VEBA recibirá una contribución del Distrito a una cuenta VEBA establecida para ese empleado. Las siguientes disposiciones se aplicarán al plan con deducible/VEBA que ofrece el Distrito:
 1. Cobertura independiente: El Distrito deberá pagar el costo total de la prima única para el plan con deducible. Solo con fines informativos,

éste es el plan identificado como Plan A durante el año escolar 2024 - 2025. Además, el Distrito hará una contribución anual de \$1,250, pagada semestralmente, a la cuenta VEBA del empleado.

2. Cobertura de dependientes: A partir del 1 de julio de 2024, el Distrito pagará \$1,400.00 por mes hacia el costo de la prima de dependientes para el plan con deducible. A partir del 1 de julio de 2025, el Distrito pagará \$1,600 por mes por el costo de la prima para dependientes del plan con deducible. Además, el Distrito hará una contribución anual de \$1,500, pagada semestralmente, a la cuenta VEBA del empleado
3. El distrito contribuirá hasta \$6.00 por mes a la cuenta VEBA para las tarifas administrativas de todas las personas empleadas por el Distrito y cubiertas por este acuerdo en el momento en que vence la tarifa administrativa. A las personas que no estén empleadas en el momento del cargo de la tarifa administrativa se les deducirá la tarifa de la cuenta VEBA.

- (c) Cada empleado inscrito en el programa contribuirá cualquier cantidad de prima que exceda la contribución máxima del Distrito. La inscripción en el programa será anual.
- (d) Un empleado que se jubila con al menos 15 años continuos de servicio en Richfield y que tiene al menos cincuenta y cinco (55) años de edad puede continuar participando en el programa de Hospitalización- Beneficios médicos del distrito. A un empleado que se jubile también se le permitirá continuar en el programa Dental del Distrito. Para los empleados contratados antes del 1 de enero de 2011, la contribución del Distrito para los empleados jubilados que participan en los programas de Hospitalización- Beneficios médicos y dentales se ajustará para que sea la misma para los empleados jubilados que para los empleados activos. Cualquier costo de prima adicional debe ser pagado por el trabajador jubilado y se incrementará anualmente. Esta disposición se aplicará hasta que el individuo sea elegible para el plan de otro trabajo, o cualquier otro plan de salud, o de acuerdo con el siguiente cronograma, lo que ocurra primero.

Después de 15 años en Richfield	48 meses
Después de 20 años en Richfield	60 meses
Después de 25 años en Richfield	72 meses
Después de 30 años en Richfield	120 meses

- (f) Para el personal de Instalaciones y Transporte contratado después del 31 de diciembre de 2010, el Distrito contribuirá a una Cuenta de reembolso de salud post-empleo (HRA, por sus siglas en inglés) establecida para el individuo con un administrador externo identificado por el Distrito. Los

fondos se acumularán en la cuenta del individuo y estarán disponibles para el empleado en el momento de su separación del Distrito. El Distrito hará contribuciones a la cuenta de la siguiente manera:

1. \$2,500 después de completar 10 años en el distrito; y
2. \$250 después de completar cada año adicional de experiencia en el distrito.
3. Los montos anteriores en 1. y 2. se prorratarán en función del FTE del empleado para el período cubierto.
4. El Distrito no hace representaciones ni garantías con respecto al estado calificado de impuestos de ningún Plan de Ahorros para el cuidado de la salud seleccionado.

Sección 3. Protección de ingresos

- (a) El Distrito Escolar pondrá a disposición de todos los empleados de tiempo completo un programa de seguro de Discapacidad a largo plazo (LTD por sus siglas en inglés). Los beneficios comenzarán después de setenta y ocho (78) días naturales de la incapacidad total. La aceptación de esta disposición es voluntaria por parte del empleado, pero no se hará ninguna compensación adicional a quienes opten por no aceptar la cobertura.
- (b) El distrito pagará el costo del seguro de discapacidad a largo plazo (LTD) hasta un máximo de trescientos noventa y dos (\$392) dólares a partir del 1 de julio de 2008. El empleado pagará el saldo.
- (c) El Distrito continuará pagando la contribución del distrito hacia los montos de las primas para la cobertura del seguro médico y dental durante un período de veinticuatro (24) meses a partir de la fecha de la discapacidad para aquellas personas con discapacidad a largo plazo que participaban en esos programas en el momento de su incapacidad. Después del vigésimo cuarto mes de incapacidad a largo plazo, la contribución del distrito para la prima del seguro médico será igual al costo de la prima única del plan con deducible alto para el seguro médico y la prima del seguro dental. Las contribuciones a estos seguros continuarán hasta que la persona sea elegible para los beneficios de Medicare o Medicaid.
- (d) Un empleado discapacitado conservará los derechos laborales por un máximo de dos (2) años a partir de la fecha de la discapacidad si el empleado continúa estando discapacitado. El empleado discapacitado estará obligado a informar al Distrito, en un formulario enviado al

empleado cada año por el Distrito, de su deseo de conservar los derechos laborales según lo dispuesto en este documento.

Sección 4. Seguro dental

El Distrito Escolar comprará un seguro dental para todos los empleados de mantenimiento de tiempo completo y sus dependientes. El Distrito contribuirá con un máximo de \$59,00 a partir del 1 de julio de 2022 para un plan basado en una cotización de oferta compuesta. Si el costo compuesto excede la contribución del Distrito, el monto en exceso se prorrateará mensualmente entre los empleados con cobertura de dependientes.

Sección 5. Seguro de vida

Los empleados a tiempo completo recibirán una vez su salario con una aproximación de \$500 en seguro de vida a término

Sección 6. Anualidades protegidas de impuestos

- (a) Todo el personal puede participar en el programa de anualidades protegidas de impuestos. Los conductores de autobuses pueden participar con contribuciones y contrapartidas según las horas programadas regulares del empleado.
- (b) Todos los empleados que deseen darse de alta en el programa de anualidades protegidas de impuestos por primera vez, con base a no contrapartida, deben rellenar los formularios del Distrito y de la compañía provistos para este propósito y deben presentar los del Distrito a la oficina de Recursos Humanos. La entrada al programa puede ocurrir en cualquier momento. El formulario de anualidad protegida de impuestos del Distrito debe completarse y devolverse a la oficina de Recursos Humanos por lo menos treinta (30) días antes de la fecha de nómina en la que comenzará la deducción de impuestos.
- (c) El programa continuará automáticamente para los empleados que hayan presentado el formulario del programa de Anualidades protegidas por los montos en dólares o porcentajes identificados indicados en el formulario hasta que se cambie o cancele. Sólo se necesitará un nuevo formulario nuevo cada año si la persona desea hacer cualquier cambio en el plan actual, ya sea en la compañía, monto en dólares o porcentaje de deducción.
- (d) El Distrito contribuirá en forma equivalente hasta el 1 % del salario de los empleados a partir de los cinco (5) años de empleo y hasta el 2 % del salario al completar los ocho (8) años de empleo. El ingreso inicial o el

reingreso al programa de contrapartida del Distrito se realizará el 1 de septiembre o el 1 de enero de cada año, siempre que el formulario de Anualidad protegida de impuestos del Distrito se envíe a la oficina de Recursos Humanos con 30 días de anticipación.

ARTÍCULO XI.

JUBILACIÓN:

Sección 1. Incentivos para la jubilación

- (a) Una persona que tenga al menos diez años de experiencia acreditada en las Escuelas Públicas de Richfield y que tenga al menos cincuenta y cinco (55) años de edad recibirá una indemnización al renunciar. El monto de la indemnización se basará en la licencia por enfermedad acumulada del individuo. La licencia por enfermedad acumulada significa el número de días que el individuo ha acumulado a la fecha efectiva de la jubilación. La indemnización del individuo será la suma de los montos aplicables determinados por las disposiciones de ambas Subdivisiones (b) y (c).

La indemnización se considera ganada sólo después de que el empleado completa empleo activo hasta la fecha de jubilación aprobada por la Junta.

- (b) La persona deberá multiplicar la licencia por enfermedad acumulada por el porcentaje apropiado que se indica a continuación. El producto de esta multiplicación se multiplicará luego por noventa y cinco (\$95.00) dólares para los años 2024 -2025 y 2025 -2026 para determinar la indemnización de esta Subdivisión. En ningún caso, sin embargo, el beneficio de esta Subdivisión excederá doce mil (\$12,000) dólares.

90% de la licencia por enfermedad acumulada

- (c) A una persona que tenga al menos quince (15) años de experiencia acreditada en el Distrito Escolar de Richfield se le pagará la siguiente cantidad según la definición de la Subdivisión (a).

\$4,500

- (d) El beneficio anterior será prorrateado para los empleados a tiempo parcial en relación con el número de horas trabajadas, por ejemplo:

personal de ocho horas	8/8
personal de siete horas	7/8
personal de seis horas	3/4 etc.

El individuo recibirá el monto de la indemnización por despido dentro de los treinta (30) días posteriores a la última fecha de empleo en el Distrito.

El monto total de la indemnización que un empleado que se jubila tiene derecho a recibir en este documento se aportará a una cuenta de jubilación complementaria 403b establecida por el empleado, exclusivamente con el propósito de recibir dicho pago (la "indemnización 403b"). Tal contribución deberá ser consistente con las reglas aplicables del IRS sobre adiciones anuales a cuentas con impuestos diferidos. El empleado no recibirá ningún pago directo del distrito escolar por indemnización por despido.

Si una persona muere antes de que se haya pagado la totalidad o una parte de la indemnización, ese saldo adeudado se pagará a un beneficiario designado o, a falta del mismo, a la herencia del difunto.

Las disposiciones del Incentivo para la jubilación de las Escuelas Públicas de Richfield se aplicarán a las renunciaciones por jubilación para 2020-2021 y 2021-2022.

ARTÍCULO XII.

DISCIPLINA:

Sección 1: Causa Justa

El Empleador tendrá el derecho de disciplinar a los empleados por causa justa. Se garantizará el debido proceso.

Sección 2: Aviso Previo de Acción Anticipada

Antes de que se imponga una medida disciplinaria a un empleado dentro de la unidad, más allá de una advertencia verbal, el empleado tendrá derecho a recibir un aviso previo de la acción anticipada. El aviso podrá ser oral o escrito e incluirá lo siguiente:

1. Una explicación de las inquietudes;
2. Una explicación de las pruebas que respaldan dichas inquietudes;
- y
3. La oportunidad para que el empleado presente su versión de los hechos o su defensa.

Sección 3: Niveles de Disciplina

El Empleador reconoce la necesidad de aplicar un enfoque progresivo en las medidas disciplinarias. Normalmente, el Empleador seguirá el siguiente orden, aunque el nivel específico será determinado a discreción

del superintendente o su designado, según las circunstancias particulares de cada caso.

Niveles de Disciplina:

1. Amonestación escrita.
2. Suspensión sin goce de sueldo.
3. Terminación del empleo.

Sección 4: Misceláneos

- A. Un empleado dentro de la unidad será informado de su derecho a contar con un representante sindical presente en cada nivel del proceso disciplinario.
- B. Un empleado dentro de la unidad podrá apelar cualquier nivel de sanción a través del procedimiento establecido en el Artículo XIII (Procedimiento de Agravio).
- C. Los empleados que vayan a ser despedidos deberán ser notificados por escrito de dicha acción, junto con una declaración de los motivos del despido.
- D. El despido durante el período de prueba no será objeto de apelación.
- E. Los empleados dentro de la unidad podrán ser suspendidos con goce de sueldo durante investigaciones. Se entiende que la suspensión con goce de sueldo no constituye una medida disciplinaria.

ARTÍCULO XIII.

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN:

Sección 1. Definición:

Una reclamación significará una queja por escrito de un empleado, grupo de empleados o el sindicato de que ha habido una violación, mala interpretación o mala aplicación de este acuerdo.

Sección 2. Plazo de tiempo:

Dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al conocimiento del acto o condición que es la base de la queja, el reclamante puede presentar una queja comenzando en el Nivel 1 y avanzar a través de cada Nivel subsiguiente hasta que la queja haya sido resuelta. Excepto por mutuo acuerdo, el hecho de que el empleador en cualquier nivel no comunique una decisión dentro del límite de tiempo especificado permitirá que el agraviado pase al siguiente nivel; del mismo modo, el hecho de que el

agraviado en cualquier nivel no apele una queja al siguiente nivel dentro del límite de tiempo especificado se considerará aceptación de la decisión en ese nivel. Los plazos para la decisión o apelación son los siguientes:

Nivel 1 - diez (10) días hábiles

Nivel 2 - diez (10) días hábiles

Nivel 3 - diez (10) días hábiles

La decisión o apelación debe completarse lo antes posible, pero no debe exceder el límite de tiempo especificado.

Sección 3. Niveles:

Nivel 1: El supervisor. El supervisor deberá ser la persona directamente responsable de la operación del departamento en el que trabaja el agraviado y/o el Director de Instalaciones y Transporte.

Nivel 2: El Director de Recursos Humanos o su designado.

Nivel 3: El Superintendente de las escuelas o su designado.

Nivel 4: Arbitraje bajo la Ley de Relaciones Laborales de Empleo Público que incorpora el uso de un árbitro; el laudo del árbitro es definitivo y vinculante para las partes.

Sección 4. Representación, Intervención e Iniciación Sindical:

Todos los empleados tendrán derecho a la representación sindical en cada nivel. El sindicato tendrá derecho a intervenir y presentar su posición en cualquier nivel del procedimiento de queja. El sindicato mismo puede iniciar una queja sobre cualquier asunto que afecte la aplicación o interpretación de este acuerdo.

Sección 5. Represalias:

No se aplicarán represalias contra ningún empleado por la tramitación de una queja.

Sección 6. Costo de la transcripción:

El costo de la transcripción del arbitraje correrá a cargo de la parte que solicite la transcripción. Si no se solicita, pero se requiere una transcripción, el costo será compartido por igual por las partes involucradas.

ARTÍCULO XIII.

CONDUCTORES DE AUTOBÚS:

Este artículo define los términos y condiciones de empleo para la Clasificación de los conductores de autobús que trabajan en exceso de 14 horas por semana o más. Ningún conductor de autobús, en lo sucesivo denominado en el Artículo XIII como "conductores de tiempo parcial", será elegible para ningún permiso o beneficio de ninguna naturaleza, excepto según lo dispuesto específicamente en el Artículo III PERÍODOS DE PRUEBA, RENUNCIA O SEPARACIÓN DE EMPLEO, AVISO DE DESCANSO, Artículo IV, Sección 2 Horas extraordinarias, Sección 6 Expediente de personal de empleados, Artículo V, Sección 4. DEBER DE JURADO, Artículo V, Sección 5. PERMISO DE AUSENCIA, Artículo X, Sección 6, ANUALIDADES PROTEGIDAS DE IMPUESTOS, Artículo XII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS o Artículo XIII CONDUCTORES DE AUTOBÚS.

Sección 1. Antigüedad:

La antigüedad de los conductores de autobús de medio tiempo y de los empleados de tiempo completo no se combinará. Los despidos de conductores de autobús de medio tiempo se basarán en la antigüedad dentro de la clasificación de medio tiempo. El último contratado será el primero en ser despedido. Si posteriormente se presenta una vacante, el empleado despedido con el servicio continuo más prolongado será el primero en ser reincorporado. En caso de que un conductor de autobús de medio tiempo sea promovido a una posición de tiempo completo, su antigüedad y el crédito para avances en escalas salariales comenzarán a contarse a partir del primer día de empleo en la posición de tiempo completo. Los derechos de antigüedad del empleado se cancelarán después de dos años de estar en condición de despido.

Sección 2. Asignaciones a tiempo parcial:

Cualquier reducción necesaria de conductores de tiempo completo se logrará a través de las bajas naturales siempre que sea posible.

Sección 3. Salarios:

A partir del 1 de julio de 2024, se aplicará la siguiente escala salarial para los conductores de autobús. Nota: un conductor de autobús con licencia CDL será remunerado según la tarifa de "Conductor – CDL" independientemente del tipo de vehículo que se le asigne conducir, siempre y cuando esté disponible para ser asignado a un vehículo que requiera la licencia CDL para conductores de autobús.

Type III/Entrenamiento	2024-2025	2025-2026
Nivel 1	\$23.55	\$24.37
Nivel 2	\$24.06	\$24.91

Conductores – Licencia CDL	2024-2025	2025-2026
Nivel 1	\$24.84	\$25.96
Nivel 2	\$25.88	\$27.03
Nivel 3	\$26.91	\$28.10
Nivel 4	\$27.95	\$29.17

Sección 4. Pago por permanencia

Los empleados recibirán una compensación adicional por encima de su salario base por hora como se indica a continuación.

	2024-2025	2025-2026
Después de diez (10) años continuos de servicio la unidad	\$.20	\$.30
Después de quince (15) años continuos de servicio la unidad	\$.30	\$.45
Después de veinte (20) años continuos de servicio la unidad	\$.40	\$.60

Sección 5. Beneficios médicos y seguro dental

Los empleados de medio tiempo que trabajen más de 14 horas por semana pero menos de 40 horas por semana serán elegibles para el seguro de hospitalización y gastos médicos mayores según lo descrito en el Artículo X, Sección 1. (a), (b), (c); el seguro dental según lo descrito en el Artículo X, Sección 3; y la elegibilidad según lo establecido en el Artículo X, Sección 1 de este acuerdo. La contribución mensual del distrito para estos dos beneficios se prorrateará de acuerdo con las horas programadas regularmente del empleado. Si la prima del seguro de hospitalización y gastos médicos mayores seleccionado es menor que la contribución máxima del distrito especificada en la Sección 1, entonces la contribución mensual del distrito será un prorrateo de la prima real.

No se otorgará compensación adicional a aquellos que decidan no aceptar parte o la totalidad de estos programas.

Sección 6. Licencia

Cualquier conductor de autobús asignado regularmente que mantenga una certificación de conductor de autobús escolar válida durante todo el año escolar y acepte conducir cuando se le solicite, recibirá un pago de \$80 en la segunda nómina en julio después de la conclusión de ese año escolar.

Sección 7. Pago de incentivos

A partir del 1 de julio de 2016, los conductores de autobús a tiempo parcial que trabajen todo el año y que no tengan más de quince (15) días de permiso sin goce de sueldo aprobados durante el año, recibirán un pago de \$100 en la segunda nómina en julio después de la conclusión de ese año escolar.

Sección 8. Días festivos

Los conductores de autobús de tiempo parcial cobrarán por dos (2) días feriados: el día de Año Nuevo y el Día de los Caídos.

Sección 9. Tiempo libre pagado (PTO)

Subd. 1. Los conductores de autobús con rutas asignadas regularmente durante el año escolar recibirán tiempo libre pagado (PTO, por sus siglas en inglés), el cual se acumulará a razón de una (1) hora de PTO por cada treinta (30) horas trabajadas.

Subd. 2. El tiempo de PTO podrá acumularse hasta un máximo de 90 horas. Para asegurar que el saldo anual al final del año fiscal (30 de junio) no exceda las 60 horas, los empleados que tengan más de 60 horas de PTO acumuladas deberán tomar hasta 30 horas de PTO durante los días sin contacto con estudiantes en ese año, siempre y cuando su acumulación no baje de las 60 horas.

Subd. 3. Un conductor de autobús podrá utilizar su PTO en incrementos del menor valor entre dos horas o la duración de una ruta parcial asignada para ese día. El Distrito podrá aprobar el uso de PTO en incrementos menores.

Subd. 4. Aviso para el Uso de PTO

Las solicitudes de tiempo libre pagado (PTO) deben hacerse al Director de Instalaciones y Transporte con al menos dos (2) días laborables de anticipación.

Si el PTO se va a utilizar por una razón que califica bajo ESST (por sus siglas en inglés: Earned Sick and Safe Time), conforme a lo establecido en el artículo 181.9447 de los Estatutos de Minnesota, en su forma enmendada, y si la necesidad es previsible, el empleado debe notificarlo al

menos con siete días de anticipación utilizando los procedimientos de notificación establecidos.

Si la necesidad de tomar PTO no es previsible y se usa por una razón que califica bajo ESST según el artículo 181.9447 de los Estatutos de Minnesota, en su forma enmendada, el empleado debe reportar su ausencia tan pronto como sea razonablemente posible, utilizando los procedimientos establecidos.

El empleado es responsable de indicar si el PTO que está tomando califica o no como ESST (por sus siglas en inglés: Earned Sick and Safe Time).

Subd. 5. Documentación del Uso de PTO

El Distrito podrá requerir que los empleados proporcionen documentación razonable, según lo dispuesto en el artículo 181.9447 de los Estatutos de Minnesota, en su forma enmendada, que indique que el PTO se está utilizando por una razón que califica bajo ESST, si corresponde. La determinación final sobre si el PTO del empleado califica como ESST será reservada al Distrito. En caso de requerirse documentación, se le informará al empleado.

AUTORIZACIÓN DE DOCUMENTO DE CONTRATO DE INSTALACIONES Y TRANSPORTE

EN FE DE LO CUAL, las partes han ejecutado este Acuerdo de la siguiente manera:

Por: SEIU Local 284
450 Southview Blvd.
South St. Paul, Minnesota 55075

Por: Richfield Public Schools #280
401 70th Street West
Richfield, Minnesota 55423

Representante del Sindicato

Presidente del Consejo de Educación

Representante del Sindicato
Clerk

Secretario/a del Consejo Educación

Representante del Sindicato

Superintendente de las Escuelas

A ____ día de _____, 2025

A ____ día de _____, 2025

ESTE ACUERDO estará en vigor desde el 1 de julio de 2024 hasta el 30 de junio de 2026, y continuará como está de año en año a menos que cualquiera de las partes notifique a la otra por escrito sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento de su deseo de volver a abrir la negociación.