CONVENIO COLECTIVO

DISTRITO ESCOLAR INDEPENDIENTE N.º 13
COLUMBIA HEIGHTS, MINNESOTA

y

EMPLEADOS DEL SERVICIO DE ALIMENTOS DE COLUMBIA HEIGHTS

AÑOS ESCOLARES 2026-2028

SEIU Local 284
Empleados de servicios escolares
CTW

ÍNDICE

ARTÍCULO I **OBJETO** 1
Sección 1. Partes 1

ARTÍCULO II **RECONOCIMIENTO DEL REPRESENTANTE EXCLUSIVO** 1
Sección 1. Reconocimiento 1
Sección 2. Unidad apropiada 1

ARTÍCULO III **DEFINICIONES** 1
Sección 1. Términos y condiciones de empleo 1
Sección 2. Descripción de la unidad apropiada 2
Sección 3. Distrito Escolar 2
Sección 4. Sustitutos 2
Sección 5. Otros términos 2

ARTÍCULO IV **DERECHOS DE LA JUNTA ESCOLAR** 2
Sección 1. Derechos inherentes a la gestión 2
Sección 2. Responsabilidades de gestión 2
Sección 3. Efecto de las leyes, normas y reglamentos 2
Sección 4. Reserva de los derechos de gestión 3

ARTÍCULO V **DERECHOS DE LOS EMPLEADOS** 3
Sección 1. Derecho de opinión 3
Sección 2. Derecho de asociación 3
Sección 3. Solicitud de descuento de cuotas sindicales 3
Sección 4. Periodos de prueba 4
Sección 5. Publicación de vacantes 4
Sección 6. Orientación al empleado 5

ARTÍCULO VI **ESCALAS SALARIALES** 5
Sección 1. Escalas salariales 5
Sección 2. Jubilación 5
Sección 3. Pagos de nómina 6
Sección 4. Certificación del servicio de alimentos 6

ARTÍCULO VII **SEGURO COLECTIVO** 7
Sección 1. Selección de aseguradora 7
Sección 2. Seguro de salud y hospitalización 7
Sección 3. Seguro dental 9
Sección 4. Duración de las aportaciones al seguro 9

ARTÍCULO VIII **INDEMNIZACIÓN POR CESE** 9
Sección 1. Indemnización por cese 9
Sección 2. Compensación diferida 403(b) 10
Sección 3. Conversión de licencia por enfermedad al plan 403(b) 11

ARTÍCULO IX **LICENCIAS** 12
Sección 1. Licencia por enfermedad 12
Sección 2. Enfermedad prolongada 13
Sección 3. Licencia de emergencia 13
Sección 4. Licencia personal 13

Sección 5. Indemnización laboral....14
Sección 6. Licencia por maternidad....15
Sección 7. Licencia para la exploración profesional....17

ARTÍCULO X **TIEMPO PERDIDO POR ENFERMEDAD O LESIÓN**....18
Sección 1. Tiempo perdido....18

ARTÍCULO XI **HORAS DE TRABAJO**....19
Sección 1. Semana de trabajo básica....19
Sección 2. Empleados de tiempo parcial....19
Sección 3. Turnos y hora de inicio....19
Sección 4. Periodo de almuerzo....19
Sección 5. Cierre de las escuelas....19
Sección 6. Días de Aprendizaje Flexible....19

ARTÍCULO XII **PROCEDIMIENTO DE QUEJAS**....20
Sección 1. Definición de queja....20
Sección 2. Representación....20
Sección 3. Definiciones e interpretaciones....20
Sección 4. Resolución de quejas....21
Sección 5. Revisión de la Junta Escolar....21
Sección 6. Denegación de la queja....22
Sección 7. Procedimientos de arbitraje....22

ARTÍCULO XIII **VIGENCIA**....24
Sección 1. Plazo y reapertura de negociaciones....24
Sección 2. Efecto....24
Sección 3. Carácter definitivo....25
Sección 4. Divisibilidad....25

PÁGINA DE FIRMAS....25

ESCALA SALARIAL A....26

ESCUELAS PÚBLICAS DE COLUMBIA HEIGHTS
DISTRITO ESCOLAR INDEPENDIENTE N.º 13

EMPLEADOS DEL SERVICIO DE ALIMENTOS
2026-2028

ARTÍCULO I
OBJETO

Sección 1. Partes: el presente CONVENIO se celebra entre el Distrito Escolar Independiente N.º 13 de Columbia Heights, Minnesota, en adelante, el Distrito Escolar, y los empleados del servicio de alimentos, Local 284, en adelante, el Representante Exclusivo, de conformidad con la Ley de Relaciones Laborales del Empleo Público de 1971 (Public Employment Labor Relations Act of 1971, PELRA), con sus modificaciones, en adelante, la PELRA de 1971, con sus modificaciones, para establecer los términos y las condiciones de empleo de los empleados del servicio de alimentos durante la vigencia del Convenio.

ARTÍCULO II
RECONOCIMIENTO DEL REPRESENTANTE EXCLUSIVO

Sección 1. Reconocimiento: de conformidad con la PELRA de 1971, con sus modificaciones, el Distrito Escolar reconoce al Local 284 como el Representante Exclusivo de los empleados del servicio de alimentos contratados por el Distrito Escolar. El Representante Exclusivo tendrá los derechos y las obligaciones establecidos en la PELRA de 1971, con sus modificaciones, y en las disposiciones del presente Convenio.

Sección 2. Unidad apropiada: el Representante Exclusivo representará a todos los empleados del Distrito incluidos en la unidad apropiada, según se define en el artículo III, sección 2, del presente Convenio, en la PELRA de 1971, con sus modificaciones, y en la certificación del director de Servicios de Mediación, si la hubiera.

ARTÍCULO III
DEFINICIONES

Sección 1. Términos y condiciones de empleo: comprende las horas de trabajo, la remuneración correspondiente, incluidos los beneficios adicionales, y las políticas de personal del empleador que afectan las condiciones laborales de los empleados.

Sección 2. Descripción de la unidad apropiada: a los efectos del presente Convenio, el término empleados del servicio de alimentos se refiere a todas las personas de la unidad apropiada empleadas por el Distrito Escolar en las categorías de cocineros y jefes de cocina, con excepción de las siguientes: empleados confidenciales, empleados supervisores, empleados esenciales, empleados de tiempo parcial cuyo servicio no exceda las 14 horas semanales, empleados que ocupen puestos de carácter temporal o estacional por un periodo no superior a 67 días laborales en cualquier año calendario y empleados de emergencia.

Sección 3. Distrito Escolar: a efectos de la administración del presente Convenio, se entenderá por "Distrito Escolar" la Junta Escolar o su representante designado.

Sección 4. Sustitutos: se entenderá por sustitutos a los empleados ocasionales contratados para desempeñar las funciones de un empleado regular que trabaje a tiempo parcial o completo.

Sección 5. Otros términos: los términos que no se incluyan en el presente Convenio tendrán el significado que les atribuye la PELRA de 1971, con sus modificaciones.

ARTÍCULO IV
DERECHOS DE LA JUNTA ESCOLAR

Sección 1. Derechos inherentes a la gestión: el Representante Exclusivo reconoce que la Junta Escolar no está obligada a reunirse ni a negociar sobre cuestiones relacionadas con las políticas de gestión que le son inherentes, incluidos, entre otros, los siguientes ámbitos de decisión: las funciones y los programas del empleador, su presupuesto general, el uso de la tecnología, la estructura organizacional y la selección, dirección y cantidad de personal.

Sección 2. Responsabilidades de gestión: el Representante Exclusivo reconoce el derecho y la obligación de la Junta Escolar de dirigir y gestionar de manera eficiente el funcionamiento del Distrito Escolar dentro de sus límites legales y con la obligación primordial de ofrecer oportunidades educativas a los estudiantes del Distrito Escolar.

Sección 3. Efecto de las leyes, normas y reglamentos: el Representante Exclusivo reconoce que todos los empleados cubiertos por el presente Convenio deberán prestar los servicios y desempeñar las funciones que establezca la Junta Escolar y se regirán por las leyes del estado de Minnesota, así como por las normas, reglamentos, directivas y órdenes de la Junta Escolar, emitidos por los funcionarios debidamente designados del Distrito Escolar. El Representante Exclusivo también reconoce el derecho, la

obligación y el deber de la Junta Escolar y de sus funcionarios debidamente designados de promulgar normas, reglamentos, directivas y órdenes cuando la Junta Escolar lo considere necesario, en la medida en que dichas normas, reglamentos, directivas y órdenes no sean incompatibles con los términos del presente Convenio, y reconoce que la Junta Escolar, todos los empleados cubiertos por el presente Convenio y todas las disposiciones aquí contenidas están sujetos a las leyes del estado de Minnesota. Cualquier disposición del presente Convenio que resulte contraria a dichas leyes, normas, reglamentos, directivas u órdenes será nula y quedará sin efecto.

Sección 4. Reserva de los derechos de gestión: la enumeración anterior de derechos y obligaciones de la Junta Escolar no se interpretará como una exclusión de otros derechos y funciones inherentes a la gestión que no estén expresamente reservados en el presente Convenio, y la Junta Escolar conservará todos los derechos y funciones de gestión que no se deleguen expresamente en el presente Convenio.

ARTÍCULO V
DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

Sección 1. Derecho de opinión: nada de lo dispuesto en el presente Convenio se interpretará en el sentido de limitar, menoscabar o afectar el derecho de cualquier empleado o de su representante a expresar o comunicar un punto de vista, una queja, un reclamo o una opinión sobre cualquier asunto relacionado con las condiciones o la remuneración del empleo público o con su mejora, siempre y cuando ello no interfiera ni esté destinado a interferir en el desempeño pleno, fiel y adecuado de las funciones del empleo ni eluda los derechos del Representante Exclusivo.

Sección 2. Derecho de asociación: los empleados tendrán derecho a formar y afiliarse a organizaciones sindicales o de empleados, y tendrán derecho a no formar dichas organizaciones ni afiliarse a ellas.

Los empleados de la unidad apropiada tendrán derecho a designar, mediante votación secreta, a un Representante Exclusivo con el fin de negociar con la Junta Escolar los procedimientos de quejas y los términos y las condiciones de empleo de los empleados de dicha unidad.

Sección 3. Solicitud de descuento de cuotas sindicales: los empleados tendrán derecho a solicitar, y a que se les permita, el descuento por nómina de las cuotas a favor del Sindicato. El Sindicato deberá proporcionar al Distrito documentación por escrito que acredite que ha recibido del empleado el formulario de autorización correspondiente para el descuento. Se realizarán descuentos del pago regular

de los empleados a lo largo de 20 periodos de pago por año calendario. Se enviará al Sindicato una lista con los nombres de los empleados a quienes se les hicieron descuentos y las cuotas descontadas.

El Distrito pondrá a disposición del Sindicato una lista de los empleados de la unidad de negociación que incluya el nombre, el domicilio, el número de teléfono, el horario y el lugar de trabajo, la dirección de correo electrónico laboral, el puesto, la clasificación y la fecha de contratación. El Distrito informará a los representantes sindicales y a los delegados sindicales sobre todas las nuevas contrataciones, así como sobre la fecha de la reunión para los nuevos empleados.

Sección 4. Periodos de prueba:

Subsección 1. Periodo de prueba para nuevas contrataciones: los nuevos empleados en la unidad de negociación cumplirán un periodo de prueba de 120 días laborales consecutivos, durante el cual la gerencia se reserva el derecho exclusivo de despedirlos sin recurrir al procedimiento de quejas. Este periodo de prueba para nuevos empleados puede extenderse por 30 días hábiles consecutivos adicionales con el permiso del Representante Exclusivo. Una vez que el empleado haya completado el periodo de prueba, será sancionado únicamente por una causa justa.

El tiempo durante un despido por reducción de personal o durante las vacaciones de verano de los estudiantes, cuando el empleado no tenga previsto trabajar según su horario habitual, no contará para cumplir el periodo de prueba.

Subsección 2. Periodo de prueba de ascensos: los miembros de la unidad de negociación que obtengan puestos publicados a los que hayan postulado cumplirán un periodo de ascenso de 30 días laborales consecutivos. Durante este periodo, el empleador puede devolver al empleado al puesto que ocupaba anteriormente si su desempeño en el puesto de ascenso no es satisfactorio. El empleado ascendido también puede optar por regresar al puesto anterior si no está satisfecho con el nuevo puesto.

Sección 5. Publicación de vacantes: las publicaciones de vacantes para jefes de cocina y cocineros y puestos temporales se realizarán de la siguiente manera: el aviso por escrito de vacantes se publicará con el delegado sindical por un periodo de cinco (5) días laborales, excepto entre el último día de clases en junio y el 1 de agosto, durante el cual las vacantes se publicarán por quince (15) días calendario. Se enviará una copia de la publicación por correo postal o electrónico al delegado sindical o a su designado.

Durante los meses de verano, fuera del periodo de clases, el Distrito Escolar enviará por correo postal los avisos a todos los empleados que lo soliciten por escrito al director de Recursos Humanos. La solicitud de empleo de las personas interesadas deberá enviarse al director de Recursos Humanos. La antigüedad (basada en el total de horas de servicio continuo) se tomará en cuenta, pero no será un criterio absoluto. Los candidatos más destacados, cuya trayectoria y habilidades cumplan los requisitos del puesto anunciado, serán entrevistados por el gerente del servicio de alimentos. El director de Recursos Humanos recomendará al candidato seleccionado al superintendente de escuelas para su aprobación por parte de la Junta Escolar.

Sección 6. Orientación al empleado: todos los empleados nuevos deben participar en una sesión de orientación para empleados antes o inmediatamente después de la contratación. Se dará al delegado sindical o al agente sindical la oportunidad de dirigirse a los empleados para informarles sobre la afiliación sindical en el marco de la unidad de negociación colectiva.

ARTÍCULO VI
ESCALAS SALARIALES

Sección 1. Escalas salariales:

Subsección 1. Los sueldos que figuran en la Escala A, adjunta al presente, formarán parte del Convenio durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2026 y el 30 de junio de 2028.

Subsección 2. Un aumento de sueldo no es automático y solo entra en vigor con la aprobación expresa de la Junta Escolar. La Junta Escolar podrá denegar aumentos de sueldo en casos individuales, según su criterio.

Subsección 3. Todos los salarios se basan en las tarifas diarias. El avance de escalón salarial para los empleados del servicio de alimentos se basará en la fecha de contratación en relación con el 1 de enero; es decir, los empleados contratados antes del 1 de enero avanzarán al siguiente escalón el 1 de julio. Un empleado de tiempo parcial que pase a un puesto de ocho horas tendrá su tiempo de servicio prorrateado para calcular su equivalente en un puesto de tiempo completo de ocho horas y determinar su ubicación en la escala salarial correspondiente.

Sección 2. Jubilación: la política de jubilación, según lo establecido en el Manual de Políticas de la Junta, se aplicará a todos los empleados del servicio de alimentos o según lo regule la ley

Sección 3. Pagos de nómina: a partir del 1 de julio de 2024, los pagos de nómina se efectuarán mediante depósito directo, con los descuentos correspondientes, los días 5 y 20 de cada mes.

Sección 4. Certificación del servicio de alimentos: el Distrito Escolar alienta a los empleados del Servicio de Alimentos a ampliar sus conocimientos sobre el servicio de alimentos a través de cursos educativos, como se especifica en el Plan de Desarrollo Profesional de Minnesota para el Servicio de Alimentos y Nutrición, 1994. Toda persona contratada para un nuevo puesto, a partir de noviembre de 1994, debe cumplir con los siguientes requisitos educativos:

1. Los gerentes de servicios de alimentos deben estar certificados por la Asociación de Nutrición Escolar (School Nutrition Association, SNA) con una certificación de nivel cuatro (4) dentro de los dos (2) años posteriores a la aceptación del puesto.

2. Todos los empleados del servicio de alimentos deberán obtener la certificación inicial de Nivel I dentro de los seis meses posteriores a la aceptación de un puesto. El Distrito proporcionará 10 horas de capacitación en servicio por año en el sitio, que incluye la capacitación requerida para la recertificación anual y una parte de la capacitación para la certificación inicial de Nivel I. Al menos ocho de las 10 horas de capacitación en el servicio calificarán como horas de crédito del SNA. El Distrito Escolar designará la hora y el lugar para dicha capacitación. El Distrito Escolar pagará el resto de la capacitación requerida fuera del sitio para la certificación inicial de Nivel I y se le pagará al empleado por el tiempo dedicado a la capacitación. A los empleados se les pagará su tarifa normal por hora por asistir a dicha capacitación de certificación. El Distrito Escolar continuará pagando los cursos requeridos para obtener la certificación de Nivel II, Nivel III y Nivel IV, si el gerente del servicio de alimentos lo aprueba previamente

3. Todos los empleados del servicio de alimentos que tomen los cursos requeridos para obtener la certificación de Nivel I, Nivel II, Nivel III y Nivel IV, si son aprobados previamente por el gerente del servicio de alimentos, y que aprueben el examen al finalizar los cursos, se les pagará un estipendio anual, pagadero en 24 periodos de pago.

Nivel I	$200.00
Nivel II	$425.00
Nivel III	$675.00
Nivel IV	$775.00

Se requerirá que los jefes de cocina estén certificados en el Nivel IV dentro de los dos años posteriores a la contratación. Si no se obtiene la certificación adecuada, se procederá a la degradación de categoría.

ARTÍCULO VII
SEGURO COLECTIVO

Sección 1. Selección de aseguradora: la Junta Escolar seleccionará la aseguradora y la póliza.

Sección 2. Seguro de salud y hospitalización:

Subsección 1. Cobertura única: la Junta contribuirá durante el año fiscal 2026-2027 la misma cantidad que se aporta a otros empleados no administrativos (maestros) por mes para cubrir el costo de la prima del plan médico-hospitalario para el personal de servicios de alimentación que trabaje tres cuartos de tiempo o más, y hará una contribución prorrateada para los empleados que trabajen de medio tiempo a tres cuartos de tiempo, que estén empleados por el Distrito y que califiquen y estén inscritos en el plan médico-hospitalario grupal. El costo de la prima que no aporte la Junta correrá a cargo del empleado y se pagará mediante descuento de nómina. La tasa para el año fiscal 2027-2028 será la misma que para el resto del personal no administrativo.

Subsección 2. Cobertura familiar: la Junta contribuirá durante el año fiscal 2026-2027 con la misma cantidad que se aporta por el personal no administrativo (maestros) al mes para cubrir el costo de la prima del plan médico-hospitalario con cobertura familiar para cada empleado del servicio de alimentos que trabaje tres cuartos de tiempo o más, y hará una contribución prorrateada para los empleados que trabajen de medio tiempo hasta tres cuartos de tiempo, que estén empleados por el Distrito, que califiquen y estén inscritos en el plan médico-hospitalario grupal del Distrito Escolar y que califiquen para cobertura familiar. El costo de la prima que no aporte la Junta correrá a cargo del empleado y se pagará mediante descuento de nómina. La aportación para el año fiscal 2027-2028 será la misma que la del resto del personal no directivo.

Subsección 3. Cuenta de la Asociación Voluntaria de Beneficiarios de los Empleados: el Distrito Escolar aportará a la cuenta de la Asociación Voluntaria de Beneficiarios de los Empleados (Voluntary Employee Beneficiary Association, VEBA) de cada empleado elegible

$200 al mes para los planes de seguro de salud familiar y $100 al mes para los planes de seguro individual. Para los empleados que participen en los planes de seguro de salud Maximum Value, ya sea de cobertura familiar o individual, el Distrito Escolar aportará la cantidad necesaria para cubrir la prima mensual mínima del seguro. Una sexta parte de la aportación se incluirá en el primer pago de nómina de julio y las cinco sextas partes restantes se incluirán en el primer pago de nómina de septiembre. Los empleados del servicio de alimentos podrán solicitar asistencia de la VEBA por dificultades económicas a través del sitio web del Distrito Escolar a más tardar el último día laboral previsto en el contrato de los maestros para ese año. El Distrito Escolar se reserva el derecho de aprobar o rechazar cualquier solicitud de asistencia de la VEBA por dificultades económicas a su entera discreción.

Subsección 4. Seguro médico-hospitalario para empleado jubilado: todos los beneficios descritos en la subsección 1 (cobertura única) anterior se proporcionarán a los empleados jubilados hasta que el empleado sea elegible para Medicare si el empleado tiene al menos 55 años de edad al momento de la jubilación y si el empleado proporcionó al menos 16 años de servicio continuo al Distrito, en la medida en que el empleado haya elegido dichos beneficios de seguro antes de jubilarse. Si un tribunal o una agencia estatal o federal determina que la cláusula de elegibilidad para Medicare es ilegal, el empleado recibirá los beneficios descritos en la subsección 1 durante un periodo de cinco (5) años a partir de la jubilación. Las licencias aprobadas por el Distrito Escolar no se considerarán una interrupción del servicio a efectos de determinar la continuidad del servicio conforme a esta sección.

Dichos beneficios serán idénticos a los que reciben los empleados activos del servicio de alimentos. El costo de la cobertura de los dependientes correrá a cargo del empleado jubilado, y todas las primas se pagarán por adelantado. Dichos beneficios se aplicarán a los empleados que se jubilen después de la adopción de este Convenio, y no tendrán carácter retroactivo.

Subsección 5. Empleados a menos de tres cuartos de tiempo: los empleados del servicio de alimentos que trabajan entre el 50 % y el 75 % de una jornada de tiempo completo tienen derecho a recibir cobertura de seguro médico-hospitalario y dental, con una aportación prorrateada de la Junta para ambos seguros.

Subsección 6. Seguro de incapacidad a largo plazo: el Distrito Escolar se compromete a pagar la totalidad de la prima de un seguro de protección de ingresos que la Junta Escolar considere aceptable. Dicho seguro deberá incluir un periodo de espera de 60 días laborales de

incapacidad total antes de que comience el pago de los beneficios. Esto se aplica a los empleados que trabajan 30 horas o más a la semana en condición de empleados regulares.

Subsección 7. Seguro de vida: el Distrito pagará la prima de una póliza de seguro de vida grupal a término basada en $50,000. Esto se aplica a los empleados que trabajan 30 horas o más a la semana en condición de empleados regulares.

Sección 3. Seguro dental: por cada afiliado a la unidad de negociación del servicio de alimentos que califique y esté inscrito en el plan de seguro dental grupal, el Distrito Escolar contribuirá a la prima individual o familiar del seguro dental grupal una cantidad mensual igual a la cantidad que se aporta a los maestros para la cobertura dental individual o familiar. El costo de la prima que no aporte la Junta Escolar correrá a cargo del empleado y se pagará mediante descuento de nómina.

Sección 4. Duración de las aportaciones al seguro: los empleados que trabajen media jornada o más tendrán derecho a recibir las aportaciones del Distrito Escolar previstas en este artículo, siempre y cuando mantengan su relación laboral con el Distrito Escolar. Al finalizar el empleo, toda la participación y contribución de la Junta Escolar continuará hasta el 31 de agosto si el empleado finaliza el 30 de junio inmediatamente anterior y hasta el último día del mes trabajado si el mes no es junio. Todo empleado podrá permanecer en el programa colectivo de hospitalización por cuenta propia hasta que se vuelva a contratar o por un periodo de dieciocho meses, lo que ocurra primero. Esto se aplica a la terminación voluntaria e involuntaria de la relación laboral. La persona que decida continuar con la cobertura deberá pagar todos los costos por adelantado.

ARTÍCULO VIII
INDEMNIZACIÓN POR CESE

Sección 1. Indemnización por cese:

Subsección 1. Los empleados contratados por el Distrito Escolar antes del 1 de julio de 2000, que tenían 35 años antes del 1 de julio de 2000, y que han completado al menos dieciséis (16) años escolares completos de servicio y que tengan al menos cincuenta y cinco (55) años de edad, tendrán derecho a recibir una indemnización por cese de acuerdo con las disposiciones de este artículo.

Subsección 2. A los empleados que se encuentren en cualquier tipo de licencia no se les acreditará tiempo de servicio para el cálculo de la indemnización por cese mientras dure dicha licencia. Todos los créditos para aplicar a la indemnización por cese deben ser por un año escolar completo.

Subsección 3. Un empleado tendrá derecho a recibir como indemnización por cese en el momento de la jubilación una cantidad que represente 1.66 veces el número de horas de licencia por enfermedad no utilizadas a su tarifa de pago por hora, sujeto a la siguiente fórmula:

De 16 a 20 años de servicio:	Máximo de 450 horas
De 21 a 25 años de servicio:	Máximo de 575 horas
De 26 a 30 años de servicio:	Máximo de 700 horas

Subsección 4. Para aplicar las disposiciones de este artículo, el salario diario del empleado será la tarifa básica por hora que haya percibido durante su último año contractual completo de empleo, según lo establecido en la escala salarial básica para ese año, y no incluirá ninguna remuneración adicional.

Subsección 5. A los empleados que tengan derecho a una indemnización por cese en función de los días de licencia por enfermedad no utilizados y que cuenten con cobertura individual del seguro a través del Distrito Escolar durante su último año de empleo, se les depositará el 50 % de dicha indemnización en un Plan de Ahorro para la Atención Médica y el otro 50 % en un Plan de Diferimiento de Pagos Especiales, en cinco pagos iguales distribuidos a lo largo de cinco años. En el caso de los empleados que tengan cobertura familiar del seguro a través del Distrito Escolar durante su último año de empleo, la indemnización por cese se depositará en un Plan de Ahorro para la Atención Médica en cinco pagos iguales distribuidos a lo largo de cinco años. La indemnización por cese de los empleados que no tengan seguro a través del Distrito Escolar se depositará en un Plan de Diferimiento de Pagos Especiales en cinco pagos iguales distribuidos a lo largo de cinco años. Este artículo no se aplicará a ningún empleado a quien el Distrito Escolar haya despedido por causa justificada.

Subsección 6. En caso de fallecimiento del empleado jubilado, toda indemnización por cese ya devengada se abonará a la sucesión del empleado en un solo pago.

Sección 2. Compensación diferida 403(b): todos los empleados pueden participar en el Plan de Compensación 403(b) del Distrito.

Subsección 1. Los empleados contratados después del 1 de julio de 2000 tendrán derecho a recibir una aportación del Distrito igual al tres y medio por ciento (3 ½ %) del sueldo anual del empleado, siempre y cuando el empleado realice una aportación igual o superior al tres y medio por ciento (3 ½ %) de su sueldo anual.

Subsección 2. Los empleados contratados antes del 1 de julio de 2000 podrán optar por participar en el Plan de Compensación con Aportación Equivalente del Empleador que ofrece el Distrito, previa presentación de una declaración única e irrevocable de participación en dicho plan y renuncia a los beneficios descritos en la sección 1, subsecciones uno a seis de este artículo. El Distrito aportará una cantidad igual al tres y medio por ciento (3 ½ %) del sueldo anual del empleado, siempre y cuando el empleado realice una aportación igual o superior al tres y medio por ciento (3 ½ %) de su sueldo anual.

Sección 3. Conversión de licencia por enfermedad al plan 403(b): todos los empleados que hayan acumulado al menos 60 días de licencia por enfermedad al 1 de julio podrán optar por recibir una aportación del Distrito de $85 por cada día de licencia por enfermedad acumulado por encima de los 60 días, a cambio de dichos días de licencia, hasta un máximo de 10 días por año (es decir, $850), siempre y cuando el empleado haga una aportación anual igual o superior a la cantidad aportada por el Distrito en virtud de esta subsección y con sujeción a los siguientes requisitos. El empleado deberá presentar una solicitud por escrito al director de Finanzas y Operaciones, a más tardar el 15 de junio, para recibir dicha aportación equivalente, en la que especifique el monto en dólares de su aportación. La deducción del saldo acumulado de licencia por enfermedad del empleado y la aportación equivalente por conversión de licencia por enfermedad deberán basarse en el saldo acumulado de licencia por enfermedad disponible el 1 de julio siguiente a la elección de conversión al plan 403(b) que el empleado haya realizado a más tardar el 15 de junio del año fiscal inmediatamente anterior. La aportación equivalente del Distrito se pagará a través de la nómina del 1 de julio al 31 de diciembre del año en el que se deduzcan los días de licencia por enfermedad.

ARTÍCULO IX

LICENCIAS

Sección 1. Licencia por enfermedad:

Subsección 1. Se otorgarán diez (10) días de licencia por enfermedad al año a los empleados de tiempo completo. Se acreditarán diez (10) días después del comienzo efectivo de los servicios para el Distrito. Este crédito de diez días se otorga sobre la base de un año completo de servicio. Los empleados del servicio de alimentos contratados durante el año escolar recibirán un crédito por adelantado para licencia por enfermedad de un día al mes por el resto del año escolar.

Los días de licencia por enfermedad se acumularán de la siguiente manera:

Primer año:	10 días de licencia por enfermedad con goce de sueldo completo.
Segundo año:	10 días de licencia por enfermedad más la parte no utilizada de la acumulación del primer año, pero sin exceder los 20 días.
Tercer año:	etcétera.

Subsección 2. Los días de licencia por enfermedad no utilizados podrán acumularse hasta un máximo de 155 días por empleado.

Subsección 3. Los empleados habituales de medio tiempo recibirán diez (10) medios días por año, acumulativos hasta 155 medios días. A partir del 1 de septiembre de 1990, los empleados habituales que trabajan menos de medio tiempo recibirán diez (10) días por año, prorrateados según las horas trabajadas, que podrán acumularse hasta un máximo de 155 días. Los diez (10) días prorrateados se acreditarán a partir del 1 de septiembre de 1990 para los empleados que trabajen menos de medio tiempo. El crédito de diez (10) días se otorga sobre la base de un año completo de servicio, como se establece en el Artículo X, Sección 1, subsección 1.

Subsección 4. El subsidio por licencia por enfermedad está destinado a aplicarse en casos de absoluta necesidad y se otorgará *solo* en casos de enfermedad personal o fallecimiento de un familiar inmediato o extendido y cuando se informe adecuadamente al gerente del servicio de alimentos. En caso de fallecimiento de un familiar inmediato, el empleado puede recibir hasta tres días de licencia, que no se deducirán de su licencia por enfermedad. Se concederán hasta dos (2) días de licencia por enfermedad en caso de fallecimiento de un familiar inmediato o extendido.

Subsección 5. La Administración o la Junta Escolar podrán exigir a un empleado que presente un certificado médico expedido por el responsable de salud escolar o por un médico cualificado, que acredite que la ausencia se debió a una enfermedad, como requisito para recibir el pago correspondiente a la licencia por enfermedad. Sin embargo, la decisión final sobre si un empleado tiene derecho a una licencia por enfermedad queda reservada a la Junta, sujeta al procedimiento de quejas.

Subsección 6. En caso de que se requiera un certificado médico, se le informará al empleado.

Subsección 7. Cualquier licencia por enfermedad que se otorgue se deducirá de los días de licencia por enfermedad acumulados por el empleado.

Subsección 8. No se pagará ninguna licencia por enfermedad a ningún empleado si su incapacidad es consecuencia de otro empleo remunerado fuera del Distrito N.º 13.

Sección 2. Enfermedad prolongada: tras una enfermedad prolongada, el empleado, a solicitud de la Administración o de la Junta Escolar, deberá presentar un certificado válido de buen estado de salud, firmado por su médico o por un médico seleccionado por la Junta.

Sección 3. Licencia de emergencia: se podrán conceder dos (2) días de licencia de emergencia por año (no acumulables) cuando a juicio de la Administración dicha solicitud constituya una emergencia genuina y de buena fe. En esos casos, el sueldo se pagará en su totalidad, pero los días otorgados se deducirán del saldo acumulado de licencia por enfermedad.

Sección 4. Licencia personal: el empleado puede utilizar tres (3) días de licencia personal por año (no acumulables) que se deducirán de la licencia por enfermedad para una ausencia necesaria requerida para la transacción de negocios personales que no se pueda completar fuera del día laboral normal. Algunos ejemplos de asuntos personales que dan derecho a tomar dicha licencia son comparecencias ante los tribunales, cierres de transacciones inmobiliarias o eventos familiares importantes, como bodas y ceremonias de graduación. La solicitud para el uso de la licencia personal deberá presentarse con anticipación y por escrito, siempre que sea posible, al gerente del servicio de alimentos. Aunque no es necesario indicar ninguna razón, los empleados comprenden que esta licencia no se utilizará con fines recreativos. En caso de que no se pueda dar el aviso, se debe obtener la aprobación verbal del gerente del servicio de alimentos. El empleado, por sus obligaciones éticas, no deberá utilizar esta licencia con fines vacacionales o recreativos.

Subsección 1. No se otorgarán licencias por enfermedad para recibir atención médica o dental que no sea de emergencia. Se espera que estas citas se programen fuera del horario de trabajo; de lo contrario, se utilizarán días de vacaciones.

Subsección 2. A un empleado que no pueda trabajar debido a una enfermedad o lesión y que haya agotado todos sus días acreditados de licencia por enfermedad se le otorgará, previa solicitud y con la aprobación de la Junta, una licencia médica sin goce de sueldo por un periodo no mayor de un (1) año a partir de la fecha de aprobación. Después de revisar la condición específica, el Distrito podrá renovar dicha licencia por un periodo de un (1) año adicional, siempre que se presente documentación médica.

Subsección 3. Toda solicitud de licencia conforme a esta sección deberá ir acompañada de un informe médico por escrito en el que se describa el estado de salud del empleado y se indique la fecha estimada en la que se espera que este retome sus responsabilidades habituales. Si así lo decide la Junta, el empleado que solicite una licencia médica deberá someterse a un examen realizado por uno o varios médicos seleccionados por la Junta, a cargo de esta, antes de que se le conceda la licencia médica.

Subsección 4. Todo empleado que no cumpla con las disposiciones de esta sección podrá ser despedido por causa justificada.

Sección 5. Indemnización laboral:

Subsección 1. A solicitud de un empleado que se encuentre ausente del trabajo a causa de una lesión sufrida al servicio del Distrito Escolar que sea indemnizable conforme a la Ley de Indemnización Laboral, el Distrito Escolar pagará la diferencia entre la indemnización que reciba el empleado conforme a dicha ley y su salario habitual. La diferencia se deducirá de los días acumulados de licencia por enfermedad o de vacaciones del empleado, hasta el límite de los beneficios que haya devengado por dichos conceptos.

Subsección 2. Se deducirá del tiempo de vacaciones o de licencia por enfermedad que el empleado haya acumulado, en la misma proporción en que se utilicen días de licencia por enfermedad o de vacaciones para complementar la indemnización laboral.

Subsección 3. El Distrito Escolar pagará dicha suma al empleado únicamente durante el periodo de incapacidad.

Subsección 4. En ningún caso la remuneración adicional que se pague al empleado por concepto de licencia por enfermedad o de pago de vacaciones dará lugar a un pago total diario, semanal o mensual que exceda su remuneración habitual.

Sección 6. Licencia por maternidad:

Subsección 1. Se concederá a una empleada una licencia por maternidad siempre que siga los procedimientos descritos en esta sección. El incumplimiento de las disposiciones de esta sección constituirá motivo para negar una licencia de maternidad y, en tales circunstancias, el empleo de la empleada será rescindido por el Distrito.

Subsección 2. Una empleada que esté embarazada deberá presentar una renuncia por escrito o solicitar una licencia por escrito, de acuerdo con lo dispuesto en esta sección.

Subsección 3. La empleada deberá notificar por escrito al superintendente o a su designado por escrito a más tardar al final del cuarto mes de embarazo; y también en ese momento, proporcionar un certificado médico que indique la fecha estimada de parto del niño.

Subsección 4. La empleada deberá presentar una solicitud por escrito al superintendente o a la persona designada para una licencia de maternidad que incluya la fecha de inicio y la fecha de regreso; o si la empleada así lo decide, una renuncia por escrito, de conformidad con las fechas recomendadas por el superintendente o la persona designada de conformidad con la subsección 5 de la misma.

Subsección 5. La fecha de inicio efectiva de dicha licencia y su duración, o la renuncia si la empleada así lo decide, se someterán al superintendente o a la persona designada para su consideración. Al considerar la fecha de inicio y la duración de la licencia o la fecha de entrada en vigor de la renuncia, el superintendente o la persona designada revisará cada caso según sus méritos individuales, tomando en consideración lo siguiente:

a.) Los deseos de la empleada.

b.) La capacidad individual de la empleada.

c.) Las funciones laborales específicas de la empleada.

d.) El efecto de la condición sobre la eficiencia de la empleada.

e.) La recomendación del médico de la empleada.

f.) La recomendación del médico del Distrito Escolar, si se solicita.

g.) La disponibilidad de un empleado para el reemplazo.

Subsección 6. Al tomar una determinación conforme a la subsección 5 en relación con el comienzo y la duración de una licencia de maternidad o renuncia (si la empleada opta por renunciar), el superintendente o la persona designada no estará obligado, en ningún caso, a otorgar ninguna licencia de maternidad por más de 12 meses hábiles de duración.

Subsección 7. Si la empleada cumple con todas las disposiciones de esta sección, el superintendente o la persona designada le otorgará una licencia de maternidad y el superintendente o la persona designada notificará a la empleada por escrito sobre su acción.

Subsección 8. La empleada que regrese de una licencia de maternidad se reincorporará a un puesto para el que esté calificada, equivalente al que ocupaba antes de la licencia, siempre que regrese en la fecha indicada en la solicitud de licencia aprobada por el superintendente o la persona designada.

Subsección 9. El hecho de que la empleada no se reincorpore en la fecha establecida en esta sección constituirá causa de despido por parte del Distrito.

Subsección 10. Las partes acuerdan que los periodos de prueba aplicables a los empleados conforme al presente Convenio están concebidos como periodos de servicio efectivo que permiten al Distrito Escolar evaluar el desempeño de un empleado. Por lo tanto, las partes acuerdan que el tiempo que una empleada de servicios de comida esté de licencia por maternidad no se contabilizará a fin de determinar la finalización del periodo de prueba.

Subsección 11. Una empleada que se reincorpore tras una licencia por maternidad conforme a lo dispuesto en esta sección conservará todo el tiempo de experiencia previa acreditado y los días de licencia por enfermedad no utilizados que haya acumulado conforme a lo dispuesto en el presente Convenio al iniciar la licencia. La empleada no deberá acumular tiempo de experiencia previa acreditado adicional ni tiempo de licencia durante el periodo de ausencia por licencia de maternidad.

Subsección 12. Una empleada con licencia de maternidad tiene derecho a participar en los programas de seguro grupal si las disposiciones de la póliza de seguro lo permiten, pero deberá pagar la totalidad de la prima por dichos programas que desee conservar, a partir del comienzo de la licencia de maternidad. Sin embargo, el derecho a continuar participando en dichos programas de seguro colectivo se extinguirá si el empleado no se reincorpora al Distrito conforme a lo establecido en esta sección.

Subsección 13. Además, las partes acuerdan que cualquier licencia por maternidad otorgada en virtud de esta sección será una licencia sin goce de sueldo.

Subsección 14. Si se eliminó un puesto, regirán las disposiciones del anexo A, número 8.

Subsección 15. Si alguno de los puntos mencionados anteriormente entra en conflicto con las leyes estatales o federales, lo anterior será reemplazado.

Sección 7. Licencia para la exploración profesional: la Junta concederá una licencia voluntaria sin goce de sueldo por un mínimo de doce meses, pero no superior a quince meses, en las siguientes condiciones:

Subsección 1. El empleado deberá haber trabajado a medio tiempo o a tiempo completo para el Distrito durante al menos cinco (5) años, pero con menos de treinta (30) años de servicio en total.

Subsección 2. La licencia solo podrá concederse una vez.

Subsección 3. El empleado que se encuentre en dicha licencia será reincorporado al puesto ocupado por el empleado de menor antigüedad dentro de la misma categoría que ocupaba antes de iniciar la licencia, siempre y cuando tenga mayor antigüedad que dicho empleado, no haya sido despedido por reducción de personal en virtud de la cláusula correspondiente del presente Convenio y haya notificado a la Junta su intención de reincorporarse antes del 1 de mayo del año en que tenga previsto regresar. El hecho de no cumplir con lo dispuesto en esta subsección constituirá causa de despido.

Subsección 4. El empleado en dicha licencia conservará la antigüedad adquirida antes de la licencia, pero no acumulará antigüedad adicional en el Distrito durante el periodo de dicha licencia voluntaria. Si el empleado se reincorpora al Distrito N.º 13, se le reconocerán los días de licencia

por enfermedad o los años de servicio correspondientes a la acumulación de vacaciones, según lo previsto en esta disposición.

Subsección 5. Durante esta licencia voluntaria no se generarán días de licencia por enfermedad ni vacaciones, y la Junta no otorgará ningún beneficio de seguro. El empleado podrá permanecer en el plan colectivo de hospitalización y atención médica a su propio cargo si no tiene otro empleo y la aseguradora lo permite. Todas las primas de este seguro se pagarán con un mes de anticipación.

Subsección 6. La licencia voluntaria se limitará a un (1) empleado a partir del año fiscal 1982-1983, siempre y cuando puedan encontrarse sustitutos adecuados.

Subsección 7. Las partes acuerdan que ninguna persona a la que se le haya otorgado una licencia voluntaria para la exploración profesional podrá solicitar beneficios por desempleo a cargo del Distrito.

Sección 8. Vacaciones: se otorgarán cuatro (4) días de vacaciones a todos los empleados regulares de tiempo completo después de ocho (8) años de servicio continuo. A los empleados de tiempo parcial se les otorgarán cuatro (4) días de vacaciones equivalentes a las horas de trabajo diarias después de ocho (8) años de servicio continuo. La elegibilidad para el traslado de vacaciones se determinará a partir del 1 de julio de cada año para todos los empleados.

ARTÍCULO X
TIEMPO PERDIDO POR ENFERMEDAD O LESIÓN

Sección 1. Tiempo perdido: ningún empleado generará días de licencia por enfermedad ni de vacaciones durante su ausencia del trabajo por enfermedad o lesión si se encuentra en licencia por enfermedad de larga duración (definida como veinte [20] días laborales consecutivos o más), en licencia mientras reciba una indemnización laboral o en licencia sin goce de sueldo. Ningún empleado generará días de licencia por enfermedad ni de vacaciones mientras se encuentre ausente por licencia sin goce de sueldo. Los días de licencia por enfermedad o de vacaciones que se generen durante una ausencia por licencia médica o licencia por enfermedad prolongada, como se define en esta sección, se acreditarán al empleado después de que este regrese al trabajo. No se acumularán ni se concederán vacaciones ni licencias por enfermedad a ningún empleado que tenga una licencia por enfermedad prolongada que supere los tres meses.

ARTÍCULO XI
HORAS DE TRABAJO

Sección 1. Semana de trabajo básica: una semana de trabajo regular consistirá en 40 horas, sin contar el periodo de almuerzo, para los empleados de tiempo completo. Cualquier tiempo trabajado que exceda las 40 horas en una semana de trabajo se pagará a una tarifa equivalente a una vez y media la tarifa habitual.

Sección 2. Empleados de tiempo parcial: la Junta Escolar se reserva el derecho de contratar personal, según lo considere conveniente o necesario, a tiempo parcial o de manera ocasional.

Sección 3. Turnos y hora de inicio: a todos los empleados se les asignarán horas de inicio y turnos según lo determine la administración.

Sección 4. Periodo de almuerzo: a los empleados se les proporcionará un periodo de almuerzo libre de obligaciones de al menos treinta (30) minutos. Además, a los empleados de tiempo completo se les permitirá un descanso de quince (15) minutos por cada cuatro (4) horas de trabajo. Los empleados de cinco (5) horas o menos tendrán derecho a un descanso de quince (15) minutos. A los empleados de tres (3) horas o menos se les permitirá un descanso no remunerado de quince (15) minutos. Dichos descansos serán programados por el gerente del servicio de alimentos en conjunto con el supervisor del servicio de alimentos.

Sección 5. Cierre de las escuelas: en el caso de que la escuela sea cancelada, cerrada o el superintendente declare un día de aprendizaje virtual por cualquier motivo, y los maestros o estudiantes no estén obligados a asistir al campus, los empleados del servicio de alimentos no se reportarán a trabajar y se les pagará por el día, siempre que el día escolar perdido no se recupere en una fecha posterior.

Sección 6. Días de Aprendizaje Flexible: en caso de que se incluyan hasta tres (3) días de Aprendizaje Flexible en el calendario laboral anual aprobado por la Junta Escolar, las horas de trabajo asociadas con esos días para los empleados del servicio de alimentos se programarán y trabajarán antes del primer día estudiantil del año escolar. Los empleados del servicio de alimentos no tendrán la obligación de presentarse a trabajar en los Días de Aprendizaje Flexible designados.

ARTÍCULO XII
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Sección 1. Definición de queja: por "queja" se entenderá una alegación de un empleado del servicio de alimentos que dé lugar a una controversia o desacuerdo entre dicho empleado y la Junta Escolar en cuanto a la interpretación o aplicación de los términos y las condiciones de empleo, en la medida en que dichos asuntos estén contemplados en el presente Convenio.

Sección 2. Representación: la persona agraviada podrá ser representada por otra persona o personas de su elección, pero, en ese caso, dicha persona agraviada también deberá estar presente. El número de representantes estará limitado a tres (3).

Sección 3. Definiciones e interpretaciones:

Subsección 1. Días: cuando en este procedimiento se haga referencia a días en relación con los plazos, se entenderá que se trata de días laborales. Se entenderá por día laboral cualquier día de lunes a viernes que no esté designado como día festivo por la ley estatal.

Subsección 2. Cálculo de plazos: al calcular cualquier plazo establecido o permitido por los procedimientos aquí descritos, se incluirá en el cómputo el día en que haya ocurrido el acto, hecho o incumplimiento que dio origen al plazo, salvo que dicho día sea sábado, domingo o día festivo legal, en cuyo caso el plazo se extenderá hasta el final del siguiente día que no sea sábado, domingo ni día festivo legal. Los plazos podrán modificarse por consentimiento mutuo.

Subsección 3. Presentación y matasellos: la presentación o notificación de cualquier aviso o documento conforme a este procedimiento se considerará oportuna si lleva un matasellos del correo de los Estados Unidos en el plazo establecido.

Subsección 4. Plazos y renuncia: las quejas no serán válidas para su consideración a menos que se presenten por escrito ante la persona designada por la Junta Escolar y expongan los hechos y las disposiciones específicas del Convenio que presuntamente se han infringido, así como la reparación concreta que se solicita, en un plazo de diez (10) días a partir de la fecha en que ocurrió el hecho que dio lugar a la queja. Si no se presenta una queja en dicho plazo, se considerará que se renuncia a ella. Si no se apela una queja de un nivel a otro en los plazos que se establecen a continuación, se considerará que se renuncia a la queja. En primer lugar, se

deberá intentar resolver de manera informal, entre el empleado de servicio de alimentos y la persona designada por la Junta Escolar, el asunto que motiva la queja.

Sección 4. Resolución de quejas: la Junta Escolar y los empleados del servicio de alimentos intentarán resolver, de la siguiente manera, todas las quejas que puedan surgir durante la relación laboral de estos últimos con el Distrito Escolar:

Subsección 1. Nivel I. Si la queja no se resuelve mediante conversaciones informales, la persona agraviada deberá presentar su queja por escrito a su supervisor inmediato. El gerente inmediato deberá comunicar por escrito su decisión sobre la queja a la parte involucrada en un plazo de cinco (5) días a partir de la recepción de la queja por escrito.

Subsección 2. Nivel II. En caso de que la queja no se resuelva en el nivel I, la decisión dictada podrá ser apelada ante el superintendente de escuelas, siempre y cuando dicha apelación se presente por escrito en un plazo de cinco (5) días a partir de la recepción de la decisión del nivel I. Si se apela debidamente una queja ante el superintendente, este o su representante designado deberá fijar una fecha para celebrar una reunión sobre la queja en un plazo de quince (15) días a partir de la recepción de la apelación. En un plazo de diez (10) días a partir de la reunión, el superintendente o su representante designado comunicarán su decisión por escrito a las partes involucradas.

Subsección 3. Nivel III. En caso de que la queja no se resuelva en el nivel II, la decisión dictada podrá ser apelada ante la Junta Escolar, siempre y cuando dicha apelación se presente por escrito en un plazo de cinco (5) días a partir de la recepción de la decisión del nivel II. Si se presenta una apelación de una queja ante la Junta Escolar conforme al procedimiento adecuado, esta deberá programar una audiencia sobre la queja en un plazo de veinte (20) días a partir de la recepción de la apelación. En un plazo de diez (10) días a partir de la reunión, la Junta Escolar comunicará su decisión por escrito a las partes involucradas. A elección de la Junta Escolar, esta podrá designar un comité o uno o varios representantes de la Junta Escolar para que escuchen la apelación en este nivel y le presenten sus conclusiones y su recomendación. Posteriormente, la Junta Escolar emitirá su decisión.

Sección 5. Revisión de la Junta Escolar: la Junta Escolar se reserva el derecho de revisar cualquier decisión emitida en el nivel I o II de este procedimiento, siempre y cuando la Junta Escolar o su representante notifique a las partes su intención de realizar dicha revisión en un plazo de diez (10) días a

partir de la emisión de la decisión. En caso de que la Junta Escolar revise una queja conforme a esta sección, la Junta Escolar se reserva el derecho de revocar o modificar dicha decisión. Si la Junta Escolar revisa y deja sin efecto una decisión del nivel I o II, la parte agraviada podrá volver a presentar su queja directamente en el siguiente nivel en un plazo de diez (10) días.

Sección 6. Denegación de la queja: si la Junta Escolar o su representante no emiten una decisión en los plazos establecidos en este procedimiento, ello constituirá una denegación de la queja y el empleado del servicio de alimentos podrá apelarla en el siguiente nivel.

Sección 7. Procedimientos de arbitraje: en caso de que el empleado del servicio de alimentos y la Junta Escolar no puedan resolver alguna queja, esta podrá someterse a arbitraje según se establece a continuación:

Subsección 1. Solicitudes: la solicitud para someter una queja a arbitraje deberá presentarse por escrito y estar firmada por la parte agraviada, y deberá presentarse en la Oficina del superintendente o de la persona designada en un plazo de diez (10) días a partir de la decisión dictada en el nivel III del procedimiento de quejas.

Subsección 2. Procedimiento previo requerido: el árbitro no considerará ninguna queja que no haya sido tramitada previamente de manera debida, de conformidad con el procedimiento de quejas y las disposiciones sobre apelaciones.

Subsección 3. Selección del árbitro: una vez presentada debidamente una queja conforme a los términos de este procedimiento, las partes deberán, en un plazo de diez (10) días a partir de la solicitud de arbitraje, intentar llegar a un acuerdo sobre la selección de un árbitro. Si no se llega a un acuerdo sobre el árbitro, cualquiera de las partes podrá solicitar a la Oficina de Servicios de Mediación que designe a un árbitro, de conformidad con la PELRA, siempre y cuando dicha solicitud se presente en un plazo de diez (10) días a partir de la solicitud de arbitraje. En la solicitud se deberá pedir que el nombramiento se realice en un plazo de veinte (20) días a partir de la recepción de dicha solicitud. La falta de acuerdo sobre un árbitro o la falta de solicitud de un árbitro a la Oficina de Servicios de Mediación en los plazos establecidos en este procedimiento constituirá una renuncia a la queja.

Subsección 4. Presentación de la información relativa a la queja: una vez que se haya designado al árbitro o árbitros, la parte apelante deberá, en un plazo de cinco (5) días a partir de

la notificación del nombramiento, remitir al árbitro, con copia a la Junta Escolar, el escrito de presentación de la queja, el cual deberá incluir lo siguiente:

1.) Las cuestiones implicadas.
2.) La exposición de los hechos.
3.) La posición de la parte agraviada.
4.) Los documentos escritos relacionados con la sección 5 del procedimiento de quejas.

Subsección 5. Audiencia: la queja será escuchada por un árbitro único. Ambas partes podrán estar representadas por la persona o las personas que elijan y designen, y tendrán derecho a una audiencia en la que podrán presentar pruebas, ofrecer testimonios y formular argumentos orales o escritos sobre las cuestiones sometidas a la consideración del árbitro. El proceso ante el árbitro será una audiencia *de novo*.

Subsección 6. Decisión: el árbitro deberá dictar su decisión en un plazo de treinta (30) días a partir del cierre de la audiencia. Las decisiones del árbitro en los casos que se le hayan sometido debidamente serán definitivas y vinculantes para las partes, sujetas, no obstante, a las limitaciones aplicables a las decisiones arbitrales previstas en la PELRA de 1971, con sus modificaciones.

Subsección 7. Gastos: cada parte asumirá los gastos derivados del arbitraje, incluidos los correspondientes a sus representantes y testigos, así como cualquier otro gasto en el que incurra al presentar su caso. Las partes compartirán en partes iguales los costos y gastos del árbitro. Se realizará una transcripción o una grabación de la audiencia a petición de la parte que desee obtenerla. El costo correrá a cargo de la parte que presente la solicitud, a menos que ambas partes acuerden solicitar la transcripción o grabación, en cuyo caso los costos se repartirán a partes iguales.

Subsección 8. Competencia: el árbitro tendrá competencia sobre las controversias o desacuerdos relacionados con las quejas que se le hayan presentado debidamente, de conformidad con lo establecido en este procedimiento. La competencia del árbitro no se extenderá a los cambios propuestos en los términos y las condiciones de empleo que se definen y establecen en el presente Convenio; tampoco tendrá competencia sobre las quejas que no se hayan sometido a arbitraje de conformidad con el procedimiento de quejas y arbitraje aquí establecido; ni se extenderá su competencia a cuestiones relacionadas con las políticas de gestión que le son inherentes, incluidos, entre otros, los siguientes ámbitos de decisión: las funciones y los

programas del empleador, su presupuesto general, el uso de la tecnología, la estructura organizacional y la selección, dirección y cantidad de personal.

Al examinar cualquier cuestión objeto de controversia, el árbitro deberá tener en cuenta en su decisión los derechos y obligaciones establecidos por ley para la Junta Escolar pública de dirigir y gestionar de manera eficiente sus actividades dentro de los límites legales que rigen el financiamiento de dichas actividades.

Subsección 9. Elección de vías de reparación y renuncia: toda parte que interponga cualquier acción, procedimiento o demanda ante un tribunal federal o estatal, o ante un tribunal administrativo, una agencia federal o una agencia estatal, o que solicite una reparación a través de cualquier proceso previsto por la ley en el que pueda concederse dicha reparación, cuyo objeto pueda constituir una queja en virtud del presente Convenio, renunciará de inmediato a todos y cada uno de los derechos a presentar o proseguir una queja en virtud del presente artículo. Al iniciar un procedimiento por otra vía, según se describe en esta sección, el empleado renunciará a su derecho a presentar una queja conforme al presente artículo o, si la queja se encuentra pendiente en el procedimiento de quejas, renunciará de forma inmediata a su derecho a proseguir con ella. La presente sección no se aplicará a las acciones destinadas a exigir el arbitraje según lo previsto en el presente Convenio ni a ejecutar el laudo de un árbitro.

ARTÍCULO XIII
VIGENCIA

Sección 1. Plazo y reapertura de negociaciones: el presente Convenio permanecerá en pleno vigor durante un periodo que se extenderá del 1 de julio de 2026 al 30 de junio de 2028 y, a partir de entonces, hasta que se modifique de conformidad con la PELRA de 1971, con sus modificaciones. Si alguna de las partes desea modificar o enmendar el presente Convenio a partir de su vencimiento, deberá notificar por escrito dicha intención a más tardar noventa (90) días antes de dicho vencimiento. A menos que ambas partes acuerden lo contrario, las partes no deberán iniciar las negociaciones más de noventa (90) días antes del vencimiento del presente Convenio.

Sección 2. Efecto: el presente Convenio constituye el acuerdo íntegro entre la Junta Escolar y el Representante Exclusivo, en nombre de los empleados. Las disposiciones del presente Convenio relativas a los términos y las condiciones de empleo sustituyen a todos los acuerdos, resoluciones y prácticas

anteriores, así como a las políticas, normas o reglamentos de la Junta Escolar, que se refieran a los términos y las condiciones de empleo y sean incompatibles con las presentes disposiciones.

Sección 3. Carácter definitivo: ninguna cuestión relacionada con los términos y las condiciones de empleo, se mencione o no en el presente Convenio, podrá ser objeto de negociaciones durante la vigencia del presente Convenio, salvo por consentimiento mutuo.

Sección 4. Divisibilidad: las disposiciones del presente Convenio podrán declararse separables por orden judicial y, si alguna de ellas o su aplicación en determinadas circunstancias se declara inválida, dicha declaración no afectará la validez de las demás disposiciones ni su aplicación:

EN FE DE LO CUAL, las partes han firmado el presente Convenio de la siguiente manera:

Empleados de servicios escolares, SEIU Local 284	**Dist. Escolar Independiente N.º 13**
450 Southview Boulevard South St. Paul, MN 55075	1440 - 49th Avenue N.E. Columbia Heights, MN 55421
_____	_____
Representante sindical	Presidente de la Junta
_____	_____
Delegado sindical	Secretario
_____	_____
Miembro del equipo de negociación	Superintendente
_____	_____
Miembro del equipo de negociación	Negociador principal
_____	
Miembro del equipo de negociación	
Fechado el día ___ de _____ de 2026	Fechado el día ___ de _____ de 2026

ESCALA A

JUNTA DE EDUCACIÓN

Distrito Escolar Independiente N.º 13

Columbia Heights, MN

NORMATIVAS QUE RIGEN AL PERSONAL DEL SERVICIO DE ALIMENTOS PARA EL PERIODO 2026-2028.

1. Los horarios de trabajo de los empleados del servicio de alimentos variarán entre las 6:00 a. m. y las 3:00 p. m. bajo la dirección del gerente del servicio de alimentos. Todo el tiempo trabajado que exceda las ocho (8) horas diarias se remunerará a una tarifa equivalente a una vez y media la tarifa habitual. El trabajo realizado los sábados, domingos y días festivos se remunerará a una tarifa equivalente a una vez y media la tarifa habitual. Esto incluye a los trabajadores de tiempo parcial. Las funciones especiales requieren que un empleado del servicio de alimentos, por cada 300 personas atendidas, actúe en calidad de asesor a discreción del supervisor.

2. Para los años escolares 2026-2028, la escala salarial será la siguiente:

Escala A

Cocineros de jornada media: empleados del servicio de alimentos (de 2.25 a 6.0 horas)

	2026-2027	2027-2028
Escalón 1	$19.18	$19.61
Escalón 2	$19.56	$20.00
Escalón 3	$20.74	$21.21
Escalón 4	$24.94	$25.50

Cocineros de jornada larga: empleados del servicio de alimentos (6.25 a 8.0 horas)

	2026-2027	2027-2028
Escalón 1	$19.74	$20.18
Escalón 2	$19.87	$20.32
Escalón 3	$21.85	$22.34
Escalón 4	$25.60	$26.18

Jefes de cocina: empleados del servicio de alimentos

	2026-2027	2027-2028
Jefes de cocina: todos los edificios	$29.90	$30.72

Subjefes de cocina: empleados del servicio de alimentos

	2026-2027	2027-2028
Jefes de cocina: todos los edificios	$27.26	$28.01

3. Se otorgará un pago por años de servicio de $250.00 al año después de cinco (5) años de servicio continuo, de $375.00 al año tras diez (10) años de servicio continuo, de $500.00 al año tras quince (15) años de servicio continuo, de $650.00 al año tras veinte (20) años de servicio continuo y de $800.00 al año tras veinticinco (25) años de servicio continuo durante ambos años de vigencia del presente Convenio. Los pagos por años de servicio se abonarán anualmente en un solo pago, junto con el último pago de nómina del año escolar en el que se haya generado el derecho a percibirlos. En caso de que el empleado se jubile antes de que finalice el año escolar, el Distrito deberá abonar el pago por años de servicio junto con su último pago de nómina.

4. Todos los empleados deben recibir pago por once (11) días festivos: el Día del Trabajo, el viernes de la Convención de Maestros, el Día de Acción de Gracias, el viernes después del Día de Acción de Gracias, el 24 de diciembre, el 25 de diciembre, la víspera de Año Nuevo, el Día de Año Nuevo, el Día de los Presidentes, el día festivo que determine el superintendente y el Día de los Caídos. Para tener derecho a los días festivos, el empleado debe haber trabajado su día habitual antes y después del día festivo, a menos que el empleado se encuentre en situación de enfermedad justificada, licencia o vacaciones.

5. Para que el trabajo se pueda realizar de manera efectiva, el gerente del servicio de alimentos es responsable de organizar las horas de trabajo para cada empleado del servicio de alimentos. También será su responsabilidad transferir el personal para determinar las horas trabajadas. Siempre se debe considerar el interés de los empleados, pero todas las medidas deberán orientarse al objetivo principal de garantizar que el trabajo necesario se complete dentro de los plazos establecidos. Todos los empleados deben reconocer y aceptar dichas asignaciones.

6. Los cocineros de jornada media que sustituyan a cocineros de jornada larga recibirán $0.75 adicionales por hora, además de su tarifa habitual por hora, desde el primer día. Al personal que sustituya a los jefes de cocina y a los subjefes de cocina se le pagará el mismo salario que a los jefes de cocina y subjefes de cocina. Todas las asignaciones de los sustitutos deben ser aprobadas previamente por el gerente del servicio de alimentos.

7. Antigüedad en relación con los despidos por reducción de personal:

a.) A lo largo del tiempo, debido al cambio tecnológico, la disminución de la población estudiantil, etc., el empleador puede encontrar necesario eliminar un puesto o puestos de trabajo para satisfacer las necesidades del Distrito. Si, a criterio del Distrito Escolar, es necesario reducir la fuerza laboral, el empleador, a su discreción, despedirá al empleado con menor antigüedad dentro de la categoría de puestos afectada, pero este empleado podrá reemplazar al empleado con menor antigüedad que ocupe un puesto de la misma categoría salarial o de una categoría inferior, siempre que cuente con las cualificaciones y la capacidad necesarias para desempeñar satisfactoriamente el trabajo y tenga mayor antigüedad que el empleado al que reemplazaría. Un empleado despedido por reducción de personal conservará su antigüedad y el derecho a ser reincorporado dentro de su clasificación, en orden de antigüedad, durante un periodo de quince (15) meses a partir de la fecha del despido. Los empleados que sean llamados a reincorporarse durante este periodo de quince (15) meses, pero que no se presenten a trabajar en un plazo de diez (10) días calendario a partir de la notificación por escrito de la reincorporación, perderán todo derecho a reincorporaciones posteriores. Los empleados del servicio de alimentos despedidos por reducción de personal serán colocados en la lista de sustitutos del servicio de alimentos del Distrito. Los empleados en situación de despido por reducción de personal que regresen al trabajo en calidad de sustitutos recibirán crédito en la lista de antigüedad si trabajan más de cincuenta (50) días en un año escolar. Esta disposición entrará en vigor el 1 de julio de 1982 y en ningún caso será retroactiva.

b.) Cualquier terminación de los servicios del Distrito N.º 13 por renuncia constituirá una renuncia total a todos los derechos de antigüedad previos en caso de que el empleado sea recontratado. La ubicación en la escala salarial no excederá el escalón 2, según lo establecido en el Convenio.

La antigüedad se perderá por despido o despido por reducción de personal, después de un año de incapacidad permanente o una vez transcurridos dos años desde que se agote la licencia por enfermedad.

c.) Jefes de cocina: en caso de eliminación de puestos de trabajo, el jefe de cocina de mayor antigüedad reemplazará al jefe de cocina de menor antigüedad dentro de la categoría. El jefe de cocina de menor antigüedad volverá a su antiguo puesto de ocho (8) horas si existe,

o tendrá derecho a desplazar al cocinero de ocho (8) horas de menor antigüedad si tiene más antigüedad. Un empleado que acepte un puesto de jefe de cocina deberá cumplir un periodo de prueba inicial de 90 días en ese puesto. En caso de que no pueda desempeñar satisfactoriamente las funciones del trabajo, deberá volver a su antiguo puesto, si existe, o desplazar al empleado con menor antigüedad que ocupe un puesto de ocho (8) horas, siempre que tenga mayor antigüedad que este. El empleado de ocho (8) horas que sea desplazado reemplazará entonces al empleado de cuatro (4) horas con menos antigüedad.

8. La política de jubilación, según lo establecido en el Manual de Políticas de la Junta, se aplicará a todos los empleados del servicio de alimentos.

9. Las personas deberán comprar uniformes y zapatos al proveedor designado por el Distrito con la conformidad del delegado sindical, en cualquier tienda minorista o según lo acuerden el Distrito y el delegado sindical. Se reembolsará a los empleados una vez recibida la documentación de compra aceptable en la tienda minorista. Todas las compras de uniformes en una tienda minorista y los cargos de un proveedor designado deben completarse antes del 1 de abril y los reembolsos se pagarán dentro de los 30 días posteriores a la presentación de la documentación adecuada de una compra elegible en la tienda minorista.

   El lavado de los uniformes será responsabilidad del empleado.

   El monto máximo en dólares para la compra de uniformes o zapatos o una combinación de estos por parte del Distrito Escolar será de $225.00 por año escolar.

10. Todos los empleados del servicio de alimentos tendrán garantizado un mínimo de 170 días de empleo más nueve (9) días festivos, salvo cualquier emergencia imprevista, falta de fondos o cualquier otra situación incontrolable que pueda cerrar la operación del servicio de alimentos. A los empleados se les otorgará el 50 % de su tarifa diaria si llegan al trabajo y son enviados a casa debido a una emergencia.

11. El Sindicato o su representante y funcionarios acuerdan que no autorizarán ni alentarán ningún paro laboral o desaceleración durante la vigencia de este Convenio.

12. Los empleados temporales o sustitutos de ocho (8) horas que hayan completado 67 días calendario de servicio en un año escolar serán colocados en el escalón uno (1) de la escala

salarial. Los empleados temporales o sustitutos de cuatro (4) horas que hayan completado 67 días calendario de servicio en un año escolar serán colocados en el primer escalón de la escala salarial. Dichos empleados no adquirirán antigüedad y no tendrán derecho a beneficios adicionales que incluyen, entre otros, acumulación de vacaciones o licencia por enfermedad, pago por días festivos, beneficios de seguro o indemnización por cese. Los empleados sustitutos serán ubicados en el primer escalón de la escala salarial correspondiente. Los empleados sustitutos tendrán derecho a beneficios adicionales y adquirirán antigüedad solo cuando sean contratados, mediante resolución de la Junta Escolar, como empleados permanentes.

13. Vacaciones o licencia sin goce de sueldo: si se requiere un sustituto, un máximo de ocho (8) empleados tendrán la oportunidad de tomar vacaciones o licencia sin goce de sueldo hasta por dos (2) semanas durante un periodo diferente a los meses normales de verano. La selección se hará estrictamente sobre la base de la antigüedad, y se otorgará su elección al empleado de mayor antigüedad. Sin embargo, una vez que un empleado haya ejercido este derecho, volverá a la parte inferior de la lista de antigüedad. No más de un empleado puede estar ausente al mismo tiempo. El supervisor inmediato del empleado, el gerente del servicio de alimentos, puede hacer excepciones limitadas a esta política, con el consentimiento mutuo del delegado sindical. Se debe avisar al gerente inmediato del empleado y al delegado del Sindicato cuatro (4) semanas antes del inicio de los ocho (8) periodos de vacaciones para permitir tiempo para planificar la cobertura durante el periodo de vacaciones. Todos los cambios en la política de vacaciones entrarán en vigor a partir del 1 de julio de 1981.

14. Pago en lugar de vacaciones: los empleados pueden optar, a más tardar el 15 de junio de cualquier año, por recibir el pago correspondiente a un máximo de diez (10) días de vacaciones aún no devengados, en lugar de utilizarlos, con sujeción a los siguientes requisitos. El pago en lugar de las vacaciones deberá basarse en las vacaciones generadas y no utilizadas al 1 de julio siguiente a la fecha en que el empleado opte por recibir dicho pago. A los empleados que hagan tal elección se les pagarán sus vacaciones no utilizadas antes del 31 de diciembre del mismo año. La solicitud de pago de vacaciones debe ir acompañada de la tarjeta de vacaciones del empleado y una verificación de reclamo firmada que indique los días de vacaciones no utilizados por los que el empleado reclama el pago.

15. Los empleados despedidos por reducción de personal que regresen en calidad de sustitutos recibirán la misma tarifa de pago que recibían en el momento del despido por reducción de personal.

CONVENIO COLECTIVO
MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO 2026-2028
SOBRE EL TIEMPO GANADO DE ENFERMEDAD Y SEGURIDAD (ESST)

El Distrito Escolar Independiente N.º 13 de Columbia Heights, Minnesota ("Distrito Escolar"), y los empleados de servicios escolares, SEIU Local 284 ("Representante Exclusivo"), han celebrado un convenio colectivo de trabajo para los años escolares 2026-2028 (Collective Bargaining Agreement, "CBA") que rige los términos y las condiciones de empleo de los empleados del servicio de alimentos y se aplica a todas las personas empleadas por el Distrito Escolar que pertenezcan a dicha categoría laboral y cumplan con los requisitos de los Estatutos de Minnesota, sección 179A.03, subsección 14; y

CONSIDERANDO QUE el Distrito Escolar y el Sindicato celebraron un Convenio, vigente hasta el 30 de junio de 2028 ("CBA"), que rige los términos y las condiciones generales de empleo de los empleados del servicio de alimentos del Distrito Escolar;

CONSIDERANDO QUE los términos del CBA especifican actualmente la cantidad y las condiciones de uso de la licencia por enfermedad de un empleado.

CONSIDERANDO QUE el Distrito Escolar y el Sindicato desean atender lo dispuesto en la Ley de Minnesota sobre Tiempo Ganado de Enfermedad y Seguridad (Earned Sick and Safe Time, "ESST"), aprobada por la Legislatura del Estado de Minnesota en 2023 (Ley de la Sesión, capítulo 53, artículo 12), vigente a partir del 1 de enero de 2024, así como en sus modificaciones posteriores; y

POR TANTO, EN VIRTUD DE lo anterior, de las promesas y los acuerdos mutuos contenidos en este Memorando de Entendimiento (Memorandum of Understanding, MOU), y de cualquier otra contraprestación cuya recepción y suficiencia se reconocen en este acto, las partes acuerdan lo siguiente:

1. Este MOU se celebra para cumplir con la ley ESST de Minnesota, vigente a partir del 1 de enero de 2024, y sus modificaciones posteriores. En la medida en que se produzcan cambios en la ley o en las directrices relacionadas que afecten los términos de este MOU, las partes se reunirán y negociarán una modificación de este acuerdo que se ajuste a dichos cambios.

2. Con efecto inmediato y durante la vigencia de este acuerdo, el artículo IX, sección 1, subsección 1 del CBA se modificará y sustituirá por el siguiente texto:

   Sección 1. Licencia:

   Subsección 1. Licencia por enfermedad y seguridad devengada: los empleados del servicio de alimentos reciben 10 días de licencia por enfermedad por trabajar durante el año escolar según el CBA. Los empleados

que comiencen el año con 80 horas de licencia por enfermedad no recibirán ninguna hora adicional de ESST. Los empleados del servicio de alimentos que no reciban 80 horas de licencia por enfermedad recibirán la diferencia por adelantado hasta 80 horas en un banco de licencia de ESST separado. Cada día equivale a las horas contratadas del empleado. Todos los días se asignarán por adelantado.

Usos: la licencia ganada de enfermedad y seguridad se utilizará de acuerdo con lo establecido y definido en la ley ESST de Minnesota, Estatutos de Minnesota, sección 181.9447. Entre los motivos por los que puede utilizarse esta licencia se incluyen, entre otros, los siguientes:

a. enfermedad mental o física, tratamiento o atención preventiva de un empleado;

b. enfermedad mental o física, tratamiento o atención preventiva de un familiar de un empleado;

c. ausencia por violencia doméstica, agresión sexual o acecho contra un empleado o un familiar suyo;

d. organización de un funeral, asistencia a un servicio fúnebre o a una ceremonia conmemorativa, o atención de asuntos financieros o legales que surjan tras el fallecimiento de un familiar;

e. cierre del lugar de trabajo de un empleado debido a condiciones climáticas o a una emergencia pública, o necesidad de que un empleado cuide a un familiar cuya escuela o centro de cuidados haya cerrado debido a condiciones climáticas o a una emergencia pública; y

f. determinación, por parte de una autoridad sanitaria o un profesional de la salud, de que un empleado o un familiar suyo podría transmitir una enfermedad contagiosa a otras personas.

El término familiar se define en los Estatutos de Minnesota, sección 181.9445, subsección 7.

Cuando un empleado utilice la licencia por enfermedad durante más de dos días consecutivos, el Distrito Escolar podrá exigir documentación razonable que demuestre que la licencia está cubierta conforme a los Estatutos de Minnesota, sección 181.9447, subsección 1.

3. Con efecto inmediato y durante la vigencia de este acuerdo, el artículo IX, sección 6, subsección 13 del CBA se modificará y sustituirá por el siguiente texto:

Sección 6. Licencia parental:

Subsección 13. Una empleada embarazada podrá utilizar la licencia de tiempo ganado de enfermedad y seguridad durante los días que reúnan los requisitos establecidos en los Estatutos de Minnesota, sección 181.9447. Ninguna disposición de esta sección impedirá que se apruebe una solicitud para iniciar la licencia parental antes del nacimiento del hijo; sin embargo, cuando se apruebe dicha solicitud, se aplicará lo dispuesto en el artículo IX, sección 4, subsección 3.

4. En la medida en que los términos del CBA o de este MOU que rigen el uso de la licencia por enfermedad no cumplan con los requisitos mínimos o entren en conflicto con la ley ESST de Minnesota, vigente a partir del 1 de enero de 2024, las partes acuerdan acatar las disposiciones de la ley ESST de Minnesota y cualquier directriz relacionada del Departamento de Trabajo de Minnesota.

5. Fecha de entrada en vigor y vigencia. Este Memorando de Entendimiento continuará vigente hasta que las partes ratifiquen un nuevo CBA. Las partes no quedarán vinculadas por las disposiciones de este MOU en futuros CBA.

6. Redacción conjunta. En caso de que alguna de las partes afirme que una disposición de este MOU es ambigua, se entenderá que ambas partes participaron por igual en su redacción.

7. Legislación aplicable y divisibilidad. Este MOU se interpretará de conformidad con las leyes del estado de Minnesota. Cualquier término o condición de este MOU que se declare inválido, ilegal o inexigible no hará que este MOU sea nulo o inexigible. En la medida en que se determine que algún término o condición de este MOU es incompatible con la ley ESST de Minnesota o con las directrices del Departamento de Trabajo de Minnesota sobre ESST, prevalecerán la ley y las directrices del Departamento de Trabajo. Si se declara inválida o inexigible alguna disposición específica de este MOU, las partes autorizan expresamente al tribunal que emita dicha declaración a separar o sustituir la disposición en cuestión, a fin de que este MOU y el resto de sus disposiciones sigan siendo válidos y exigibles en la mayor medida permitida por la ley.

8. Acuerdo íntegro. Este Memorando de Entendimiento contiene el acuerdo íntegro entre las partes en relación con la materia aquí tratada. No existen promesas, garantías ni declaraciones relativas a la materia aquí tratada fuera de los términos de este documento. Este MOU prevalecerá sobre los términos del CBA en la medida en que entren en conflicto. Ninguna modificación de

este MOU será válida a menos que conste por escrito y esté firmada por ambas partes.

Empleados de servicios escolares SEIU Local 284	Distrito Escolar Independiente N.º 13 Columbia Heights
_____ Delegado sindical	Superintendente
_____ Representante sindical	
Fecha:_____	Fecha: _____

MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO
ENTRE LAS
ESCUELAS PÚBLICAS DE COLUMBIA HEIGHTS
Y
SEIU LOCAL 284

Este Memorando de Entendimiento se celebra entre las Escuelas Públicas de Columbia Heights, Distrito Escolar Independiente N.º 13 (el Distrito), y SEIU Local 284, que representa a los empleados del servicio de alimentos (el Sindicato).

CONSIDERANDO QUE el Sindicato es el Representante Exclusivo de los empleados del servicio de alimentos en el Distrito; y

CONSIDERANDO QUE, durante las negociaciones del convenio laboral de 2026-2028, el Sindicato deseaba incorporar al contrato los cambios introducidos en los Estatutos de Minnesota, y el Distrito aceptó cumplir con todo lo dispuesto en la ley, pero no consideró necesario incluir los requisitos legales como parte del texto del contrato;

CONSIDERANDO QUE ambas partes, en un espíritu de concesiones mutuas, han acordado añadir en su lugar un Memorando de Entendimiento que contenga los cambios en los Estatutos de Minnesota que el Sindicato deseaba negociar para incluir en el contrato.

POR TANTO, en virtud de las promesas y compromisos mutuos contenidos en este acuerdo, las partes acuerdan lo siguiente:

Descuento de nómina

a) El Distrito se basará en una certificación del Sindicato en la que se solicite la remisión de un descuento de nómina. El Sindicato conservará una autorización firmada por el empleado público a cuyo sueldo o salario se aplicará el descuento. Dicha autorización podrá incluir la firma electrónica del empleado. El Sindicato no estará obligado a proporcionar al Distrito una copia de la autorización, a menos que surja una controversia sobre la existencia o los términos de dicha autorización. El Sindicato deberá indemnizar al empleador público por cualquier reclamación que prospere y que haya sido presentada por un empleado por descuentos no autorizados efectuados sobre la base de dicha certificación. Una autorización para el descuento de cuotas permanecerá vigente hasta que el Distrito reciba una notificación del Sindicato indicando que un empleado público ha modificado o cancelado su autorización por escrito, de conformidad con los términos del documento de autorización original, y el Distrito deberá basarse en la información proporcionada por el Sindicato que recibe la remisión del descuento sobre si los descuentos se modificaron o cancelaron correctamente. El Sindicato deberá indemnizar al Distrito, incluidos los honorarios razonables de abogados y los costos del litigio, por cualquier reclamación que prospere y que haya sido presentada por el empleado por descuentos no autorizados efectuados sobre la base de dicha información.

b) La autorización de descuentos prevista en esta sección es independiente de la condición de afiliado del empleado público al Sindicato al que se remite el pago y surte efecto con independencia de que un convenio colectivo autorice el descuento.

c) El Distrito deberá comenzar a realizar los descuentos en un plazo de 30 días a partir de la recepción de la notificación de autorización del Sindicato y deberá remitir los descuentos al Sindicato en un plazo de 30 días a partir de la fecha en que se efectúen. Cualquier controversia relacionada con esta sección deberá resolverse mediante un procedimiento por prácticas laborales injustas conforme a la sección 179A.13.

Acceso sindical

a) El Distrito permitirá que un representante sindical se reúna en persona con los empleados recién contratados, sin descuento de su sueldo ni de sus días de licencia, durante 30 minutos, en un plazo de 30 días calendario a partir de la fecha de contratación, ya sea durante las sesiones de orientación para nuevos empleados o, si el Distrito no lleva a cabo dichas sesiones, en reuniones individuales o grupales. El Sindicato recibirá un aviso con al menos diez días de anticipación sobre la sesión de orientación, salvo en los casos en que exista una necesidad urgente y crítica para el funcionamiento del Distrito que no fuera razonablemente previsible, en cuyo caso se podrá dar un aviso con menor antelación. El aviso y la asistencia a las sesiones de orientación para nuevos empleados y a otras reuniones contempladas en este párrafo se limitarán al representante del Distrito, a los empleados, al Sindicato y a cualquier proveedor contratado para prestar un servicio relacionado con el objetivo de la reunión. Las reuniones podrán realizarse de manera virtual o tener una duración superior a 30 minutos solo por acuerdo mutuo entre el Distrito y el Sindicato.

b) El Distrito permitirá que el Sindicato se comunique con los miembros de la unidad de negociación utilizando las direcciones de correo electrónico proporcionadas por el empleador para tratar temas relacionados con la negociación colectiva, la administración de los convenios colectivos, la investigación de quejas, otros reclamos y cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo, así como asuntos internos relacionados con la gobernanza o las actividades del Representante Exclusivo, de conformidad con las políticas de uso de la tecnología del Distrito que sean de aplicación general.

c) Sujeto a los requisitos del párrafo (d), el Distrito permitirá que un representante sindical se reúna con los miembros de la unidad de negociación en las instalaciones que sean propiedad del Distrito o que este haya arrendado, para tratar temas relacionados con la negociación colectiva, la administración de los convenios colectivos, las quejas y otros reclamos y cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo, así como asuntos internos relacionados con la gobernanza o las actividades del Representante Exclusivo, siempre y cuando el uso de dichas

instalaciones no interfiera con el funcionamiento del Distrito y el Sindicato cumpla con los protocolos de seguridad en el lugar de trabajo establecidos por el Distrito. Las reuniones que se realicen en el Distrito de conformidad con este párrafo no deberán tener como objetivo apoyar u oponerse a ningún candidato a un cargo político partidista, ni distribuir material impreso o información relacionada con elecciones partidistas. Al representante sindical que realice una reunión en una instalación del Distrito de conformidad con esta subsección se le podrán cobrar los costos de mantenimiento, de seguridad y otros relacionados con el uso del edificio o la instalación gubernamental en los que, de otro modo, no habría incurrido el Distrito.

d) El representante sindical se coordinará con el supervisor inmediato para determinar la fecha más conveniente para reunirse con los empleados. El representante sindical notificará con antelación razonable al supervisor inmediato del empleado antes de cualquier otra reunión con dicho empleado. La antelación razonable no deberá ser inferior a 8 horas, a menos que ambas partes acuerden otra cosa. Salvo en el caso de la orientación para nuevos empleados, ninguna otra reunión con miembros del Sindicato se llevará a cabo durante el horario de trabajo de los empleados.

EN FE DE LO CUAL, las partes han celebrado este acuerdo en las fechas que se indican a continuación.

Al firmar a continuación, cada parte reconoce de manera expresa que ha leído este acuerdo y que lo comprende y acepta, de forma voluntaria, quedar legalmente obligada por todos sus términos.

SEIU Local 284:

Fecha: _____ Por: _____

SEIU Local 284:

Fecha: _____ Por: _____

DISTRITO ESCOLAR INDEPENDIENTE N.º 13:

Fecha: _____ Por: _____