

ACUERDO
ENTRE
COMITÉ ESCOLAR DE COHASSET
Y LA

FEDERACIÓN AMERICANA DE EMPLEADOS ESTATALES, DEL CONDADO Y
EMPLEADOS MUNICIPALES, AFL-CIO, CONSEJO ESTATAL 93, SECCIÓN LOCAL 1395

1 de julio de 2018 a 30 de junio de 2021

El presente acuerdo, celebrado entre el Comité Escolar de Cohasset (en adelante, el "Comité") y la Sección Local 1395, Consejo Estatal 93, Federación Estadounidense de Empleados Estatales, del Condado y Municipales, AFL-CIO (en adelante, el "Sindicato"), tiene como fin fomentar una relación armoniosa entre el Comité y el Sindicato, establecer un procedimiento justo y pacífico para la resolución de discrepancias, así como definir las condiciones salariales, horarios de trabajo y demás aspectos laborales.

ÍNDICE

ARTÍCULO I - RECONOCIMIENTO	2
ARTÍCULO II - CATEGORÍAS DE EMPLEO	2
ARTÍCULO III - JORNADA LABORAL	2
ARTÍCULO IV - TABLA DE SALARIOS	4
ARTÍCULO V - DÍAS FESTIVOS	4
ARTÍCULO VI - VACACIONES	5
ARTÍCULO VII - AUSENCIAS JUSTIFICADAS	6
ARTÍCULO VIII - PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES	7
ARTÍCULO IX - ANTIGÜEDAD	8
ARTÍCULO X - DEDUCCIONES DE NÓMINA	8
ARTÍCULO XI - DISPOSICIÓN SOBRE HUELGAS	9
ARTÍCULO XII - CUOTA DE AGENCIA	9
ARTÍCULO XIII - DISPOSICIONES GENERALES	9
ARTÍCULO XIV - DERECHOS DEL COMITÉ	12
ARTÍCULO XV - DURACIÓN	12
ANEXO A - TABLAS SALARIALES	14

ARTÍCULO I - RECONOCIMIENTO

1. El Comité reconoce al Sindicato, conforme a lo dispuesto en la Ley General de Massachusetts, como representante exclusivo para la negociación colectiva de todos los empleados incluidos en la unidad negociadora. Esta unidad estará compuesta por los siguientes puestos: Jefe de Conserjes y Conserjes a tiempo completo.. 2
2. El Comité se compromete a no apoyar, fomentar ni financiar ningún grupo laboral u organización que afirme negociar colectivamente o pretenda llegar a acuerdos para debilitar al Sindicato o modificar cualquier condición establecida en el presente Convenio.

ARTÍCULO II - CATEGORÍAS DE EMPLEO

1. Se considera empleado a tiempo completo aquel que ocupa un puesto permanente durante todo el año (cincuenta y dos [52] semanas al año) y cuya jornada habitual es de cuarenta (40) horas semanales en turno de día, o treinta y siete horas y media (37 ½) semanales en turno de noche.
2. Todo nuevo empleado, según lo determine el Comité Escolar, será considerado empleado en período de prueba y no tendrá antigüedad hasta completar noventa (90) días laborales consecutivos. Durante este periodo, podrá ser despedido sin necesidad de justificación y sin derecho a reclamación bajo este convenio. Los días perdidos por enfermedad o accidente durante la prueba no contarán para el cómputo de los noventa (90) días. Mientras dure el periodo de prueba, el empleado será considerado temporal.
3. Los empleados a tiempo parcial no formarán parte de la unidad de negociación. Se considera empleado a tiempo parcial aquel que trabaja veinticinco (25) horas o menos por semana.
4. Un estudio realizado por una entidad o representante imparcial, tanto para el personal de limpieza como para el Comité Escolar, analizará la plantilla y los horarios por turnos en el distrito. Una vez finalizado el estudio, las partes se reunirán para negociar las recomendaciones. Ambas partes acuerdan reunirse para debatir y dar inicio al proyecto en otoño de 2018.

Entre los temas a tratar figuran, entre otros, las categorías de empleo, los horarios de trabajo, las descripciones de puestos, los requisitos mínimos de personal y las responsabilidades laborales.

ARTÍCULO III - HORARIO DE TRABAJO

1. La semana laboral habitual estará compuesta por cinco (5) días consecutivos dentro de una semana natural. La jornada regular será de ocho (8) horas para quienes trabajen en el turno diurno y de siete horas y media (7½) para quienes estén asignados al turno nocturno. Además, en ambos casos, se dispondrá de una pausa para comer de media hora (1/2), no remunerada, que no podrá tomarse al inicio ni al final del turno.
2. Los empleados que inicien su turno a partir de las 15:00 y antes de las 5:00 recibirán un complemento de turno (2,00 \$ a partir del 1 de noviembre de 2009) por cada hora efectivamente trabajada durante ese periodo.

3. Cualquier empleado que deba trabajar más allá de su turno asignado recibirá una compensación por dichas horas a razón de una vez y media (1 ½) su salario horario habitual. No se permitirá realizar horas extra sin la previa autorización de la Administración.
4. Ninguna disposición de este artículo debe interpretarse como una garantía de empleo ni como una limitación de los derechos del Comité para definir los horarios laborales, determinar cuándo se requerirá la presencia del personal y establecer los turnos, jornadas y horarios de inicio y finalización que considere oportunos. Todos los conserjes, tanto a tiempo completo como parcial, deberán reincorporarse para la retirada de nieve cuando sea necesario para preparar la apertura del centro, salvo aquellos empleados que ya tengan permisos aprobados con anterioridad.
5. La remuneración del jefe de mantenimiento será a una tarifa horaria \$2.00 superior a la del personal de mantenimiento en el nivel 4.

La persona que ocupe el cargo de jefe de mantenimiento será designada por la Superintendente según su criterio, sin tener en cuenta el Artículo IX (Antigüedad). Dicho nombramiento no estará sujeto a los procedimientos de reclamación ni arbitraje.

El diferencial del 10% correspondiente al turno nocturno se aplicará al jefe de mantenimiento por trabajar en un turno que comience entre las 15:00 y las 5:00 horas. Conforme a la legislación vigente, este diferencial nocturno se sumará al resto de salarios percibidos durante la semana laboral para calcular la tarifa regular del empleado a efectos del pago de horas extra.

La asignación para trabajar en "eventos escolares" se realizará de forma rotativa dentro del propio centro donde tenga lugar el evento. Si no hubiera suficientes conserjes disponibles en ese centro, la asignación pasará a hacerse de manera rotativa entre todos los conserjes del convenio colectivo. En caso de que tampoco haya suficientes conserjes en el colectivo para cubrir estos eventos, podrán asignarse conserjes suplentes o personal de mantenimiento.

La asignación para trabajar en 'eventos externos' se hará de manera rotativa entre todos los conserjes incluidos en el convenio colectivo, sin tener en cuenta su centro habitual. Si no hubiera suficientes conserjes para cubrir estos eventos, podrán asignarse conserjes suplentes o empleados de mantenimiento.

El conserje principal participará en la rotación habitual junto al resto de conserjes para la asignación tanto en eventos escolares como en externos, salvo que será el único responsable de las inspecciones y revisiones del edificio durante el fin de semana y de responder a las alarmas. Por estas tareas de fin de semana, recibirá una compensación equivalente a dos horas de trabajo remuneradas al 150%.

El conserje principal deberá llevar un registro escrito de las asignaciones de horas extra. Dicho registro estará disponible para el Sindicato si así lo solicita.

ARTÍCULO IV - ESCALAS SALARIALES

Las remuneraciones de los empleados se detallan en el Apéndice A, que se adjunta y forma parte integrante del presente Acuerdo

Tras la financiación de este acuerdo: a partir del 1 de julio de 2018, la tarifa salarial de los empleados se incrementará en un uno por ciento (1 %); a partir del 1 de julio de 2019, el incremento será de uno y medio por ciento (1,5 %); y a partir del 1 de julio de 2020, la tarifa salarial aumentará igualmente un uno y medio por ciento (1,5 %).

Cualquier miembro de la unidad negociadora que cuente con cinco años o más de servicio en el Sistema Escolar Público de Cohasset será ubicado en el Paso 5 de la nueva escala salarial desde el 1 de julio de 2018. Los miembros con menos de cinco años de servicio no accederán a la categoría Paso 5 hasta cumplir cinco años completos de servicio en el Sistema Escolar Público de Cohasset.

ARTÍCULO V - DÍAS FESTIVOS

1. Todo empleado regular a tiempo completo tendrá derecho al pago correspondiente por cada uno de los siguientes días festivos, siempre y cuando esté en situación de alta en nómina en su último día programado antes del festivo y el primer día programado después del mismo, o disponga de un permiso aprobado por el Superintendente de Escuelas.

Año Nuevo
Día de Martin Luther King
Día de los Presidentes
Día de los Patriotas
Día de los Caídos
Día de la Independencia
Día del Trabajo
Día de Colón
Día de los Veteranos
Día de Acción de Gracias
Día después de Acción de Gracias
Día de Navidad
El siguiente día laborable después de Navidad
Viernes Santo***

* El Viernes Santo solo será festivo retribuido cuando no haya clases para el alumnado.

Si un festivo cae en domingo, se trasladará al lunes siguiente. Si cae en sábado, se celebrará el viernes anterior.

En Nochebuena y en la víspera de Año Nuevo, el personal del turno de noche trabajará en el turno de día, ya que estas fechas coinciden con el periodo de vacaciones escolares, durante el cual los empleados del turno de noche cumplen 40 horas en horario diurno.

2. Todos los días festivos mencionados en este artículo se celebrarán en la fecha establecida por la legislación del estado de Massachusetts. 5
3. Si un empleado debe trabajar en un día festivo, recibirá una remuneración equivalente a una vez y media (1 ½) su salario habitual. Si un festivo coincide con un día de vacaciones del empleado, ese día no se contará como día de vacaciones.

ARTÍCULO VI - VACACIONES

1. Cualquier empleado a jornada completa que haya trabajado de manera ininterrumpida durante un año para el Comité tendrá derecho a diez (10) días laborables de vacaciones pagadas. Los empleados a jornada completa con menos de un año de servicio ininterrumpido disfrutarán de un (1) día laborable de vacaciones pagadas por cada mes natural trabajado, sin que se puedan superar los diez (10) días el primer año. Durante el primer año, el periodo de vacaciones acumulado podrá utilizarse únicamente tras seis (6) meses consecutivos de empleo a tiempo completo y siempre a discreción del Superintendente de Escuelas. Tras cinco (5) años de servicio continuado a jornada completa, el empleado tendrá derecho a quince (15) días laborables de vacaciones pagadas. Quienes acumulen diez (10) años consecutivos de trabajo a jornada completa para el Comité podrán disfrutar de veinte (20) días laborables de vacaciones pagadas. El tiempo de vacaciones se acumulará mensualmente. Los empleados con más de un (1) año de antigüedad acumularán sus días de vacaciones según el incremento mensual correspondiente. Si, al finalizar la relación laboral por parte del empleador o por renuncia voluntaria, el empleado ha disfrutado de más días de vacaciones de los acumulados, deberá reembolsar al distrito el coste de los días no devengados. En caso de haber recibido un exceso de días de vacaciones, el empleador efectuará el ajuste correspondiente en el siguiente periodo de nómina o en el último, según corresponda.
2. Cualquier empleado a jornada completa cuyo contrato termine sin haber disfrutado las vacaciones a las que tenía derecho, recibirá, o en caso de fallecimiento su patrimonio recibirá, el pago de una cantidad equivalente al salario de un día por cada día de vacaciones no utilizado, según su tarifa habitual. Quien decida presentar su renuncia deberá avisar al Comité con al menos dos semanas de antelación. Para beneficiarse de lo dispuesto en esta sección, el empleado deberá haber trabajado seis (6) meses dentro de cualquier año contractual.
3. Las vacaciones se concederán en los periodos que mejor se adapten a las necesidades de las Escuelas Públicas de Cohasset y deberán contar con la aprobación del Superintendente. Estas jornadas se programarán entre el 1 de julio y el 30 de junio. En los edificios donde haya tres o menos conserjes, las vacaciones no podrán coincidir para que no estén todos los conserjes ausentes al mismo tiempo. Las solicitudes de vacaciones deben presentarse al menos con diez días naturales de antelación, salvo que existan circunstancias imprevistas.
4. Salvo en casos excepcionales, la aprobación de los días de permiso por vacaciones no será revocada.

5. Un empleado cubierto por este acuerdo podrá, con la aprobación de su supervisor, trasladar un máximo de cinco (5) días de vacaciones al año siguiente. No se realizará ningún pago por los días de vacaciones no utilizados, salvo lo dispuesto en la Sección 2.

ARTÍCULO VII - AUSENCIAS JUSTIFICADAS

- I. Los empleados a jornada completa acumularán días de baja por enfermedad a razón de uno y cuarto (1 1/4) días por mes, hasta un máximo de quince (15) días por año, con un tope acumulado de ciento sesenta y cinco (165) días. El Comité se reserva el derecho de designar, a su cargo, a un médico que determine la causa de la baja. Para poder beneficiarse de la baja por enfermedad, el empleado deberá comunicar su enfermedad o incapacidad al director de su centro en cuanto sea posible, antes del horario previsto de entrada el primer día de ausencia. En caso de ausencia por accidente laboral, el Comité abonará la diferencia entre el salario habitual del empleado y la cantidad percibida por la indemnización de accidentes laborales. Además, el Comité se compromete a notificar a cada empleado, junto con su contrato, el número de días de baja por enfermedad acumulados.
2. El Comité acuerda permitir que la mitad de los días de baja por enfermedad no utilizados en un año puedan destinarse a un fondo común de días de enfermedad, que podrá emplearse en caso de enfermedad grave por parte de los miembros de la unidad negociadora. El uso específico de estos días será determinado por votación mayoritaria de la unidad negociadora y con el consentimiento del Comité Escolar.
3. Se concederá, a solicitud del empleado, un permiso retribuido por fallecimiento de un familiar de hasta tres (3) días, pudiendo ampliarse dicho permiso, sin pérdida de salario, a discreción del Director del centro. Se entenderá por "familia" a la madre, el padre, hermanas, hermanos, abuelas, abuelos, cónyuge, hijos u otros parientes que convivan en el domicilio del empleado.
4. El Comité se compromete a abonar la diferencia entre el salario habitual del empleado y la compensación percibida por deber de jurado.
5. El Director del centro podrá autorizar hasta un máximo de tres días de ausencia remunerada al año para la realización de gestiones imprescindibles que no puedan efectuarse fuera del horario laboral ni en días no laborables. En ningún caso se podrá utilizar este beneficio para prolongar vacaciones o días festivos. Salvo situaciones de emergencia, la solicitud de permiso personal deberá presentarse con la suficiente antelación al Director del centro para que pueda ser considerada.
6. El Comité cumplirá con todas las leyes estatales y federales vigentes en relación a las licencias militares obligatorias y la reincorporación tras dichas ausencias. Al regresar de una licencia de este tipo, el empleado será asignado al nivel salarial que le correspondería si hubiera permanecido en activo durante el periodo de ausencia, hasta un máximo de cuatro años. Todas las licencias militares serán sin remuneración.

ARTÍCULO VIII - PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES

1. El Comité y el Sindicato acuerdan que el único método válido para la resolución, tramitación y solución de una reclamación, tal y como se define en este documento, será conforme al procedimiento de reclamaciones establecido en este Artículo. 7
2. Se entiende por reclamación cualquier cuestión, queja o disputa relacionada con la aplicación, interpretación o cumplimiento de las condiciones y disposiciones de este Acuerdo. Cualquier asunto que no esté expresamente contemplado en este documento o que se encuentre bajo la discreción del Comité según el propio Acuerdo, no podrá ser objeto de reclamación.
3. Las reclamaciones, salvo disposición contraria en este documento, se tramitarán conforme al procedimiento que se detalla a continuación:
 - a. Paso n.º 1. El empleado afectado deberá presentar inicialmente su reclamación al director del edificio correspondiente. Un representante sindical podrá estar presente en el momento de la presentación de la reclamación. Si la reclamación no se presenta ante el director dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la ocurrencia del motivo alegado, o desde que cualquier empleado afectado tenga conocimiento de dicho motivo, se considerará que se ha renunciado a la reclamación. El director comunicará al interesado su decisión sobre la reclamación en un plazo de cinco (5) días laborables tras la presentación.
 - b. Paso n.º 2. Si la reclamación no se resuelve en el tiempo establecido en el Paso n.º 1, el empleado afectado podrá, en los cinco (5) días laborables siguientes, presentar su reclamación por escrito al Superintendente de Escuelas. La reclamación escrita deberá incluir un resumen de los hechos, las disposiciones del presente Acuerdo que se consideran vulneradas y el resultado que se solicita. Tras recibir la reclamación por escrito, el Superintendente o su representante se reunirá con el empleado afectado y un representante sindical en un plazo de cinco (5) días laborables. El Superintendente, o quien designe, deberá comunicar su decisión sobre la reclamación en los cinco (5) días laborables siguientes a la conclusión de la reunión.
 - c. Paso n.º 3. Si la reclamación sigue sin resolverse tras el Paso n.º 2, el empleado afectado podrá, en los cinco (5) días laborables siguientes, presentar la reclamación al Comité. En un plazo de diez (10) días laborables, o en la próxima sesión ordinaria del Comité Escolar, el Comité se reunirá con el empleado afectado y un miembro del sindicato. El Comité deberá comunicar su decisión respecto a la reclamación dentro de los diez (10) días laborables posteriores a la reunión.
 - d. Paso n.º 4. Si la reclamación no se resuelve tras el Paso n.º 3, podrá ser presentada por el Consejo 93 para arbitraje, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ante la Asociación Americana de Arbitraje, conforme a las normas de la AAA vigentes en ese momento. El árbitro no

no tendrá autoridad para fijar salarios ni para añadir, eliminar, modificar o alterar de ninguna manera los términos o disposiciones de este Acuerdo. Los gastos derivados de dicho arbitraje serán asumidos por igual entre el Comité y el Sindicato. En cuanto a los asuntos susceptibles de reclamación bajo el contrato, las partes acuerdan utilizar el procedimiento de reclamaciones como su único y exclusivo recurso. Si el empleador, el Sindicato o los empleados representados por el Sindicato presentan una denuncia o acción ante un tribunal o cualquier organismo administrativo, se considerará que la reclamación bajo el contrato ha sido renunciada.

4. Mediante acuerdo mutuo por escrito entre el Comité y el Sindicato, una reclamación que, de otro modo, estaría sujeta al procedimiento de reclamaciones, podrá presentarse directamente a arbitraje en la forma establecida anteriormente.⁸
5. En caso de que el empleado afectado, en los pasos I a 3, o el Sindicato, en el paso 4, no cumplan con los plazos establecidos en este Artículo, la reclamación se considerará, salvo que se haya solicitado y obtenido una prórroga, como desistida o retirada, según corresponda.

ARTÍCULO IX - ANTIGÜEDAD

- I. Se establecerá una lista de antigüedad a nivel de todo el sistema. La antigüedad será prioritaria en lo que respecta a vacantes, asignación de turnos, traslados y selección de vacaciones dentro del ámbito de negociación, siempre que las demás cualificaciones y capacidades sean equivalentes.
2. La asignación del mantenimiento del campo Alumni será publicada para que puedan presentarse los conserjes del turno de noche que trabajen actualmente una jornada regular de 37,5 horas semanales. Se prevé que serán necesarias aproximadamente dos (2) horas de trabajo semanal durante nueve (9) meses (exceptuando los meses de invierno) para realizar labores de cuidado, barrido y rociado del campo. Este trabajo será remunerado según la tarifa horaria habitual del conserje. Durante los periodos vacacionales escolares, incluido el receso de verano, cuando el personal nocturno pase a trabajar cuarenta (40) horas semanales en el turno de día, estas tareas de mantenimiento se integrarán en la jornada de cuarenta (40) horas como parte de sus funciones habituales. El acceso a este trabajo se organizará con rotación mensual entre varios interesados, garantizando así una distribución equitativa de las oportunidades de ingresos y cobertura en caso de ausencias.

ARTÍCULO X - DEDUCCIONES DE NÓMINA

- I. El Comité se compromete a descontar de los salarios de sus empleados las cuotas de afiliación sindical, siempre que los miembros del sindicato autoricen individual y voluntariamente dicho descuento. Las cantidades retenidas serán transferidas puntualmente al Tesorero del sindicato, una vez que el afiliado haya firmado el formulario correspondiente de autorización para la deducción de cuotas.
2. Las deducciones se realizarán en cuotas mensuales iguales. A más tardar el 15 de julio de cada año de contrato, el sindicato proporcionará al Comité una lista de los empleados que hayan autorizado voluntariamente estas deducciones y comunicará cualquier modificación en dicha lista.

3. En la medida de lo posible, el Comité se compromete a gestionar las deducciones, distintas de las cuotas sindicales, del salario de sus empleados cuando estos así lo autoricen.
4. El Sindicato eximirá y mantendrá indemne al Comité frente a cualquier reclamación, demanda, proceso judicial u otra responsabilidad que pueda surgir a raíz de las deducciones y su transferencia al Sindicato conforme a lo dispuesto en este artículo.
5. Todos los empleados incluidos en este Acuerdo podrán participar en el Plan de Pago de Primas de Seguro y Cuidados Médicos antes de impuestos del municipio de Cohasset, conforme a lo permitido por la Sección 125 del Código de Rentas Internas y el Capítulo 697 de las Leyes y Resoluciones de Massachusetts de 1988.
6. Los salarios de los empleados se abonarán cada dos semanas. Todos los empleados recibirán su pago mediante transferencia bancaria y todas las notificaciones relacionadas con la nómina se enviarán de forma electrónica.

ARTÍCULO XI - DISPOSICIÓN DE AUSENCIA DE HUELGA

No se tomarán represalias de ningún tipo por parte del Comité ni del Sindicato contra ningún empleado debido a su pertenencia o no pertenencia al Sindicato, ni por su participación en actividades sindicales. Además, el Sindicato acepta que ningún cargo sindical, representante, empleado ni miembro del Sindicato participará, incitará o fomentará huelgas, abandonos de trabajo, paros laborales, sentadas u otra forma de interferencia directa o indirecta en el funcionamiento del sistema escolar. Por su parte, el Comité acuerda no llevar a cabo ningún cierre patronal. Tanto el Sindicato como sus miembros, de forma individual y colectiva, aceptan que si se produce alguna infracción de este apartado, el Comité o el Sindicato, según corresponda, podrá iniciar cualquier procedimiento legal o de equidad conforme al procedimiento mencionado anteriormente.

ARTÍCULO XII - CUOTA DE AGENCIA

De acuerdo con la Sección 12 del Capítulo 150E, se aplicará una cuota de agencia a todos los empleados elegibles como condición de empleo. Esta cuota corresponderá exclusivamente a la unidad de negociación designada y será proporcional al coste de la negociación colectiva y la administración del convenio.

ARTÍCULO XIII – GENERAL

1. Las investigaciones y la tramitación de reclamaciones serán realizadas exclusivamente por representantes del Sindicato cuyos nombres hayan sido comunicados al Director del centro. Estas actividades deberán llevarse a cabo fuera del horario laboral.
2. Los representantes del Sindicato podrán acceder a las instalaciones del Comité previa solicitud y autorización del Director del edificio. Además, se acuerda que dichos representantes no interferirán en el desempeño de las funciones asignadas a los empleados durante su estancia en las instalaciones.
3. Los encargados de mantenimiento tendrán derecho, mediante petición escrita al Director, a revisar el contenido de sus expedientes personales, excluyendo las recomendaciones confidenciales aportadas en el momento de la contratación inicial. Dicha revisión se realizará en presencia del Director o de la persona que este designe. Si el encargado lo solicita, podrá contar con la presencia de un representante del Sindicato durante la revisión. **9**

4. La vida privada y personal de un empleado no es asunto del Comité, salvo cuando pueda afectar el cumplimiento de sus obligaciones para con el Comité.
5. Si alguna disposición del Acuerdo, o su aplicación a cualquier empleado o grupo de empleados, resultara contraria a la ley, dicha disposición o aplicación quedará sin efecto, excepto en la medida en que la ley lo permita; las demás disposiciones y aplicaciones seguirán plenamente vigentes.
6. El Comité y el Sindicato acuerdan mantener una política que prohíbe la discriminación por motivos de raza, creencias, color, origen nacional, edad, sexo o estado civil.
7. El Comité acepta autorizar el uso de sus instalaciones por parte del Sindicato fuera del horario escolar, siempre que la solicitud se realice por escrito con la suficiente antelación y sea aprobada por el Director de Escuelas.
8. Uniformes:
 - a. El Comité acepta implementar un sistema de vales para la adquisición de uniformes de trabajo.
 - b. Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo recibirán un vale de hasta \$550.00 cada año fiscal para cubrir el coste del uniforme acordado.
 - c. El Comité se compromete a colocar el nombre de pila del empleado y el logotipo del Departamento de Escuelas de Cohasset en la ropa adquirida mediante el vale de vestuario.
 - d. Cada empleado será responsable de lavar y mantener la ropa adquirida.
 - e. El uniforme consistirá en una camisa azul con el nombre del empleado y el logotipo del colegio, pantalones azul oscuro (se acepta material de mezclilla) y chaqueta azul oscura o sudadera con capucha, ambas con nombre y logotipo.
9. Si un conserje es llamado de vuelta al trabajo el mismo día o antes de su siguiente turno habitual, después de haber terminado su jornada y haberse marchado, recibirá pago a una tarifa de tiempo y medio por todas las horas trabajadas en ese regreso. Se le garantizará un mínimo de tres (3) horas de trabajo y/o pago a tiempo y medio, siempre que el motivo de la llamada no haya sido por negligencia propia. Los conserjes que realicen inspecciones del edificio serán remunerados por dos (2) horas de trabajo a tiempo y medio.
10. Se asignará a los conserjes un vestuario en cada centro escolar, según decida el director, siempre que dicho espacio no sea necesario para actividades educativas.
11. A cada conserje se le entregará un contrato completo y actualizado.

12. Antigüedad. Cada empleado recibirá un pago anual por antigüedad de acuerdo con el siguiente criterio:

Tiempo de servicio	Cantidad abonada
10 años	\$ 825.00
15 años	\$1,300.00
20 años	\$1,500.00

~~Antes (10), la vacante (15) y el día (20) de los servicios en el último~~
~~empleo legal~~ para recibir la cantidad correspondiente en el año en que completen dicho periodo de servicio.

13. El Comité acuerda compensar a los empleados de limpieza que, con la aprobación previa del Superintendente, completen con éxito un curso y/o programa de formación relacionado con su trabajo y que se comprometan a aplicar las habilidades adquiridas en su puesto dentro de las Escuelas Públicas de Cohasset.
14. El Comité acuerda reembolsar, por única vez durante la vigencia del contrato y hasta un máximo de \$50.00, a cualquier personal de limpieza que adquiera un cinturón de soporte lumbar. Este reembolso no implica que dicho soporte sea un requisito para el desempeño de sus funciones.
15. Admisión de hijos e hijas del personal del Departamento Escolar Además de los menores que, por disposición legal, tienen derecho a matricularse en las Escuelas Públicas de Cohasset, los dependientes de miembros del personal docente podrán solicitar la inscripción siempre que el estudiante no requiera una plaza fuera del distrito. Los alumnos deberán estar al corriente en sus obligaciones y presentar la solicitud al Superintendente antes del 1 de julio del año para el que se solicita la admisión. El personal no residente que matricule a su hijo o hija en los programas de preescolar o de jornada completa de Infantil deberá abonar las tasas o matrículas que correspondan a los residentes de Cohasset. Los dependientes del personal docente no tienen acceso automático al sorteo de plazas para la admisión a Infantil de jornada completa, pero podrán participar si no hay lista de espera de residentes y siguiendo el orden de inscripción. Tampoco tienen acceso directo al sorteo para el programa integrado de preescolar, si bien podrán participar si no existe sorteo ni lista de espera de residentes. Toda admisión requerirá la aprobación de la Dirección de Servicios al Estudiante. Este beneficio solo estará disponible mientras el padre, madre o tutor legal mantenga un empleo permanente en las Escuelas Públicas de Cohasset. El alumnado admitido bajo esta política estará sujeto a las mismas normas y reglamentos que rigen para el resto de estudiantes de las Escuelas Públicas de Cohasset.
16. Todo el personal de limpieza será evaluado anualmente por su supervisor inmediato. El instrumento de evaluación se diseñará conjuntamente entre el Comité y el Sindicato.

17. Se entiende que las acciones disciplinarias y la supervisión excesiva de los empleados no son el objetivo principal ni el resultado previsto de la instalación de cámaras de videovigilancia. Por ello, cualquier medida disciplinaria que se base, total o parcialmente, en información obtenida mediante videovigilancia, deberá ajustarse al criterio de 'causa justificada' recogido en el convenio colectivo.

Las partes acuerdan que esta tecnología no podrá utilizarse para cronometrar las tareas del personal ni para evaluar el rendimiento laboral de ningún empleado.

El Comité cumplirá con todas las leyes federales y autonómicas relativas al uso de cámaras de videovigilancia. En consecuencia, bajo ninguna circunstancia las cámaras instaladas por el Comité podrán grabar sonido.

ARTÍCULO XIV - DERECHOS DEL COMITÉ

1. El Comité es un organismo público constituido conforme a las leyes de la Commonwealth de Massachusetts y con las facultades que estas le otorgan. Nada de lo dispuesto en este Acuerdo se entenderá como una limitación o menoscabo de los poderes y responsabilidades que corresponden al Comité según la legislación vigente o las normativas de cualquier agencia estatal. Para cualquier asunto no regulado expresamente en este Acuerdo, el Comité conserva todos los derechos, facultades y obligaciones que la ley le confiere y podrá ejercerlas libremente sin que tales acciones puedan ser objeto de reclamación en virtud de lo aquí acordado.
2. Asimismo, se reconoce que, además de otras funciones y responsabilidades, el Comité tiene y mantendrá la exclusiva competencia para organizar los turnos y horarios laborales, seleccionar, contratar y descender a los empleados, incluyendo la autoridad para establecer y aplicar normas de disciplina, eficiencia y seguridad. El Comité también podrá despedir o sancionar a cualquier empleado por causa justificada, promover y transferir personal, así como realizar despidos.
3. El Comité se reserva igualmente la facultad de externalizar trabajos que actualmente desempeñan los miembros de la unidad de negociación.

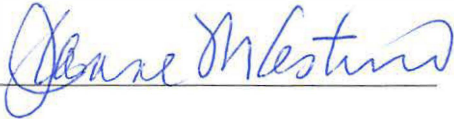
ARTÍCULO XV - DURACIÓN

1. La fecha de entrada en vigor de este Acuerdo será el 1 de julio de 2018 y permanecerá válido hasta la medianoche del 30 de junio de 2021.
2. Cualquiera de las partes podrá notificar por escrito a la otra su intención de rescindir o modificar cualquier parte o la totalidad de este Acuerdo entre el 15 de octubre de 2020 y el 15 de noviembre de 2020. Dichas negociaciones deberán iniciarse lo antes posible tras la recepción de las propuestas de cambios por parte de la parte que envía la notificación, y en ningún caso más tarde del 1 de diciembre de 2021. Nada de lo dispuesto en este Artículo impedirá a las partes, mediante acuerdo escrito, modificar y/o prorrogar cualquier parte de este Acuerdo en cualquier momento después de la firma **1 cQcao** del Acuerdo. T)eG 7 I 9-,').

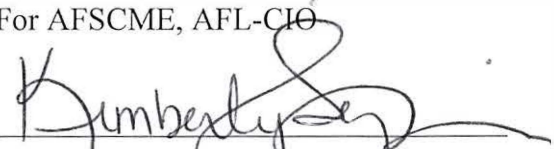
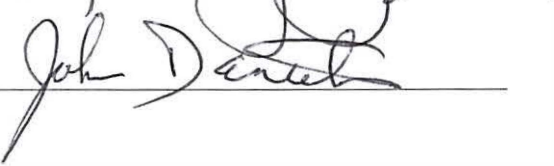
3. Renovación: Si ninguna de las partes de este Acuerdo envía una notificación para finalizar o modificar según lo establecido en la Sección 2, se considerará que el Acuerdo se ha renovado automáticamente por un periodo adicional de doce (12) meses.

EN FE DE LO CUAL, las partes firmantes han hecho constar sus nombres por medio de sus representantes y funcionarios debidamente autorizados en el -1.12- día de Julio, 2018.

Por el Comité Escolar de Cohasset:



For AFSCME, AFL-CIO

Anexo A
Tablas salariales

Tablas salariales			
del Anexo A			
Paso	Ejercicio 16	Ejercicio 17	Ejercicio Fiscal 18
1	19,96	20,26	20,61
2	20,73	21,04	21,41
3	21,48	21,80	22,18
4	22,26	22,59	22,99
ANEXO A			
TABLA DE SALARIOS			
Paso	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio Fiscal 21
1	20,81	21,12	21,43
2	21,62	21,94	22,27
3	22,40	22,73	23,07
4	23,22	23,57	23,92
5	24,00	24,36	24,73

La escala salarial del jefe de conserjes será \$2,00 superior a la de un conserje en el paso 4.

- A. Los empleados que deban conducir un autobús escolar durante su semana laboral habitual de cuarenta (40) horas recibirán un complemento de cincuenta centavos (\$0,50) por hora durante el tiempo que desempeñen esa función. El complemento se calculará al intervalo más cercano de media hora.
- B. Durante el curso escolar, el conserje asignado regularmente al turno de noche deberá trabajar en el turno de día siempre que el colegio no esté en funcionamiento, salvo que el Superintendente o la persona designada indique lo contrario, y recibirá el salario correspondiente al turno de día cuando trabaje en ese horario. Si el conserje tiene que cambiar al turno de día en los meses de verano, mantendrá el complemento nocturno para las horas de turno de día trabajadas durante ese periodo.

Jubilación – Los conserjes que hayan prestado veinte (20) años consecutivos de servicio en el sistema escolar de Cohasset tendrán derecho a un pago de \$2,000 adicional al paso correspondiente en la tabla salarial vigente durante su último año antes de jubilarse. Para recibir este ajuste, el conserje deberá notificar por escrito al Comité Escolar con un (1) año de antelación a la fecha prevista de jubilación. Se requerirá evidencia suficiente de que se ha informado a la junta de jubilación antes de realizar el pago.