

CONVENIO

Ciudad de Holbrook

Y

Federación Americana de Empleados Estatales, del Condado y Municipales AFL-CIO,
Consejo Estatal 93, Sindicato de Empleados Públicos de Massachusetts Local 1395

1 de julio de 2018 — 30 de junio de 2021

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ACUERDO.....	3
ARTÍCULO I - RECONOCIMIENTO.....	3
ARTÍCULO II - DEDUCCIONES DE NÓMINA Y CUOTAS.....	3
ARTÍCULO III - VACACIONES	4
ARTÍCULO IV - PERIODO DE LUTO	5
ARTÍCULO V - AUSENCIAS Y DÍAS PERSONALES REMUNERADOS	5
ARTÍCULO VI - BAJA POR ENFERMEDAD.....	6
ARTÍCULO VII - HORARIO DE TRABAJO.....	7
ARTÍCULO VIII - DÍAS FESTIVOS.....	8
ARTÍCULO IX - ANTIGÜEDAD	9
ARTÍCULO X - SEGURO COLECTIVO Y PLAN DE HOSPITALIZACIÓN.....	9
ARTÍCULO XI - SALARIOS	9
ARTÍCULO XII - SUPERVISOR(ES) DE COMUNICACIONES.....	11
ARTÍCULO XIII - CLÁUSULA DE NO HUELGA, ETC.....	11
ARTÍCULO XIV - SERVICIO COMO MIEMBRO DEL JURADO	11
ARTÍCULO XV - FORMACIÓN MILITAR.....	12
ARTÍCULO XVI - ANTIGÜEDAD	12
ARTÍCULO XVII - ESTABILIDAD LABORAL	12
ARTÍCULO XVIII - PERMISO POR MATERNIDAD.....	12
ARTÍCULO XIX - PAUSAS DE DESCANSO.....	12
ARTÍCULO XX - TRABAJO FUERA DE CLASIFICACIÓN	12
ARTÍCULO XXI - PUBLICACIÓN Y LICITACIÓN DE PUESTOS.....	13
ARTÍCULO XXII - SEGURIDAD DEL COMITÉ DE NEGOCIACIÓN	13
ARTÍCULO XXIII - DERECHOS DE LA DIRECCIÓN	13
ARTÍCULO XXIV - DURACIÓN	14
ARTÍCULO XXV - ÁMBITO DEL ACUERDO.....	14
ARTÍCULO XXVI - CLÁUSULA DE EXONERACIÓN	14
ARTÍCULO XXVII - JEFES DE DEPARTAMENTO.....	14
ARTÍCULO XXVIII - EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL.....	14
ARTÍCULO XXIX - PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN	15
ARTÍCULO XXX - FINALIZACIÓN DEL EMPLEO POR FALLECIMIENTO.....	16
ARTÍCULO XXXI - MODIFICACIÓN DEL CONVENIO	16
ARTÍCULO XXXII - DESPIDOS.....	16
ARTÍCULO XXXIII - DERECHOS DE READMISIÓN.....	17
ARTÍCULO XXXIV - ACUERDO DE DESPACHO HAZMAT	17
ARTÍCULO XXXV - ACUERDO DE DESPACHO DE SHARON	18
ARTÍCULO XXXVI - ACUERDO DE DESPACHO DE ABINGTON	19
ARTÍCULO XXXVII – ACUERDO DE CONTROL DE DESPACHO DEL CONDADO DE NORFOLK.....	19

CONVENIO

El presente Convenio se celebra en Holbrook, Condado de Norfolk, Massachusetts, entre el AYUNTAMIENTO DE HOLBROOK, corporación municipal de dicha localidad, en adelante referido como “el Ayuntamiento”; la FEDERACIÓN AMERICANA DE EMPLEADOS ESTATALES, DEL CONDADO Y MUNICIPALES, AFLCIO, CONSEJO ESTATAL 93, SINDICATO LOCAL 1395 DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE MASSACHUSETTS, actuando como representantes de los Teleoperadores Regionales de Seguridad Pública del Ayuntamiento de Holbrook cubiertos por este Convenio, en adelante denominado “el Sindicato”; y los Teleoperadores Regionales de Seguridad Pública del Ayuntamiento de Holbrook, en adelante denominados “los Empleados”.

CONSIDERANDO que se desea formalizar un Convenio conforme a lo dispuesto en la Ley General, Capítulo 150E, y sus modificaciones, respecto a salarios, horarios y demás condiciones laborales:

POR TANTO, en virtud de los acuerdos mutuos aquí recogidos y el cumplimiento por parte de cada una de las partes de los términos y disposiciones que se establecen a continuación, el Ayuntamiento, el Sindicato y los empleados acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO I - RECONOCIMIENTO

El Ayuntamiento reconoce al Sindicato como el único representante legítimo y exclusivo para la negociación colectiva de los Teleoperadores Regionales de Seguridad Pública incluidos en este acuerdo, a excepción de los miembros del Consejo de Gobierno descritos más adelante, en lo referente a salarios, horarios y demás condiciones laborales.

ARTÍCULO II - DEDUCCIONES DE NÓMINA Y CUOTAS SINDICALES

- A. El Sindicato se compromete a ofrecer la afiliación a todos los Teleoperadores Regionales de Seguridad Pública incluidos en el presente acuerdo, garantizando que la membresía se registrará por las mismas condiciones y requisitos que se aplican uniformemente a todos los miembros del Sindicato.
- B. El Ayuntamiento se compromete a descontar semanalmente de los salarios de cada empleado cubierto por este Acuerdo, según lo determine el Sindicato, las cuotas sindicales y las tasas de inscripción. No obstante, dichos descuentos solo se efectuarán si el empleado lo autoriza mediante el formulario correspondiente, cuyo modelo se adjunta como “Anexo A”. Cada autorización debe presentarse al Ayuntamiento antes de realizar cualquier deducción.
- C. El Sindicato acepta y se compromete a indemnizar y eximir al Ayuntamiento de toda responsabilidad, reclamación, demanda, litigio u otro tipo de cargo que pudiera surgir como consecuencia de cualquier acción realizada por el Ayuntamiento en base a la información proporcionada.

proporcionado al Ayuntamiento por el Sindicato con el fin de cumplir cualquiera de las disposiciones de este Artículo.

- D. El Ayuntamiento se reserva el derecho de exigir una fianza de una compañía de seguros que cubra el importe de las cuotas a deducir por el Ayuntamiento, así como una indemnización según lo establecido en el apartado (C) de este Artículo.
- E. Se establece el principio de la cuota de agencia, conforme a lo dispuesto en las Leyes Generales, Capítulo 150E, con sus modificaciones, y este Acuerdo queda sujeto a dichas disposiciones sobre la cuota de agencia, a partir del 1 de julio de 1987.

ARTÍCULO III - VACACIONES

- A. Siempre que sea posible, la prioridad para elegir el periodo de vacaciones se basará en la antigüedad en los departamentos del Ayuntamiento; es decir, se aplicará el principio de antigüedad en lo relativo a las vacaciones, siempre que no afecte a la eficiencia del departamento y estará sujeto a la aprobación final del jefe de departamento. El objetivo de este apartado es que la eficiencia del departamento no se vea afectada por las vacaciones y nada de lo aquí expuesto debe interpretarse como una limitación de la facultad del jefe de departamento para organizar el calendario de vacaciones.
- B. Las solicitudes para los periodos de vacaciones deberán presentarse antes del uno de julio de cada año durante la vigencia de este Acuerdo, y todas las vacaciones deberán disfrutarse entre el primero de julio y el treinta de junio de cada año. No obstante, esta restricción podrá ser levantada por el jefe de departamento.
- C. Las vacaciones pagadas se concederán a los empleados tras el siguiente periodo de empleo continuo. Se entenderá por semana dos (2) turnos de día y dos (2) turnos de noche.
- D. Las ausencias del Supervisor por vacaciones, festivos u otros permisos serán cubiertas por otro Supervisor a discreción del Ayuntamiento. Si no hay Supervisor disponible, la cobertura será asignada a un Teleoperador Regional de Seguridad Pública bajo la dirección del Director de Comunicaciones o de la persona que este designe. Dicho empleado no supervisor recibirá un 10% adicional sobre su salario base por ese turno.

TIEMPO DE SERVICIO

VACACIONES

Un año hasta completar cinco años dentro de un mismo ejercicio fiscal.

Dos semanas

Desde el inicio del sexto año hasta finalizar el décimo año dentro de cualquier ejercicio fiscal.

Tres semanas

Desde el comienzo del undécimo año hasta completar el decimocuarto año en cualquier ejercicio fiscal.

Cuatro semanas

Desde el inicio del decimoquinto año hasta finalizar el decimonoveno año en cualquier ejercicio fiscal.

Cinco semanas

A partir del vigésimo año y en cada año posterior

Seis semanas

Las vacaciones no serán acumulables de un año para otro.

ARTÍCULO IV – PERMISO POR LUTO

A cada empleado fijo incluido en este Acuerdo se le concederán hasta cuatro (4) turnos de permiso retribuido por luto, no acumulables, en caso de fallecimiento de cualquier persona de su familia directa. El permiso por luto, hasta e incluyendo el día del funeral, solo se otorgará si el empleado estaba programado para trabajar en esos días. Los miembros de la familia directa comprenden abuelos, o padres del empleado o de su cónyuge, cónyuge (marido, esposa o pareja de hecho, tanto del mismo como de distinto sexo), hermanos, hermanas, cuñados, cuñadas, hijos, nietos y cualquier otro familiar que conviviera en el hogar del empleado al momento de su fallecimiento; sin embargo, se añadirán dos (2) turnos adicionales de permiso por luto en caso de fallecimiento del cónyuge del empleado. Las parejas de hecho, independientemente de su sexo, recibirán los mismos beneficios que los matrimonios. A discreción del Director de Comunicación, podrá otorgarse un turno adicional de permiso por luto en caso de fallecimiento de las demás personas mencionadas en este artículo. Se concederá un turno de permiso por luto para asistir al velatorio o funeral de otros familiares, definidos como hermanos o hermanas de los padres o primos hermanos.

Si la notificación de fallecimiento se recibe durante la jornada laboral, el empleado podrá iniciar el permiso por luto inmediatamente o al día siguiente, según prefiera. El tiempo libre que se considere permiso por luto no podrá computarse como vacaciones ni como baja médica.

En caso de fallecimiento de un padre, cónyuge o hijo del empleado, el jefe de departamento concederá, si lo solicita el empleado, un turno adicional de permiso por luto.

En caso de fallecimiento de un familiar que resida fuera del estado, el jefe de departamento concederá, si así se solicita, tiempo adicional para viajes, sin exceder dos (2) turnos, para poder asistir al funeral.

Si el periodo entre la fecha de fallecimiento y el día del funeral supera los cuatro (4) días, el jefe de departamento podrá, si el empleado lo solicita, aplazar el disfrute de los días libres concedidos, siempre que el total no supere los plazos indicados anteriormente.

No obstante lo anterior, si el empleado decide, por cualquier motivo, no asistir a los actos fúnebres del familiar fallecido, el tiempo máximo permitido bajo esta sección no podrá superar un turno.

ARTÍCULO V - PERMISOS Y DÍAS PERSONALES REMUNERADOS

- A. Salvo que se indique lo contrario en este Acuerdo, todas las ausencias serán sin remuneración y solo podrán tomarse con el consentimiento de la Junta de Concejales y la aprobación de los responsables de departamento.
- B. Cada empleado tiene derecho a cinco (5) turnos personales, con salario, por cada año fiscal. La solicitud para un día personal debe hacerse con veinticuatro horas de antelación, excepto en caso de emergencia. Se entiende que cuatro turnos personales no pueden superar las cuarenta y ocho (48) horas en total.

ARTÍCULO VI- BAJA POR ENFERMEDAD

- A. No se concederá baja por enfermedad durante los primeros tres meses de empleo. Tras tres meses consecutivos de trabajo, el empleado tendrá derecho a la siguiente baja por enfermedad en caso de enfermedad o lesión personal. La baja por enfermedad se acumula a razón de 1 ¼ días por mes.

Tiempo de Empleo

Asignación de Días de Enfermedad

De tres meses a un año

Hasta un máximo de seis turnos laborales

A partir de un año

Quince (15) turnos laborales por año

Acumulación ilimitada

El empleado que haya acumulado 126 días de baja médica recibirá \$250 por cada año en el que no utilice días de baja, y se descontarán \$50 por cada día de baja que tome en un periodo anual.

Los empleados que no hayan acumulado 126 turnos de baja médica percibirán \$150 al año si no utilizan días de baja, y se les descontarán \$30 por cada día de baja que tomen en un periodo anual.

Los empleados bajo este acuerdo pueden dedicar hasta tres (3) días de su baja médica anual para cuidar a su cónyuge, pareja de hecho, hijos, padres o hermanos en caso de enfermedad.

El jefe de departamento puede solicitar, a su criterio, un certificado médico como prueba de enfermedad tras tres (3) turnos consecutivos de ausencia antes de autorizar el pago conforme a esta sección. A efectos de este artículo, la baja médica se refiere a la ausencia por enfermedad o lesión no sufrida en el desempeño laboral, por la cual el empleado tiene derecho a recibir compensación del Ayuntamiento según las Leyes Generales de Massachusetts.

- B. No se considerará válido reclamar licencia por enfermedad, lesión o discapacidad autoinfligida de manera deliberada según lo establecido en esta sección.
- C. En caso de fallecimiento de un empleado, la viuda o los herederos legales recibirán la compensación correspondiente por las bajas médicas, vacaciones, días festivos o antigüedad acumulados.
- D. Al jubilarse, el empleado tendrá derecho a recibir cualquier baja médica acumulada que le corresponda.

El pago podrá realizarse de la siguiente manera: los empleados que tengan cuarenta y dos (42) turnos de baja por enfermedad acumulados o menos en el momento de la elección recibirán el pago durante el primer año tras la elección; aquellos con entre cuarenta y dos (42) y ochenta y seis (86) turnos acumulados recibirán el pago de hasta cuarenta y dos (42) turnos durante el primer año y hasta cuarenta y dos (42) turnos durante el segundo año tras la elección; y los empleados que tengan más de ochenta y seis (86) turnos acumulados recibirán hasta cuarenta y dos (42) turnos en el primer año, cuarenta y dos (42) en el segundo año y el resto en el tercer año tras la elección. El pago correspondiente al primer año se efectuará en la primera oportunidad en que haya fondos disponibles. Los pagos del segundo y tercer año se realizarán en la fecha de aniversario de la elección. El valor de todos los turnos acumulados por enfermedad se calculará a partir de la fecha de la elección.

- B. El jefe de departamento o la persona que designe podrá visitar o llamar al lugar designado por el empleado. Sin embargo, el jefe de departamento o su representante no tendrá derecho a entrar en la vivienda del empleado salvo que este le invite expresamente. Podrá realizar consultas en la vivienda o en el lugar designado en cualquier momento, excepto entre las 22:30 y las 8:00 horas.

ARTÍCULO VII- HORARIO DE TRABAJO

La semana laboral habitual será de cuarenta y dos (42) horas, distribuidas en dos turnos nocturnos consecutivos de catorce horas cada uno y dos turnos diurnos consecutivos de diez horas cada uno, según la planificación y modalidad que el Director de Comunicaciones considere más adecuada.

Cualquier trabajo realizado más allá del turno establecido se remunerará a razón de hora y media.

Si un/a Teleoperador/a Regional de Seguridad Pública es llamado/a para volver al trabajo después de su turno regular, recibirá al menos dos horas de pago.

Todos los turnos adicionales se ofrecerán primero a los Teleoperadores/as Regionales de Seguridad Pública a tiempo completo, antes de asignarse a empleados/as a tiempo parcial, incluidos los turnos festivos.

En cada turno habrá como mínimo dos Teleoperadores/as Regionales de Seguridad Pública en servicio, sin contar al Director de Comunicaciones.

Diferencial nocturno: Además de los salarios establecidos, el Ayuntamiento abonará a cada empleado una prima del 6% sobre el salario base semanal por cada semana en la que trabaje el turno de noche, es decir, el turno que comienza a las 18:00 y finaliza a las 8:00, como compensación semanal por horario nocturno.

El empleado asignado al turno de noche que reciba el diferencial nocturno continuará percibiendo dicho complemento en caso de ausencia por enfermedad o lesión.

Los Teleoperadores Regionales Permanentes de Seguridad Pública tendrán derecho a vacaciones y bajas por enfermedad

Distribuir las horas extra en la cobertura de turnos de la manera más equitativa posible antes de ofrecer este trabajo a los Teleoperadores Regionales de Seguridad Pública a tiempo parcial.

ARTÍCULO VIII- FESTIVOS

Los siguientes días serán considerados festivos remunerados para los Teleoperadores Regionales de Seguridad Pública:

Año Nuevo	Día del Trabajo
Día de Martin Luther King	Día de Colón
Cumpleaños de Washington	Día de los Veteranos
Día del Patriota	Día de Acción de Gracias
Día de los Caídos	Día de Navidad
Día de la Independencia	

Un día festivo puede utilizarse en sustitución del pago por festivo. Los días festivos pueden disfrutarse en cualquier momento del año, excepto en el mes de junio. Los días festivos no usados entre julio y noviembre se abonarán en la segunda nómina de diciembre, y los días no usados entre diciembre y mayo se pagarán en la segunda nómina de junio. Los días festivos deben disfrutarse de manera individual y no pueden acumularse. El uso de los días festivos está sujeto a la aprobación final del jefe de departamento.

No obstante, cualquier empleado que tenga asignado trabajar en uno de estos días festivos deberá hacerlo o perderá el derecho al pago correspondiente por ese festivo no trabajado. Dicho pago por festivo será equivalente a un cuarto del salario semanal y se acumulará, abonándose al empleado en su día de pago habitual durante la segunda semana de junio de cada año fiscal, según lo establecido en este Acuerdo; en ese momento se pagará el importe total acumulado (menos cualquier cantidad perdida por los motivos anteriormente mencionados). Sin embargo, si el empleado prefiere recibir el pago por festivos acumulados de otro modo que no sea en un solo pago, podrá elegir cobrar según vayan ocurriendo los festivos, siempre que presente una solicitud por escrito en el formato que considere adecuado y la entregue al Director de Comunicaciones.

Uniformes

Cada operador regional de telecomunicaciones de seguridad pública recibirá una cantidad anual de \$1000.00, a pagar en dos cuotas, en septiembre y marzo, para ayudar a cubrir el coste de los uniformes requeridos en su puesto.

Cobertura durante estudios

Si un empleado realiza un curso aprobado por el Director de Comunicaciones y tiene turno de trabajo al mismo tiempo que se imparte el curso, se cubrirá su turno y no se le descontará ese tiempo. Si el empleado asiste al curso en su tiempo libre, recibirá el pago correspondiente a hora y media por cada hora asistida.

Antigüedad

El criterio de antigüedad será el que rija y determine las decisiones en caso de reducción de plantilla, elección de periodos vacacionales y en situaciones de despido o disminución de trabajo.

Asuntos sindicales

Si se cubre el puesto de alguien que está realizando tareas sindicales, el empleado que trabaje recibirá el pago correspondiente.

ARTÍCULO IX - ANTIGÜEDAD

La compensación por antigüedad se abonará de la siguiente forma en la fecha de aniversario de contratación:

Años de servicio completados	Pago anual
5 años	\$300.00
10 años	\$600,00
15 años	\$900,00
20 años	\$1.200,00
25 años	\$1.500,00

ARTÍCULO X - SEGURO COLECTIVO Y PLAN DE HOSPITALIZACIÓN

El Ayuntamiento ofrecerá seguro de salud conforme al Memorando de Acuerdo 2017-2023 celebrado entre el Ayuntamiento de Holbrook y el Comité de Empleados Públicos de Holbrook, que entró en vigor el 1 de julio de 2017, así como cualquier modificación o prórroga del mismo.

ARTÍCULO XI - SALARIOS

Los primeros seis meses de trabajo serán considerados periodo de prueba. Los responsables de cada departamento tendrán la facultad de proponer la suspensión del requisito temporal para los aumentos por escalón si consideran que es lo más conveniente para el Ayuntamiento de Holbrook. También podrán recomendar el pago de cualquier cantidad que no sea inferior al mínimo ni superior al máximo durante el periodo de suspensión. Todas las suspensiones de plazos y la cuantía real del salario en ese periodo deberán ser aprobadas por la Junta de Concejales, de forma individual y caso por caso.

Los salarios serán los siguientes:

	07/18 (+2%)	07/19 (+2%)	07/20 (0%) (\$150
al salario base)			
Desde el inicio hasta el final del 4º año:	\$843,25	\$860,12	\$1.010,12

Comienzo del quinto año:	\$860,12	\$877,32	\$1.027,52
Comienzo del décimo año:	\$877,32	\$894,86	\$1.044,86
Comienzo del decimoquinto año:	\$894,86	\$912,77	\$1.062,77
Comienzo del vigésimo año:	\$912,77	\$931,02	\$1.081,02
Comienzo del vigésimo quinto año:	\$931,02	\$949,64	\$1.099,64

Supervisor(es) de Comunicaciones

El/los Supervisor(es) de Comunicaciones recibirán una remuneración un diez por ciento (10%) superior a la que perciben los Telefonistas Regionales de Seguridad Pública. Se creará una nueva posición de Supervisor Senior (1), que será remunerada con un 5% adicional sobre el salario del Supervisor de Comunicaciones.

Primer Interviniente

Los Teleoperadores Regionales de Seguridad Pública que mantengan la certificación de Primer Interviniente recibirán un complemento anual de \$300.00 durante la vigencia de este Acuerdo. Este pago se realizará de forma semestral en los meses de diciembre y junio.

Teleoperadores Regionales de Emergencias Médicas

Todos los Teleoperadores Regionales de Seguridad Pública a tiempo completo deberán mantener la certificación como Teleoperadores Regionales de Emergencias Médicas y recibirán un complemento anual de \$2250.00. Este importe se abonará semestralmente en los meses de diciembre y junio.

Todo el tiempo fuera de servicio dedicado a la recertificación se pagará a razón de hora y media. Los Teleoperadores Regionales de Seguridad Pública participarán en las formaciones internas organizadas por el Departamento de Bomberos. Si algún empleado no asiste a estas formaciones por cualquier motivo y debe recuperar la formación en su tiempo libre, recibirá una remuneración que no superará la cantidad que habría percibido si hubiera asistido al curso programado.

Coordinador de Despacho de Emergencias Médicas

El empleado designado como Coordinador de Despacho de Emergencias Médicas recibirá un complemento anual de mil quinientos dólares (\$1500.00) por desempeñar las funciones asignadas. Este complemento se abonará en dos pagos al año.

Enlace IMC

El empleado seleccionado como Enlace IMC recibirá una gratificación anual de mil dólares (\$1000.00) por desempeñar las funciones de dicho puesto. Este complemento se abonará una vez al año, dividiéndose en dos pagos semestrales en diciembre y junio.

Enlace 911

La persona designada como Enlace 911 recibirá una gratificación anual de mil dólares (\$1000.00) por llevar a cabo las responsabilidades de este cargo. El pago será anual y se efectuará en dos partes, en diciembre y junio.

Instructor de Formación

El empleado seleccionado como Instructor de Formación recibirá una gratificación anual de mil dólares (\$1000.00) por desempeñar las funciones correspondientes. Este incentivo se abonará de manera anual y se distribuirá semestralmente en diciembre y junio.

ARTÍCULO XII - SUPERVISOR(ES) DE COMUNICACIONES

Supervisor(es) de Comunicaciones

Funciones del/de los Supervisor(es)

1. Supervisión de llamadas de Despacho Médico de Emergencias.
2. Supervisa y coordina las operaciones y actividades de todo el personal asignado al Centro de Comunicaciones de Emergencias.
3. Controla la calidad de las transmisiones de radio y las conversaciones telefónicas.
4. Organiza la formación inicial y continua del personal.
5. Revisa las políticas con el equipo y propone mejoras iniciales.
6. Informa y coordina con el personal de mando en incidentes de importancia o potencial riesgo de desastre.
7. Consultar la oferta de empleo para conocer el resto de responsabilidades.
8. Cumple todas las demás tareas requeridas por el Director de Comunicaciones.

ARTÍCULO XIII - CLÁUSULA DE NO HUELGA, ETC.

La ciudad, los empleados y el sindicato junto con sus representantes o agentes, acuerdan cumplir con lo establecido en la Ley General de Massachusetts, Capítulo 150E.

ARTÍCULO XIV - SERVICIO DE JURADO

El empleado convocado para ejercer como jurado recibirá por parte del municipio un pago equivalente a la diferencia entre su salario habitual y la cantidad abonada por el tribunal, excluyendo el importe destinado a desplazamientos.

ARTÍCULO XV - FORMACIÓN MILITAR

Los empleados que lleven más de un año trabajando de manera continuada para el Ayuntamiento (justo antes de prestar el servicio aquí mencionado) y estén obligados a asistir a periodos temporales de formación de verano, u otros similares, en las fuerzas militares de la Nación o la Comunidad, recibirán una cantidad igual a la diferencia entre la remuneración habitual por dos semanas de trabajo y lo que perciban por la formación militar. Si lo solicita, el empleado podrá unir su permiso militar con el periodo de vacaciones ordinarias.

ARTÍCULO XVI - ANTIGÜEDAD

- A. La antigüedad del empleado dentro de la unidad se determinará por la duración de su servicio continuo.
- B. En caso de igualdad de cualificaciones entre empleados, el criterio de antigüedad regirá y prevalecerá para transferencias, aumento o reducción de la plantilla, así como para la preferencia en la asignación de turnos y elección del periodo de vacaciones.

ARTÍCULO XVII - SEGURIDAD EN EL EMPLEO

Ningún trabajador podrá ser despedido o suspendido sin una causa justificada, salvo que la suspensión o el despido se realice dentro del primer año contado desde la fecha de inicio de su empleo.

ARTÍCULO XVIII - PERMISO DE MATERNIDAD

Se concederá un permiso de ausencia sin sueldo de hasta cuatro (4) meses tras el parto para todas las personas empleadas cubiertas por este Acuerdo. Quienes formen parte de la unidad de negociación podrán trabajar mientras su médico lo autorice. Durante el permiso de maternidad, se podrá hacer uso de los días de baja acumulados.

ARTÍCULO XIX - PAUSAS DE DESCANSO

Los horarios laborales de todos los empleados deberán contemplar un descanso de quince (15) minutos durante cada mitad de turno. Siempre que sea posible, este descanso se programará en la mitad de cada periodo. En oficinas con más de un empleado, los descansos se organizarán de forma escalonada.

ARTÍCULO XX - TRABAJO FUERA DE CLASIFICACIÓN

Cualquier empleado que sea asignado de forma temporal por el jefe de departamento a un puesto vacante en una

Quienes desempeñen un puesto de mayor categoría y asuman todas las responsabilidades requeridas durante al menos una semana, recibirán el salario correspondiente al puesto superior desde el primer día de la designación. Este artículo no aplica a empleados en periodo de prueba ni ausentes por vacaciones.

ARTÍCULO XXI - PUBLICACIÓN Y SOLICITUD DE PUESTOS

Cuando un puesto contemplado en este convenio quede vacante, dicha vacante se publicará en un lugar visible (en el Ayuntamiento, la Comisaría de Policía o el Parque de Bomberos), especificando la remuneración, funciones y requisitos. El aviso permanecerá expuesto durante cinco (5) días laborables. Los empleados interesados deberán presentar su solicitud por escrito dentro de ese plazo de cinco (5) días.

- A. El jefe de departamento asignará el puesto al candidato más veterano que cumpla con los requisitos dentro del propio departamento.
- B. Si ningún candidato del departamento reúne las condiciones, podrá asignar el puesto al candidato más veterano y cualificado dentro de la unidad de negociación.
- C. En caso de no haber candidatos cualificados en la unidad de negociación, el jefe de departamento anunciará públicamente la vacante y la cubrirá con candidatos externos a la unidad.

ARTÍCULO XXII - GARANTÍA DEL COMITÉ DE NEGOCIACIÓN

El Ayuntamiento se compromete a no discriminar en ningún momento a los empleados amparados por este Acuerdo, ni tampoco al Comité de Negociación por sus actividades sindicales.

ARTÍCULO XXIII - DERECHOS DE LA DIRECCIÓN

Salvo que los términos expresos del Acuerdo dispongan lo contrario o establezcan limitaciones, la Junta de Concejales y el Director de Comunicaciones conservarán la autoridad exclusiva y total para supervisar, dirigir y controlar el funcionamiento de los Teleoperadores Regionales de Seguridad Pública, lo que incluye, entre otras facultades, seleccionar y contratar personal, disciplinar, suspender y despedir por causa justificada a los empleados, así como transferir, promocionar y degradar; determinar el tamaño, la composición y las asignaciones de la plantilla; asignar horas extra; subcontratar tareas y tomar cualquier otra medida necesaria para el correcto funcionamiento del Centro Regional de Comunicaciones de Emergencia, siempre que sea conforme a los términos expresos de este Acuerdo. Sin perjuicio de lo anterior, cualquier nuevo empleado podrá ser despedido por la Junta de Concejales o el jefe de departamento durante los primeros ciento ochenta (180) días de empleo, por cualquier motivo. Este periodo de empleo comenzará en la fecha en que el trabajador sea contratado.

En caso de que el Ayuntamiento decida subcontratar algún trabajo, los empleados que se encuentren desempeñando sus funciones en ese momento no serán reemplazados por personal subcontratado.

ARTÍCULO XXIV - VIGENCIA

Este Acuerdo entrará en vigor el 1 de julio de 2018 y permanecerá vigente hasta el 30 de junio de 2021. Posteriormente, continuará en vigor de año en año, salvo que se modifique o se dé por terminado según lo establecido anteriormente y conforme a lo dispuesto en el presente documento.

ARTÍCULO XXV - ÁMBITO DEL ACUERDO

Se acuerda expresamente que cualquier disposición de este Acuerdo que requiera la asignación de fondos por parte del Ayuntamiento (o si alguna o todas las disposiciones de este Acuerdo requieren la aprobación del Ayuntamiento o la modificación de una ordenanza municipal, conforme a cualquier disposición de las Leyes Generales de la Commonwealth de Massachusetts), este Acuerdo no entrará en vigor ni será vinculante para las partes hasta que dicha asignación, aprobación o modificación sea aprobada mediante votación del Ayuntamiento. En caso de que el Ayuntamiento no realice dicha asignación, aprobación o modificación, las partes afectadas del Acuerdo quedarán sin efecto y no tendrán carácter vinculante entre las partes, permaneciendo en vigor únicamente aquellas disposiciones que puedan ser legalmente vinculantes para el Ayuntamiento durante la vigencia del Acuerdo. En tal caso, las partes acuerdan reanudar las negociaciones colectivas.

ARTÍCULO XXVI - CLÁUSULA EXONERATORIA

Queda expresamente acordado que los miembros de la Junta de Concejales, el Administrador Municipal o los miembros de la Junta de Personal del Ayuntamiento de Holbrook que actúen como sus representantes y firmen este Acuerdo en nombre del Ayuntamiento, no asumirán responsabilidad personal alguna en virtud de este Acuerdo ni por cualquier declaración, expresa o implícita, relacionada con el mismo o su ejecución.

ARTÍCULO XXVII - RESPONSABLES DE DEPARTAMENTO

El responsable de departamento mencionado en este Acuerdo será el Director de Comunicaciones.

ARTÍCULO XXVIII - EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL

A efectos de este Acuerdo, se entiende por “empleados a tiempo parcial” aquellos que trabajan entre 20 y 35 horas acumuladas por semana laboral, sin incluir las horas extra. Los empleados a tiempo parcial tendrán derecho a todos los beneficios establecidos en este Acuerdo, en proporción al número de horas trabajadas.

trabajadas, incluyendo reducciones en las horas de trabajo a tiempo parcial: no obstante, cualquier empleado a tiempo parcial cuyas horas hayan sido, o sean posteriormente, reducidas a menos de 20 horas, mantendrá su condición conforme a este Acuerdo y seguirá recibiendo todos los beneficios de forma proporcional a las horas reducidas que trabaje.

ARTÍCULO XXIX - PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES

Si surge alguna reclamación entre las partes de este Acuerdo en relación al significado y la aplicación de los términos y disposiciones del mismo, dicha reclamación será tratada mediante el siguiente procedimiento de reclamaciones:

Paso 1 — El empleado deberá presentar la queja por escrito al jefe de departamento, quien tendrá un plazo de tres (3) días (excluyendo sábados, domingos y festivos) para emitir una decisión.

Paso 2 — Si la queja no se resuelve con la intervención del jefe de departamento, dicha queja deberá presentarse por escrito a la Junta de Concejales dentro de los tres (3) días laborables siguientes al vencimiento del plazo de respuesta del jefe de departamento. La Junta de Concejales responderá al Delegado Sindical por escrito en un plazo de catorce (14) días laborables. Si la Junta no responde dentro de este periodo, se considerará que la decisión es favorable al empleado.

Paso 3 — Si la queja sigue sin resolverse, cualquiera de las partes podrá, dentro de los quince (15) días posteriores a la fecha en que la Junta correspondiente debía responder, solicitar por escrito a la otra parte el inicio de un arbitraje. El procedimiento de arbitraje será llevado a cabo por un árbitro seleccionado conjuntamente por el Ayuntamiento y el Sindicato en un plazo de siete (7) días desde la notificación. Cualquiera de las partes podrá solicitar a la Asociación Americana de Arbitraje que proporcione una lista de cinco (5) árbitros. Tanto el Ayuntamiento como el Sindicato tendrán derecho a eliminar dos (2) nombres de la lista. La parte que solicite el arbitraje eliminará un nombre y la otra parte eliminará otro. Este proceso se repetirá y la persona que quede será el árbitro.

El árbitro seleccionado por las partes convocará las audiencias sin demora y, salvo que ambas partes acuerden ampliar los plazos, emitirá su decisión en un plazo máximo de treinta (30) días a partir de la finalización de las audiencias; o, si se han renunciado a las audiencias orales, desde la fecha establecida para la entrega final de pruebas y alegatos. El hecho de que el árbitro no emita su decisión dentro del plazo establecido no invalidará ni afectará la queja de ninguna manera. La decisión del árbitro será por escrito e incluirá sus conclusiones de hecho, aplicación de la ley si procede, fundamentos y conclusión. La decisión del árbitro será vinculante y definitiva para el Ayuntamiento, el Sindicato y el empleado afectado.

El árbitro no podrá modificar, alterar ni cambiar el convenio colectivo vigente en el momento en que surja la reclamación; su única función será interpretar dicho convenio colectivo en relación con la reclamación planteada.

Los gastos derivados de los servicios del árbitro y de las actuaciones serán asumidos por partes iguales entre el Ayuntamiento y el Sindicato.

Se considerará que la elaboración de un registro literal de las actuaciones es una práctica habitual y normal (salvo que todas las partes, incluido el Árbitro, decidan no realizar dicho registro), cuyo coste será asumido a partes iguales por el Ayuntamiento y el Sindicato.

Las reclamaciones relacionadas con medidas disciplinarias comenzarán en la segunda fase.

El Ayuntamiento y el Sindicato acuerdan cumplir las normas de la Asociación Americana de Arbitraje cuando seleccionen a la Asociación como árbitro definitivo.

ARTÍCULO XXX - FINALIZACIÓN DEL EMPLEO POR FALLECIMIENTO

En caso de fallecimiento de un empleado, sus herederos legales recibirán cualquier cantidad pendiente correspondiente a pagas acumuladas por vacaciones, festivos, bajas por enfermedad o antigüedad.

ARTÍCULO XXXI - MODIFICACIÓN DEL ACUERDO

- A. No se permitirán cambios, variaciones, enmiendas, exenciones ni modificaciones de los términos o condiciones de este Acuerdo, salvo que se realicen por escrito y estén debidamente firmados por las partes implicadas.
- B. En caso de que alguna parte de este Acuerdo sea declarada inconstitucional o contraria a la ley, dicha sección dejará de ser vinculante entre las partes y quedará sin efecto en virtud de este Acuerdo, continuando en vigor el resto de las cláusulas que no se vean afectadas.
- C. La renuncia a cualquier incumplimiento de las condiciones de este Acuerdo no se interpretará como una renuncia a exigir el cumplimiento futuro de todos sus términos y condiciones.
- D. Se acuerda que la notificación del contenido de los cambios y el texto con el que se desea expresar dichos cambios será enviada al firmante autorizado del Acuerdo al menos treinta (30) días antes de la fecha de finalización del mismo. Las partes que reciban dicha notificación deberán solicitar de inmediato la organización de una reunión para tratar y llegar a un acuerdo amistoso sobre los cambios propuestos. Nada de lo expuesto en este artículo impedirá a la Unión o al Ayuntamiento modificar cualquier propuesta previa durante las negociaciones.

ARTÍCULO XXXII - CESES

Si fuera necesario realizar un cese de personal debido a recortes presupuestarios, el empleado que haya adquirido antigüedad municipal

Los derechos de antigüedad durante seis meses requieren que se notifique por escrito con catorce días naturales antes de que el despido sea efectivo; durante ese periodo, se facilitarán las descripciones de puesto de otras vacantes disponibles.

Si un empleado con dichos derechos de antigüedad va a ser despedido debido a recortes presupuestarios en su departamento, deberá aceptar otro trabajo disponible; si no hay otro trabajo, se le ofrecerá la posibilidad de sustituir únicamente al empleado de la misma categoría o inferior, con menor antigüedad en dicha clasificación, dentro del grupo de negociación.

ARTÍCULO XXXIII - DERECHOS DE REINCORPORACIÓN

Los empleados despedidos tendrán derecho a reincorporarse durante un periodo de dos (2) años. Si surge una vacante, el empleado despedido podrá ocuparla siempre que cumpla con los requisitos del puesto.

El Ayuntamiento de Holbrook (el empleador) notificará por correo certificado y llamada telefónica a la última dirección y número de teléfono conocidos de cada empleado despedido durante menos de dos (2) años sobre la disponibilidad de una vacante nueva o abierta. El empleado despedido que reciba esta notificación deberá responder en un plazo de diez (10) días.

Los empleados que hayan sido despedidos serán readmitidos en su puesto según el orden de antigüedad dentro del grupo de negociación, siempre y cuando cumplan con los requisitos para la reincorporación.

ARTÍCULO XXXIV - ACUERDO DE DESPACHO HAZMAT

Los operadores regionales de telecomunicaciones de seguridad pública se comprometen a gestionar el despacho y la activación de los equipos Hazmat de los distritos 1, 2, 3 y 6.

Los operadores regionales de telecomunicaciones de seguridad pública recibirán formación adecuada sobre políticas y procedimientos Hazmat, por la cual serán debidamente compensados.

Se convocará a un/a Teleoperador/a Regional de Seguridad Pública para todos los incidentes hazmat de nivel 2 o superior, o según lo decida el Director de Comunicaciones.

Todos los demás contratos y acuerdos adicionales seguirán vigentes.

El complemento por la gestión de incidencias hazmat será de \$1,000 anuales, pagaderos trimestralmente en los meses de diciembre, marzo, junio y septiembre.

Complementos por gestión de incidencias Abington/Sharon (Artículo XXXV y Artículo XXXVI)

A partir del 1 de julio de 2020, las asignaciones anuales por la gestión de los servicios de Sharon Fire y Abington Fire se incluirán en el salario base de los Operadores de Alarmas de Incendio, y las referencias a dichas asignaciones serán eliminadas del convenio colectivo.

ARTÍCULO XXXV - ACUERDO DE DESPACHO DE SHARON

Los operadores regionales de telecomunicaciones de seguridad pública se comprometen a recibir llamadas al 911 y señales de alarma, y a despachar a Sharon Fire en caso de emergencia.

Los operadores regionales de telecomunicaciones de seguridad pública recibirán formación adecuada sobre las políticas y procedimientos de Sharon Fire, por la cual serán debidamente remunerados.

El horario del Director de Comunicaciones será modificado y pasará a trabajar cuatro turnos diurnos (de lunes a jueves, 10 horas cada día). Dos de estos días serán considerados “días administrativos” para los Jefes de Bomberos del Condado de Norfolk y continuarán siendo financiados por la Asociación de Jefes del Condado de Norfolk. Los días y horarios administrativos serán flexibles para facilitar la asistencia a reuniones, proyectos, etc. Esta ampliación del acuerdo actual, de 2 a 4 días, responde a las necesidades del puesto y las nuevas responsabilidades asignadas.

El Director de Comunicaciones seguirá prestando servicio para la ciudad de Holbrook.

Se contratará a un despachador a tiempo completo para cubrir el turno disponible (2 días y 2 noches), reemplazando así a la persona que actualmente ocupa el puesto de forma parcial y realiza dos turnos nocturnos de 14 horas, con remuneración por parte de los Jefes de Bomberos del Condado de Norfolk.

En caso de reducción de personal o falta de financiación por parte de la ciudad de Sharon, el Director de Comunicaciones regresará a su turno anterior y se suspenderán todos los estipendios y pagos relacionados.

Los Teleoperadores Regionales de Seguridad Pública serán llamados nuevamente al servicio en caso de incendio o incidente grave en Holbrook, Sharon o el Condado de Norfolk, o a criterio del Director de Comunicaciones.

Si durante el turno del Director de Comunicaciones surge una vacante para el mismo horario en el puesto de escritorio, se cubrirá mediante horas extra.

Las horas extra seguirán ofreciéndose de manera equitativa a los operadores regionales de telecomunicaciones de seguridad pública con contrato a jornada completa.

Todos los demás contratos y acuerdos complementarios permanecerán vigentes.

La asignación por despachar Sharon Fire será de \$5,200 al año, pagándose \$100 cada semana y sumándose al salario base semanal del operador de alarma contra incendios. Este artículo podrá eliminarse una vez que la asignación se integre en el salario base y deje de considerarse como tal. Si el acuerdo de despacho con Sharon finalizara, las asignaciones relacionadas dejarán de abonarse.

ARTÍCULO XXXVI - ACUERDO DE DESPACHO DE ABINGTON

Los operadores regionales de telecomunicaciones de seguridad pública se comprometen a recibir llamadas al 911 y avisos de alarmas, así como a despachar al Servicio de Bomberos de Abington ante emergencias.

Los operadores regionales de telecomunicaciones de seguridad pública recibirán formación adecuada sobre las políticas y procedimientos del Servicio de Bomberos de Abington, y serán compensados por ello.

El complemento por la gestión de emergencias de Abington Fire será de \$2,600 al año, abonándose \$50 cada semana e incorporándose al salario base semanal de operador de alarma contra incendios. Este artículo podrá retirarse una vez que el complemento se haya incluido en el salario base y deje de considerarse complemento. Si el acuerdo de despacho con Abington finaliza, los complementos relacionados dejarán de abonarse.

ARTÍCULO XXXVII – ACUERDO DE DESPACHO DE NORFOLK COUNTY CONTROL

Los Teleoperadores Regionales de Seguridad Pública aceptan encargarse del despacho y aviso para Norfolk County Control (NCC).

Los Teleoperadores Regionales de Seguridad Pública recibirán formación adecuada sobre las políticas y procedimientos de Norfolk County Control y serán remunerados por ello.

Un operador regional de telecomunicaciones de seguridad pública será reincorporado para todos los incendios de segunda alarma en adelante, y según lo determine el Director de Comunicaciones.

Todos los demás contratos y acuerdos adicionales seguirán vigentes.

La gratificación por gestionar el despacho de Norfolk County Control será de \$500.00 al año. Este pago se realizará dos veces al año, en los meses de diciembre y junio.

AYUNTAMIENTO DE HOLBROOK

FEDERACIÓN AMERICANA DE EMPLEADOS
ESTATALES, DEL CONDADO Y MUNICIPALES,
AFL-CIO CONSEJO 93, SINDICATO DE EMPLEADOS
PÚBLICOS DE MASSACHUSETTS, LOCAL 1395:
