

Departamento de Obras  
Públicas del Municipio de  
Hull - Ejercicios 2014 a  
2017

Convenio  
Colectivo de  
Negociación

# **ÍNDICE**

| <b>ARTÍCULO</b> | <b>DESCRIPCIÓN</b>                                             | <b>PÁGINA</b> |
|-----------------|----------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>I</b>        | <b>Reconocimiento</b>                                          | <b>3</b>      |
| <b>II</b>       | <b>Derechos de la Dirección</b>                                | <b>3</b>      |
| <b>III</b>      | <b>Cuotas sindicales y tasas de ingreso</b>                    | <b>3</b>      |
| <b>III</b>      | <b>Anexo del artículo III</b>                                  | <b>4</b>      |
| <b>IV</b>       | <b>Discriminación y coacción</b>                               | <b>4</b>      |
| <b>V</b>        | <b>Procedimiento de reclamaciones y arbitraje</b>              | <b>5</b>      |
| <b>VI</b>       | <b>Servicio Civil</b>                                          | <b>6</b>      |
| <b>VII</b>      | <b>Antigüedad</b>                                              | <b>6</b>      |
| <b>VIII</b>     | <b>Publicación y concurso de puestos</b>                       | <b>6</b>      |
| <b>IX</b>       | <b>Jornada laboral</b>                                         | <b>7</b>      |
| <b>X</b>        | <b>Horas extra</b>                                             | <b>7</b>      |
| <b>XI</b>       | <b>Representantes sindicales</b>                               | <b>8</b>      |
| <b>XII</b>      | <b>Periodos de comida</b>                                      | <b>9</b>      |
| <b>XIII</b>     | <b>Pausas para café</b>                                        | <b>9</b>      |
| <b>XIV</b>      | <b>Días festivos</b>                                           | <b>9</b>      |
| <b>XV</b>       | <b>Vacaciones</b>                                              | <b>10</b>     |
| <b>XVI</b>      | <b>Permiso por enfermedad</b>                                  | <b>11</b>     |
| <b>XVII</b>     | <b>Permiso personal</b>                                        | <b>12</b>     |
| <b>XVIII</b>    | <b>Retribución por servicio de jurado</b>                      | <b>12</b>     |
| <b>XIX</b>      | <b>Uniformes y ropa de protección</b>                          | <b>12</b>     |
| <b>XX</b>       | <b>Salud y bienestar, programa de trabajo adaptado</b>         | <b>13</b>     |
| <b>XXI</b>      | <b>Código del Comité de Seguridad, Comité Mixto de Trabajo</b> | <b>13</b>     |
| <b>XXII</b>     | <b>Plan de Clasificación y Escalas Salariales</b>              | <b>14</b>     |
| <b>XX:111</b>   | <b>Antigüedad</b>                                              | <b>14</b>     |
| <b>XXIV</b>     | <b>Disposiciones Varias</b>                                    | <b>15</b>     |
| <b>XXV</b>      | <b>Interrupción de Trabajo</b>                                 | <b>18</b>     |
| <b>XXVI</b>     | <b>Fecha de Entrada en Vigor</b>                               | <b>18</b>     |
| <b>XXVII</b>    | <b>Terminación</b>                                             | <b>18</b>     |
| <b>XXVIII</b>   | <b>Renovación</b>                                              | <b>18</b>     |
| <b>XXIV</b>     | <b>Cambios</b>                                                 | <b>19</b>     |

El presente acuerdo, celebrado entre el Ayuntamiento de Hull, en adelante denominado el empleador, y Labor 1395, Mass. State Council 93, Federación Estadounidense de Empleados Estatales, del Condado y Municipales (AFSCME, AFL-CIO), en adelante denominado el Sindicato, tiene como finalidad fomentar relaciones armoniosas entre el empleador y el Sindicato, así como establecer un procedimiento justo y pacífico para resolver diferencias, además de determinar la remuneración, el horario laboral y demás condiciones de empleo.

#### **ARTÍCULO I - RECONOCIMIENTO**

El empleador reconoce al Sindicato como el único y exclusivo representante para la negociación de salarios, sueldos, horarios y demás condiciones laborales de todo el personal fijo no profesional, incluyendo a los empleados temporales que trabajen regularmente tres (3) meses o más durante cualquier año natural en el Departamento de Obras Públicas, tal y como certificó la Junta Estatal de Relaciones Laborales el 26 de octubre de 1966, también conocido como el Departamento de Carreteras, siendo ambos el mismo organismo.

- El empleador no apoyará, promoverá ni financiará a ningún grupo u organización laboral que pretenda negociar colectivamente para esta unidad, ni realizará acuerdos con dichos grupos o individuos con el fin de debilitar al Sindicato o modificar alguna de las condiciones establecidas en este acuerdo.

#### **ARTÍCULO II • DERECHOS DE LA DIRECCIÓN**

Salvo en los casos en que este acuerdo lo restrinja expresamente, el Sindicato reconoce y acepta que el Ayuntamiento conservará el derecho exclusivo a tomar cualquier medida que considere adecuada para la gestión del Departamento de Carreteras y la organización de la plantilla, según su propio criterio.

La dirección dispone de la autoridad para realizar una evaluación del desempeño semestral a todo el personal del departamento incluido en este acuerdo; dichos formularios de evaluación estarán disponibles únicamente para el Director de Recursos Humanos, el Asesor Jurídico Municipal, el Gerente Municipal y el Jefe de Departamento, y no podrán ser facilitados a posibles empleadores sin el consentimiento del empleado. Además, los formularios de evaluación deberán contar con espacio suficiente para que el empleado pueda añadir sus comentarios.

#### **ARTÍCULO III-CUOTAS SINDICALES Y TASAS DE INSCRIPCIÓN**

Los empleados deberán entregar la cuota de ingreso (si corresponde) y las cuotas de afiliación quincenales firmando el formulario de autorización de descuentos. Mientras esté vigente este acuerdo y conforme a los términos de dicho formulario, la cuota establecida por el sindicato se deducirá del salario de cada empleado que lo firme o haya firmado, y el monto total se remitirá al Tesorero del sindicato junto con una lista de empleados a quienes se les haya descontado dicha cuota. Esta remesa deberá realizarse antes del día 10 del mes siguiente.

La deducción de las cuotas sindicales se realizará de forma quincenal. Todas las deducciones de cuotas y/o tarifas de ingreso se efectuarán conforme a lo dispuesto en el Capítulo

Ninguna persona será discriminada por motivos de raza, creencias, color, origen nacional, orientación sexual, discapacidad, sexo o edad, y todas ellas recibirán la protección total de este acuerdo.

#### **ARTÍCULO V -PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES Y ARBITRAJE**

Se considerará reclamación cualquier infracción específica de una o más disposiciones del acuerdo, y será resuelta de la siguiente manera:

##### **Paso 1**

El delegado sindical y/o su representante, con o sin la presencia del empleado afectado, deberá presentar la queja o disputa por escrito al supervisor inmediato del empleado en un plazo de cinco (5) días laborables desde la fecha en que se originó la queja o desde el momento en que tuvo conocimiento de ella. El supervisor tratará de resolver la situación y responderá al delegado en un plazo de cinco (5) días laborables.

##### **Paso 2**

Si la queja aún no se ha resuelto, deberá presentarse al Gerente Municipal, por escrito, dentro de los cinco (5) días laborables posteriores al vencimiento de la respuesta del supervisor inmediato. El Gerente Municipal responderá, también por escrito, en un plazo de once (11) días laborables.

##### **Paso 3**

Si la queja permanece sin solución, cualquiera de las partes podrá, en los quince (15) días siguientes al vencimiento de la respuesta del Gerente Municipal, solicitar el arbitraje mediante notificación escrita a la otra parte.

El proceso de arbitraje será llevado a cabo por un árbitro seleccionado por el empleador y el sindicato en un plazo de siete (7) días tras la notificación. Si las partes no logran elegir un árbitro, cualquiera de ellas podrá solicitar al Consejo de Conciliación y Arbitraje de Massachusetts que proporcione un panel de cinco (5) árbitros. Tanto el empleador como el sindicato tendrán derecho a eliminar dos (2) nombres del panel. La parte que solicita el arbitraje eliminará el primer nombre; la otra parte eliminará el siguiente. Se repetirá el proceso y la persona que quede será designada como el Árbitro.

La decisión del árbitro será definitiva y vinculante para ambas partes, y se le solicitará que emita su resolución en un plazo de treinta (30) días tras la finalización de las declaraciones y alegatos.

Los costes derivados de los servicios del árbitro y del proceso serán asumidos por igual tanto por el empleador como por el sindicato. Si alguna de las partes desea un registro literal de las actuaciones, podrá solicitarlo siempre que asuma el coste correspondiente. Las reclamaciones relacionadas con medidas disciplinarias comenzarán a tramitarse a partir del tercer (3) paso. Si el caso llega a arbitraje, el árbitro tendrá la facultad de resolver la reclamación, incluida la reincorporación al puesto con todos los salarios y derechos que correspondan a la persona empleada.

Nada de lo aquí dispuesto podrá interpretarse como autorización para que un árbitro altere o modifique este acuerdo.

Todas las reclamaciones serán tratadas de forma confidencial por todas las partes del acuerdo hasta que el Administrador Municipal responda al Sindicato, siempre que la ley lo permita.

#### **ARTÍCULO VI • SERVICIO CIVIL**

El empleador y el Sindicato reconocerán y cumplirán todas las leyes, normas y reglamentos federales, de servicio civil y laborales estatales relativos a la antigüedad, ascensos, traslados, despidos, ceses y suspensiones, salvo acuerdo en contrario en este contrato y siempre conforme a la legislación aplicable.

El Sindicato se reserva además el derecho a representar al empleado en cualquier procedimiento establecido, siempre que el empleado lo solicite y acepte dicha representación. Cualquier persona no cubierta por una normativa relacionada con los asuntos mencionados podrá recurrir al procedimiento de reclamaciones aquí recogido. El Sindicato será informado del lugar y la hora de cualquier audiencia de reclamación celebrada bajo este acuerdo.

#### **ARTÍCULO VII-ANTIGÜEDAD**

La antigüedad de los empleados se establecerá por el tiempo de servicio continuo y a jornada completa en el Departamento de Obras Públicas/Carreteras.

El principio de antigüedad será el criterio rector en todos los procesos de promoción dentro del grupo de negociación, traslado, reducción o aumento de personal, así como la preferencia para asignación de turnos y elección del periodo vacacional.

#### **ARTÍCULO VIII -PUBLICACIÓN Y ADJUDICACIÓN DE PUESTOS**

Cuando se produzca una vacante en un puesto regulado por este acuerdo, la plaza se anunciará en un lugar visible indicando el salario, las funciones y los requisitos. El aviso permanecerá expuesto durante siete (7) días. Los empleados interesados deberán presentar su solicitud por escrito dentro de ese plazo de siete (7) días. Dentro de los cinco (5) días posteriores al cierre del periodo de solicitud, el empleador adjudicará el puesto al candidato más antiguo que cumpla con los requisitos.

La persona seleccionada dispondrá de un periodo de prueba y formación de noventa (90) días en el nuevo puesto, con el salario correspondiente.

Si al finalizar el periodo de prueba y formación se determina que el empleado no reúne los requisitos necesarios para desempeñar el puesto, será reincorporado a su anterior puesto y salario.

Si ambas partes acuerdan que ningún candidato cumple con los requisitos, el empleador podrá cubrir la vacante con personal externo al ámbito de negociación.

Se acuerda que lo establecido anteriormente no será aplicable a los puestos de Oficial Administrativo Senior o Encargado de Trabajo, que se asignarán únicamente en función de la experiencia y cualificación determinadas por el Gerente Municipal y el Director de Obras Públicas.

## **ARTÍCULO IX - HORARIO LABORAL**

A partir de la fecha de la firma de este Memorando de Contrato, la jornada laboral será de lunes a jueves, de 7:00 a 16:15, y los viernes, de 7:00 a 12:00, incluyendo media hora para el almuerzo.

## **ARTÍCULO X • HORAS EXTRA**

*Las horas extra no serán acumulativas.*

Todo trabajo realizado fuera del horario regular será voluntario, salvo en casos de emergencia según lo determine el Jefe de Departamento. Se entiende por emergencias, entre otras, tormentas costeras y la retirada de nieve y hielo de las carreteras.

Los empleados incluidos en este acuerdo recibirán el pago de horas extra a razón de una vez y media ( $1 \frac{1}{2}$ ) de su salario habitual por cada hora trabajada que exceda ocho horas y tres cuartos ( $8\frac{3}{4}$ ) en un día o cuarenta (40) horas a la semana.

Las horas extra se distribuirán de manera equitativa e imparcial entre el personal de cada área que normalmente realiza este tipo de trabajo durante su jornada semanal.

En casos de emergencia extrema, si es necesario llamar a personal de otras áreas para colaborar, el personal de áreas distintas a la que habitualmente desempeña ese trabajo será liberado primero de sus tareas cuando disminuya la carga de trabajo.

Cualquier empleado que sea convocado de nuevo al trabajo el mismo día, tras haber finalizado su labor y salido de su lugar de trabajo, y antes de la siguiente hora de inicio programada, recibirá el pago de horas extra conforme a los términos de este contrato por todas las horas trabajadas en dicho llamado.

Se garantiza a los empleados un mínimo de cuatro (4) horas de pago al tipo de hora extra y media ( $1 \frac{1}{2}$ ).

Tras dieciséis (16) horas consecutivas de trabajo de lunes a jueves y veinte (20) horas consecutivas de trabajo los viernes, los empleados recibirán una compensación equivalente al doble de su salario habitual. El "Call-Man", que esté de guardia al mediodía del viernes, seguirá teniendo derecho al pago en doble tarifa después de 16 horas consecutivas de trabajo.

Si la decimoséptima (17<sup>ta</sup>) hora consecutiva de trabajo de lunes a jueves y la vigésima primera (21<sup>ta</sup>) hora consecutiva de trabajo en viernes coinciden con el inicio de un turno regular, no aplicará el pago en doble tarifa. Asimismo, si hay una interrupción al finalizar el turno regular, tampoco se aplicará el pago doble.

El "Call-Man" que esté de guardia al mediodía del viernes seguirá teniendo derecho al pago en doble tarifa tras dieciséis (16) horas consecutivas de trabajo.

En caso de que se requieran horas extra, se solicitará primero a todo el personal fijo que realice dichas horas antes de ofrecerlas al personal temporal o suplente.

A partir del 1 de julio de 2014, al "llamado" (o "de guardia") se le garantizará un pago no inferior a cuatrocientos dólares (\$400.00) semanales durante el tiempo que permanezca de guardia. A partir del 1 de julio de 2015, este importe garantizará al "llamado" (o "de guardia") un mínimo de quinientos dólares (\$500.00) semanales mientras esté de guardia. Si el empleado tiene derecho a percibir horas extra debido a los servicios de llamada, estas se descontarán del importe garantizado. Este pago exige que el "llamado" permanezca dentro de un radio de respuesta de 15 minutos durante el tiempo de guardia y que responda a la llamada del buscapersonas en un plazo de quince (15) minutos desde su recepción.

Si el "llamado" no responde dentro del plazo establecido, se aplicará el siguiente procedimiento disciplinario:

- (a) Primera falta: amonestación verbal;
- (b) Segunda falta: amonestación por escrito;
- (c) Tercera falta: el empleado podrá estar sujeto a medidas disciplinarias si no responde a la llamada del buscapersonas. Este proceso está sujeto a las disposiciones del ARTÍCULO V (Procedimiento de Reclamaciones y Arbitraje).

Mientras un empleado desempeñe el puesto de "Call Man", no podrá participar en servicios remunerados, salvo que cuente con la autorización del Jefe de Departamento o se indique lo contrario en este acuerdo.

Durante las jornadas extraordinarias por nieve o emergencia, a todos los empleados se les ofrecerá una comida tras seis horas consecutivas de trabajo extra.

El empleador llevará un registro en el libro de horas de cada división de todas las horas extras realizadas. La lista de horas trabajadas se exhibirá en el tablón de anuncios del área de garaje. Los empleados serán llamados siguiendo un turno rotativo, y toda negativa se añadirá a la lista. Las horas extras se distribuirán de manera justa y equitativa entre todo el personal sindicalizado. La lista se actualizará cada dos semanas. En caso de reclamación sobre estos registros, podrán ser revisados por el representante sindical o el delegado junto con el encargado de la división correspondiente.

#### **ARTÍCULO XI- REPRESENTANTES SINDICALES**

Se deberá proporcionar al empleador una lista escrita con los Delegados y demás representantes sindicales inmediatamente después de su designación, y el sindicato notificará al empleador cualquier cambio.

Las personas mencionadas anteriormente dispondrán de tiempo razonable durante la jornada laboral para investigar y resolver reclamaciones, asistir a arbitrajes y audiencias en la División de Relaciones Laborales en relación con el Departamento de Carreteras de Hull.

Se concederá tiempo libre a un delegado para participar en convenciones, sin que

superar tres (3) días, sin pérdida de salario.

#### **ARTÍCULO XII • PERIODOS DE COMIDA**

A todos los empleados se les concederá un descanso para comer de media hora (1/2) en cada turno de trabajo. Siempre que sea posible, este periodo se programará a mitad del turno. Durante jornadas extraordinarias por nieve o emergencia, se ofrecerá una comida a todos los empleados tras seis horas de trabajo continuo. Si durante operaciones de emergencia un empleado no puede regresar al almacén para la comida, el Ayuntamiento reembolsará hasta ocho dólares (\$8.00) por el importe de la comida adquirida, previo justificante.

#### **ARTÍCULO XIII -PAUSAS PARA EL CAFÉ**

Todos los empleados dispondrán de una pausa de 15 minutos para el café en la mañana y otra de 15 minutos en la tarde durante la jornada laboral. Aquellos que trabajen dos (2) horas extra de forma continua tras terminar su jornada regular tendrán derecho a un descanso adicional de quince (15) minutos, y por cada cuatro (4) horas extras continuadas, a otro de treinta (30) minutos. Las pausas para el café se realizarán en el establecimiento o cafetería más cercano al lugar asignado.

#### **ARTÍCULO XIII -FESTIVOS**

Los siguientes días se considerarán festivos remunerados:

**CUMPLEAÑOS DE WASHINGTON**

**DÍA DE LOS PATRIOTAS**

**AÑO NUEVO**

**DÍA DE LOS VETERANOS**

**DÍA DEL TRABAJO**

**Día de Acción de Gracias**

**DÍA DE LA INDEPENDENCIA**

**DÍA DE NAVIDAD**

**DÍA DE MARTIN LUTHER KING**

**DÍA DE LOS CAÍDOS**

**Día de Colón**

**Día después de Acción de Gracias**

**Cumpleaños del empleado**

Si un festivo coincide con el periodo de vacaciones de un empleado, se le concederá un día libre adicional.

A efectos de este convenio, el festivo será en la fecha en la que la ley lo celebre y reconozca en la Commonwealth de Massachusetts.

La remuneración por festivo será el salario normal a jornada completa correspondiente al día en que caiga el festivo. Si algún empleado tuviera que trabajar ese día, además del pago por festivo, recibirá una suma equivalente a una vez y media (1 1/2) de su salario habitual por todas las horas trabajadas, garantizando siempre como mínimo el importe correspondiente a cuatro (4) horas de trabajo a dicha tarifa.

## **ARTÍCULO XV- VACACIONES**

Las vacaciones se otorgarán en función de la antigüedad laboral continua a tiempo completo como empleado del Departamento de Obras Públicas/Departamento de Carreteras de la Ciudad de Hull, a partir de la fecha de aniversario de su incorporación como empleado a tiempo completo en dicho departamento.

Las siguientes vacaciones remuneradas se concederán según los períodos de empleo continuo a tiempo completo como empleados del Departamento de Obras Públicas/Departamento de Carreteras de la Ciudad de Hull, conforme al párrafo anterior:

|                                                                                                                                                                                                                                        |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Desde seis meses hasta completar un año.                                                                                                                                                                                               | 1 semana  |
| Al comenzar el segundo año. Hasta finalizar el quinto año. Al iniciar el sexto año, hasta cumplir el décimo año. Al comenzar el undécimo año, hasta el decimoquinto año Al inicio del decimosexto año. Hasta completar el vigésimo año | 2 semanas |
|                                                                                                                                                                                                                                        | 3 semanas |
|                                                                                                                                                                                                                                        | 4 semanas |
|                                                                                                                                                                                                                                        | 5 semanas |
| Al comenzar el vigésimo primer año                                                                                                                                                                                                     | 6 semanas |

Los empleados deberán avisar con dos (2) días de antelación, al menos uno de ellos debe ser laborable, si desean disfrutar de sus vacaciones. La solicitud será revisada por el responsable del departamento, quien la aprobará o rechazará según los siguientes criterios:

- El empleado debe disponer de suficiente tiempo de vacaciones para cubrir la solicitud.
- No se permitirá que más de dos (2) empleados estén de vacaciones simultáneamente.
- Las solicitudes de vacaciones se atenderán por orden de presentación.

## **ARTÍCULO XVI -BAJA POR ENFERMEDAD**

Los días por enfermedad se acumularán a razón de 1 y 1/4 días por mes, a ser acreditados al FINAL de cada mes.

No se concederá baja por enfermedad remunerada durante los primeros seis (6) meses de empleo.

Tras seis (6) meses de empleo y hasta cumplir un (1) año, cualquier empleado que falte por enfermedad propia tendrá derecho a baja por enfermedad remunerada por un periodo que no exceda de seis (6) días laborables.

Tras un (1) año de servicio, el periodo durante el cual los empleados podrán percibir su salario por ausencia motivada por enfermedad personal será de quince (15) días laborables, además de los días de baja por enfermedad acumulados y no utilizados en años anteriores, siempre que el total no supere en ningún caso los noventa (90) días laborables.

Se podrá conceder un permiso extraordinario de hasta tres (3) días al año en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres del empleado o por el fallecimiento de un familiar directo, siempre que cuente con la autorización del Jefe de Departamento. Este permiso no se descontará del saldo de días de enfermedad ni de vacaciones.

En caso de fallecimiento, se considerará como familia directa a la madre, madrastra, padre, padrastro, hermano, hermanastro, hermana, hermanastra, hijo, hijastro, cónyuge, abuelos y suegros.

El Ayuntamiento reconoce que el abuso de alcohol es una enfermedad y, como tal, puede acogerse a la baja por enfermedad: no obstante, si el rendimiento laboral de un empleado es insatisfactorio debido al consumo de alcohol, podrá ser objeto de las mismas medidas disciplinarias (incluyendo el despido) que cualquier otro empleado cuyo rendimiento no sea satisfactorio. Por tanto, las enfermedades derivadas directamente del consumo excesivo de bebidas alcohólicas serán susceptibles de baja por enfermedad. Si el desempeño laboral resulta insatisfactorio por consumo de alcohol, el empleado podrá ser sancionado, suspendido o despedido conforme a lo dispuesto en el Capítulo 31 de la M.G.L.

No está permitido consumir bebidas alcohólicas durante la jornada laboral, ni en ningún edificio o propiedad municipal.

El Departamento de Salud podrá ser solicitado para verificar las solicitudes de baja médica cuando así lo requiera el Jefe de Departamento o el Gerente Municipal.

No se podrá conceder ninguna extensión de los días de baja médica acumulados más allá del máximo permitido, salvo decisión expresa del Gerente Municipal.

Las personas que hayan acumulado noventa (90) días de baja médica recibirán un (1) día libre o una compensación por cada tres (3) días de baja no utilizados que superen el máximo de noventa (90) días. El tipo de compensación será determinado por el Jefe de Departamento.

El Ayuntamiento se reserva el derecho de solicitar que un empleado sea examinado por un médico para comprobar una enfermedad, siempre que dicho examen sea abonado por el propio Ayuntamiento. Si así se requiere, cualquier persona que esté de baja médica por más de tres (3) días deberá presentar un certificado médico que acredite que está en condiciones de reincorporarse al trabajo. Este certificado, si es solicitado, también será costado por el Ayuntamiento.

Se publicará mensualmente el saldo de días de baja médica acumulados por los empleados cubiertos por este acuerdo, enviándose una copia a la oficina del Contable Municipal para su verificación al menos tres (3) veces al año. Dicha verificación deberá recibirse en un plazo razonable, que no exceda de 30 días.

Los empleados amparados por este acuerdo podrán, al momento de su jubilación o al presentar su renuncia tras cinco (5) años de servicio a tiempo completo, recuperar los días de baja médica acumulados a razón de un (1) día por cada tres (3) días acumulados, siempre que el Consejo de Jubilación lo certifique.

#### **ARTÍCULO XVII • PERMISO PERSONAL**

**Se podrán conceder hasta cinco (5) días de permiso personal no acumulables, sin pérdida de salario y sin descontar del permiso por enfermedad, durante cada año fiscal, por los siguientes motivos:**

1. Comparecencia obligatoria ante un tribunal, siempre que no esté relacionada con el desempeño de funciones laborales.
2. Gestiones legales que no puedan realizarse en otro momento, excluyendo aquellas derivadas del trabajo.
3. Tratamientos médicos o dentales.
4. Actos de graduación o ceremonias en las que el empleado, su cónyuge o su hijo/a reciba un título, diploma, premio o certificado.
5. Celebración de fiestas religiosas no incluidas en este acuerdo (por ejemplo, Viernes Santo, fiestas judías, etc.).

**No se podrá utilizar el permiso personal para alargar un periodo de vacaciones o días festivos, salvo que sea por alguno de los motivos previamente especificados.**

**Las personas empleadas deberán notificar con dos (2) días de antelación, siendo al menos uno de ellos laborable, su intención de utilizar tiempo personal. La solicitud será revisada por la Jefatura de Departamento y aprobada o rechazada según los siguientes criterios:**

- La persona empleada dispone de tiempo personal suficiente para cubrir la solicitud.
- Las solicitudes de tiempo personal se atienden según el orden de presentación.
- Durante el periodo en que dos (2) empleados disfruten de vacaciones, solo se permitirá que un empleado adicional utilice tiempo personal simultáneamente. Si una solicitud de tiempo personal sobrepasa este límite y es de carácter urgente, la Jefatura de Departamento podrá autorizarla excepcionalmente.

#### **ARTÍCULO XVIII • SERVICIO DE JURADO**

**Un empleado convocado para servicio de jurado recibirá por parte del Ayuntamiento una cantidad igual a la diferencia entre la remuneración correspondiente a su jornada laboral habitual y la cantidad abonada por el tribunal, excluyendo los gastos de desplazamiento. Esta diferencia será certificada por el Interventor del Ayuntamiento al presentar el justificante del pago recibido por el servicio de jurado.**

## **ARTÍCULO XIX - UNIFORMES Y ROPA DE PROTECCIÓN**

El uso de uniformes, vestimenta de protección, calzado de seguridad y demás accesorios de seguridad es obligatorio para los empleados como condición de empleo. La ropa, los zapatos y los dispositivos de protección que lleven los empleados deben ser adecuados para las tareas que se les asignen durante su jornada laboral. El Director de Obras Públicas será quien determine la idoneidad de la vestimenta de los empleados. En la primera nómina de julio, cada empleado recibirá un cheque anual de \$750.00 para cubrir la compra y el mantenimiento de uniformes, ropa de protección y calzado de seguridad. Los gastos derivados del mantenimiento, como arreglos, limpieza en seco y lavandería, serán cubiertos por el empleador.

El empleador se compromete a proporcionar todos los materiales, equipos, herramientas y tasas de licencia necesarias para el cumplimiento de las tareas asignadas a los empleados incluidos en este acuerdo.

## **ARTÍCULO XX - SALUD Y BIENESTAR**

Se acuerda que, en caso de producirse cambios en la legislación que afecten a los planes de salud y bienestar, este acuerdo se reabrirá de inmediato para negociar este asunto.

Al finalizar los contratos actualmente vigentes, así como todos los futuros acuerdos entre las aseguradoras y el empleador relacionados con la cobertura médica, el Sindicato participará en las negociaciones sobre cualquier cobertura que afecte a sus miembros. Se entiende que, a partir del 1 de julio de 2004, cualquier empleado inscrito en el Plan Maestro de Salud BC/BS podrá continuar su afiliación siempre que dicho plan siga siendo ofrecido por el Plymouth County Health Plan tras esa fecha.

### **PROGRAMA DE TRABAJO MODIFICADO**

Se establecerá un Programa de Trabajo Modificado con el objetivo de facilitar un regreso seguro al entorno laboral para aquellos empleados que hayan sufrido accidentes industriales de gravedad leve a moderada, y cuya discapacidad se estime de corta duración (hasta 180 días). Una prórroga de este programa más allá de los 180 días solo podrá concederse al empleado mediante acuerdo mutuo entre el empleador y el Sindicato. Este programa se desarrollará conjuntamente con el proveedor del programa de salud ocupacional del municipio.

## **ARTÍCULO XXI - CÓDIGO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD**

El Ayuntamiento continuará garantizando condiciones adecuadas para la seguridad y salud de su personal durante la jornada laboral, y se espera la colaboración de los empleados con el Ayuntamiento.

La seguridad es una prioridad tanto para el Ayuntamiento como para el Sindicato. El Ayuntamiento y el Sindicato

reconocen de manera conjunta la importancia de contar con un entorno laboral donde se pueda garantizar la seguridad en todas las fases del trabajo, así como de fomentar una mayor comprensión y aceptación de los principios de seguridad por parte de todo el personal, para proteger su propia integridad, la de sus compañeros y la de la comunidad en general.

Para cumplir con estos principios, el Ayuntamiento y el Sindicato acuerdan crear, mientras dure este convenio, un comité asesor sobre principios de seguridad. Dicho comité estará formado por un máximo de dos (2) representantes del Ayuntamiento —el Jefe de Departamento y el Gerente Municipal— y dos del Sindicato —el Delegado Sindical y un miembro del Sindicato—. Este comité se reunirá según sea necesario, pero al menos tres (3) veces al año.

El Ayuntamiento se compromete a reembolsar únicamente el tiempo dedicado por los empleados activos a asistir a las reuniones de dicho comité durante su turno de trabajo programado, abonando la tarifa regular correspondiente.

### **COMITÉ DE RELACIONES LABORALES**

Se constituirá un Comité de Relaciones Laborales compuesto por dos (2) representantes del Sindicato (elegidos por el Sindicato) y dos (2) representantes del empleador. El tiempo que los empleados dediquen a las funciones del comité se considerará como tiempo trabajado y será remunerado por el empleador. El Comité podrá reunirse a petición de cualquiera de las partes para tratar asuntos de interés común.

### **ARTÍCULO XXII -SALARIOS**

La remuneración de los empleados se realizará conforme a la tabla salarial adjunta como Apéndice C de este Acuerdo. Dicha tabla salarial se considerará parte integrante del Acuerdo y refleja lo siguiente:

|                                     |                  |
|-------------------------------------|------------------|
| Vigente desde el 1 de julio de 2014 | Aumento del 2%   |
| Vigente desde el 1 de julio de 2015 | Aumento del 2%   |
| Vigente desde el 1 de julio de 2016 | Aumento del 2,5% |

### **ARTÍCULO XXIII -ANTIGÜEDAD**

Los empleados tendrán derecho a recibir el pago por antigüedad según lo indicado más abajo, además de su salario habitual, siempre que la duración del servicio se base en el tiempo de servicio continuo y a jornada completa como empleado del Departamento de Servicios Públicos

Departamento de Obras y Carreteras. El pago por antigüedad se abonará en la fecha de aniversario del empleado, es decir, el día en que comenzó su servicio continuo a tiempo completo. Este pago no se sumará a otras remuneraciones o salarios para el cálculo de horas extra ni para ningún otro beneficio derivado de este convenio.

A partir del 1 de julio de 2016, los empleados tendrán derecho a recibir el pago por antigüedad según se indica a continuación:

|                        |            |
|------------------------|------------|
| Tras completar 5 años  | \$500.00   |
| Tras completar 10 años | \$700.00   |
| Tras completar 15 años | \$1,050.00 |
| Tras completar 20 años | \$1,800.00 |
| Tras completar 25 años | \$2,050.00 |
| Al cumplir 30 años     | \$2,200.00 |

Los periodos y las cantidades arriba indicadas no son acumulables.

#### **ARTÍCULO XXIVX DISPOSICIONES VARIAS**

1. **Tablón de anuncios** - Los avisos se colocarán en lugares visibles por donde los empleados acceden o salen del recinto. Las partes de este acuerdo, quienes pueden utilizar los tableros para comunicaciones rutinarias, acuerdan que no está permitido publicar materiales ofensivos o provocativos en dichos tableros.
2. Si alguna disposición de este acuerdo fuera considerada contraria a la legislación estatal o federal, a las normas de servicio civil, o a la normativa municipal, por un tribunal competente, el resto de las cláusulas seguirán vigentes durante la duración del acuerdo. Cualquier beneficio, privilegio o condición laboral afectada quedará sujeta a negociación entre las partes.
3. **Acceso a las instalaciones** - El empleador autoriza a los representantes de la Federación Americana de Empleados Estatales, del Condado y Municipales, AFLCIO, así como al Consejo Estatal #93 y la Sección Local #1395, a acceder a las instalaciones en cualquier momento para dialogar individualmente sobre las condiciones de trabajo con los empleados, siempre y cuando se garantice que tales visitas no interfieran en el desempeño de las tareas asignadas.
4. Si un empleado se presenta en su puesto de trabajo a la hora programada y es enviado a casa por falta de trabajo, se le abonarán ocho (8) horas al salario correspondiente a su turno.
5. Salvo en caso de emergencia o en tareas que normalmente realizan empresas contratistas externas, nadie ajeno al grupo negociador podrá realizar trabajos que habitualmente corresponden a los empleados incluidos en dicho grupo, con las siguientes

**Excepción. El Ayuntamiento podrá emplear mano de obra penitenciaria para realizar las siguientes tareas;**

- limpieza de la playa en caso de acumulación de algas y residuos.
- barrido de aceras.
- recogida de basura.
- pintura de la valla de Fitzpatrick Way.
- retirar arena de la playa de los laterales de la carretera en Beach Avenue.

6. La Jefatura del Departamento procurará asignar dos (2) personas para las labores de limpieza de nieve. Los camiones de esparcido de arena contarán con dos (2) personas por vehículo, si las condiciones meteorológicas lo requieren y así lo considera necesario la Jefatura.
7. Si se llegase a establecer un segundo y/o tercer turno, este contrato podrá reabrirse exclusivamente para tratar este asunto.
8. Se emitirá un comunicado conjunto de prensa sobre TODOS los asuntos relacionados con el sindicato.
9. Todos los empleados sujetos a este contrato dispondrán de un periodo de limpieza de diez (10) minutos al finalizar la jornada laboral.
10. La decisión de la Junta de Jubilación será determinante en cuanto a qué beneficios adicionales, si los hubiera, se incorporarán al salario base para el cálculo de la pensión.
11. Los aumentos según escalas serán considerados como incrementos por mérito y se otorgarán al empleado, sujetos a la aprobación del Jefe de Departamento, en la fecha de aniversario del empleado.
12. Un empleado cubierto por este Convenio Colectivo podrá negarse, sin que esto implique ningún tipo de perjuicio o discriminación, a realizar cualquier tarea que se considere peligrosa para su salud o insegura, siempre que dicha negativa cuente con la aprobación de la Junta de Salud.
13. Los servicios de entierro durante el fin de semana (incluyendo la excavación de tumbas) estarán compuestos por equipos de tres personas: un operador de maquinaria especial cualificado (con licencia) y dos empleados asignados por rotación del listado. Dos entierros realizados en sábado, domingo o festivo requerirán un equipo de tres personas por un mínimo de 8 horas. Si algún empleado no cumple con su turno correspondiente, será omitido hasta que le vuelva a corresponder. Se entiende que, en determinadas circunstancias, pueden requerirse más o menos de tres personas, y cualquier personal adicional será seleccionado de la lista de rotación según determine el Jefe de Departamento. El pago por entierros de cremación será 16

se requerirá un mínimo de cuatro (4) horas extra, pero solo para un (1) empleado. Si un sepelio por cremación coincide con un servicio de entierro en fin de semana, el pago de dicho sepelio por cremación se realizará según la tarifa de entierro de fin de semana.

14. Si el Ayuntamiento desea presentar algún artículo relacionado con el abuso de sustancias, el Sindicato está dispuesto a dialogar y considerar la inclusión de dicho tema en el presente acuerdo. <sup>17</sup>
15. Normativa sobre días de calor: Se considerará que hay un "día de calor" cuando la temperatura alcance los 95 ° (grados) Fahrenheit en el termómetro instalado en la oficina del Superintendente. Una vez determinado esto, el personal deberá trabajar en el almacén de Carreteras, resguardados del sol. Si se prevé que será un "día de calor", el Superintendente podrá, a su juicio y teniendo en cuenta los horarios laborales y la normativa municipal sobre ruidos, adelantar el inicio de la jornada en una hora respecto al horario habitual.
16. Programa de incentivos a la formación: El Ayuntamiento de Hull se compromete a reembolsar a los empleados determinados gastos de matrícula de cursos relacionados con el puesto de trabajo. Hull abonará hasta el 100% del coste de la matrícula previa aprobación. El pago se realizará una vez superado el curso con éxito. El responsable del Departamento de Carreteras decidirá en cada caso qué cursos se consideran vinculados al puesto.
17. Por la presente, las partes del contrato mencionado acuerdan, en consideración adicional de los compromisos y obligaciones recogidos en el mismo, que la siguiente disposición puede añadirse a la sección Miscelánea del contrato: ••Los empleados amparados por este acuerdo podrán desempeñar otros cargos, puestos y trabajos en el Ayuntamiento de Hull, siempre y cuando obtengan el estatus especial de empleado municipal, cumplan con todos los requisitos legales aplicables y, si tal cargo, puesto o empleo implica la prestación de servicios durante el tiempo en que el empleado presta servicios para el Ayuntamiento bajo este acuerdo, deberá contar con la aprobación del jefe de departamento y del administrador ejecutivo, bajo las condiciones que estos determinen."
18. La disposición anterior tiene como objetivo reflejar y documentar la costumbre y práctica pasada sobre la materia contenida en este documento, así como cumplir con el espíritu y la letra de la Ley General de Massachusetts, Capítulo 268A, ley estatal sobre conflicto de intereses. Firmado como instrumento sellado el 4 de septiembre de 1985, por la Junta de Concejales de Hull.

19. **Servicio temporal fuera de categoría:** En caso de que exista una vacante temporal en un puesto incluido en el convenio, el empleado que cubra dicha vacante será remunerado por estos servicios con el salario mínimo correspondiente a la categoría del trabajador al que sustituye, con efecto retroactivo al primer día en que asumió dicha función.
20. **Material de primeros auxilios:** El empleador se compromete a mantener a disposición de todo el personal material de primeros auxilios durante el horario laboral. Dicho material incluirá, aunque no de manera exclusiva: vendas, tiritas, gasas y vendajes, lociones y cremas antisépticas, lavajos, repelente de insectos y loción para picaduras, limpiador para hiedra o roble venenoso, pinzas, tijeras y artículos similares. Cualquier producto que requiera receta médica no será considerado material de primeros auxilios según lo establecido en este acuerdo.
23. **Pruebas de drogas y alcohol:** Los empleados del DPW que deban participar en el programa municipal de pruebas de drogas y alcohol para conductores con licencia CDL serán remunerados con \$100,00 por cada prueba aleatoria de drogas con resultado negativo y \$200,00 por cada prueba aleatoria de drogas y alcohol con resultado negativo. Esta compensación no se aplicará en casos de sospecha razonable, reincorporación al trabajo ni pruebas aleatorias con resultado positivo.

#### **ARTÍCULO XXV -SUSPENSIÓN DE TRABAJO**

De acuerdo con el Capítulo 150E de las Leyes Generales de la Commonwealth de Massachusetts, el sindicato y los empleados acuerdan no inducir, fomentar ni aprobar huelgas, suspensiones de trabajo, ralentizaciones o la interrupción de servicios por parte de los empleados, incluyendo servicios extraordinarios para el municipio.

Si alguno de sus miembros participa en alguna de las prácticas prohibidas mencionadas anteriormente, el sindicato deberá ordenar de inmediato y por escrito que dichos miembros regresen al trabajo y cesen esas acciones. El municipio recibirá copia de este aviso por escrito.

#### **ARTÍCULO XXVI-FECHA DE ENTRADA EN VIGOR**

Este acuerdo estará vigente desde el 1 de julio de 2014 hasta el 30 de junio de 2017.

#### **ARTÍCULO XXVII -FINALIZACIÓN**

A partir del 30 de junio de 2014, cualquiera de las partes podrá dar por terminado este acuerdo, siempre que la notificación de terminación se envíe por correo certificado de EE. UU. a los firmantes responsables del acuerdo. En ningún caso podrá enviarse dicha notificación con menos de sesenta (60) días de antelación al 30 de junio de 2014.

## **ARTÍCULO XXVIII - RENOVACIÓN**

Si ninguna de las partes de este acuerdo envía una notificación de rescisión según lo dispuesto en el Artículo XXVII, se considerará que este acuerdo se ha renovado automáticamente por un año más.

## **ARTÍCULO XXIX - MODIFICACIONES**

Si alguna de las partes de este acuerdo desea iniciar conversaciones de negociación colectiva para introducir modificaciones, ambas partes acuerdan que se enviará una notificación detallando el contenido de los cambios y el texto propuesto a los firmantes autorizados del acuerdo al menos sesenta (60) días antes de la fecha de finalización del mismo. Al recibir dicha notificación, las partes deberán organizar de inmediato una reunión para debatir y buscar consensuar los cambios propuestos de manera amistosa. Nada en este artículo impedirá al Sindicato modificar propuestas anteriores durante las negociaciones.

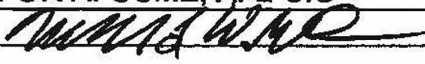
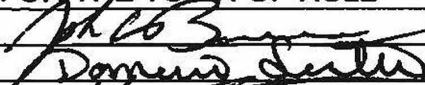
## **Novedad: CÁMARAS DE SEGURIDAD**

El Ayuntamiento considera que el uso actual de cámaras de seguridad no constituye un tema obligatorio de negociación. Sin perjuicio de esta postura, y reservándose todos sus derechos al respecto, el Ayuntamiento propone mantener y seguir utilizando dichas cámaras de la forma en que se emplean actualmente. Por supuesto, el Ayuntamiento está dispuesto a tratar este asunto con el Sindicato. El Sindicato, por su parte, considera que el tema de las cámaras sí debe ser objeto de negociación obligatoria y seguirá debatiendo la cuestión. El Sindicato presenta la siguiente propuesta para su consideración:

"El Sindicato reconoce que el Ayuntamiento de Hull puede utilizar ocasionalmente cámaras de videovigilancia dentro y en los alrededores del Departamento de Obras Públicas, con el fin de mantener la seguridad tanto del edificio como de las propiedades municipales. En ningún caso el Ayuntamiento empleará cámaras de videovigilancia para vigilar a los empleados sindicalizados del Departamento de Obras Públicas durante su horario laboral ni durante horas extra (por ejemplo, en situaciones de clima extremo), incluyendo, entre otras cosas, el registro de entradas y salidas de personal, la realización de tareas laborales, el tiempo dedicado a dichas tareas, etc. Si el Sindicato lo solicita, el Ayuntamiento permitirá revisar la ubicación de las cámaras, garantizando que nunca estén orientadas para monitorizar a los empleados. Además, el Ayuntamiento proveerá en todo momento copias de cualquier grabación que se pretenda usar como prueba en procesos disciplinarios contra un empleado, asegurando que la cinta incluya fecha y hora exactas. En cualquier circunstancia, el Ayuntamiento se abstendrá de grabar audio y respetará todas las leyes federales y estatales relacionadas con la interceptación de comunicaciones.

ESTE ACUERDO SE FIRMA  
EN ESTA FECHA

8<sup>th</sup> DAY OF, 2015, December 1

| FOR AFSCME, AFL-CIO                                                               | FOR THE TOWN OF HULL                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |
|                                                                                   |  |
|                                                                                   |  |
|                                                                                   |                                                                                    |
|                                                                                   |                                                                                    |
|                                                                                   |                                                                                    |

## Tabla de salarios DPW

Ejercicio 2015 + incremento del 2%

|      |           |           |           |           |            |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| W--4 | 17,32     | 18,06     | 18,82     | 19,00     | 19,77      |
|      | 692,80    | 722,40    | 752,80    | 760,00    | 790,80     |
|      | 36.025,60 | 37.564,80 | 39.145,60 | 39 520,00 | 121,60     |
|      |           |           |           | 41,,      |            |
| W-5  | 19,57     | 20,37     | 21,23     | 22,05     | 22,97      |
|      | 782,80    | 814,80    | 849,20    | 882,00    | 918,80     |
|      | 40.705,60 | 42.369,60 | 44.158,40 | 45.864,00 | 47, 777,60 |
| W-6  | 22,07     | 23,02     | 23,96     | 24,92     | 25,93      |
|      | 882,80    | 920,80    | 958,40    | 996,80    | 1.037,20   |
|      | 45.905,60 | 47.881,60 | 49.836,80 | 51.833,60 | 53.934,40  |

Ejercicio 2016 + incremento del 2%

|     |           |           |           |           |           |
|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| W-4 | 17,67     | 18,42     | 19,20     | 19,38     | 20,17     |
|     | 706,80    | 736,80    | 768,00    | 775,20    | 806,80    |
|     | 36.753,60 | 38.313,60 | 39.936,00 | 40.310,40 | 41.953,60 |
| W-5 | 19,96     | 20,78     | 21,65     | 22,49     | 23,43     |
|     | 798,40    | 831,20    | 866,00    | 899,60    | 937,20    |
|     | 41.516,80 | 43.222,40 | 45.032,00 | 46.779,20 | 48.734,40 |
| W-6 | 22,51     | 23,48     | 24,44     | 25,42     | 26,45     |
|     | 900,40    | 939,20    | 977,60    | 1.016,80  | 1.058,00  |
|     | 46.820,80 | 48.838,40 | 50.835,20 | 52.873,60 | 55 016,00 |

Ejercicio 2017 + aumento del 2,5%

|     |           |           |           |           |            |
|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| W-4 | 18,11     | 18,88     | 19,68     | 20,46     | 21,28      |
|     | 724,40    | 755,20    | 787,20    | 818,40    | 851,20     |
|     | 37.668,80 | 39.270,40 | 40.934,40 | 42.556,80 | 44, 262,40 |
| W-5 | 20,46     | 21,30     | 22,19     | 23,05     | 24,02      |
|     | 818,40    | 852,00    | 887,60    | 922,00    | 960,80     |
|     | 42.556,80 | 44.304,00 | 46.155,20 | 47.944,00 | 49.961,60  |
| W-6 | 23,07     | 24,07     | 25,05     | 26,06     | 27,11      |
|     | 922,80    | 962,80    | 1.002,00  | 1.042,40  | 1.084,40   |
|     | 47.985,60 | 50.065,60 | 52.104,00 | 54,204,80 | 56.388,80  |