



## CONVENIO COLECTIVO

ENTRE

LA CIUDAD DE FORT MYERS

Y EL

SINDICATO INTERNACIONAL DE PINTORES Y OFICIOS AFINES

SINDICATO LOCAL 2301



**Vigencia: del 1.º de octubre de 2022 al 30 de septiembre de 2025**

## TABLA DE CONTENIDOS

Artículo	Título	Página
1	Preámbulo	2
2	Reconocimiento	3
3	Deducción de las cuotas de la nómina	4
4	No discriminación	5
5	Reserva de horas para asuntos del IUPAT	6
6	Salarios	8
7	Pago de horas extraordinarias	15
8	Pago por trabajo fuera del horario habitual	18
9	Pago por guardia	19
10	Indemnización	21
11	Licencia por enfermedad	22
12	Jubilación	25
13	Días festivos	26
14	Asignaciones para uniformes y herramientas	28
15	Horas de trabajo	29
16	Vacantes/Ascensos	30
17	Despido y reincorporación	31
18	Vacaciones	34
19	Procedimiento para la presentación de reclamos	36
20	Derechos de la administración	40
21	Compromiso de no declarar huelgas	42
22	Seguridad	43
23	Reforma y divisibilidad	44
24	Duración del Convenio	45
25	Procedimiento de ratificación	46
26	Seguros	47
27	Licencias	49
28	Licencia por duelo	50
29	Licencia militar	51
30	Servicio como jurado	52
31	Día de licencia personal y día de licencia variable	53
32	Lugar de trabajo libre de drogas	54
33	Beneficio de antigüedad	55
34	Cláusula de salvaguardia	56
35	Disposiciones varias	57
36	Derechos del Sindicato	58
37	Estacionamiento	59
38	Período de prueba	60
39	Definiciones de antigüedad	62
40	Disciplina	64
41	Bienestar	67
42	Tablón de anuncios/comunicaciones	68
-	Escalas salariales	71
-	Formulario para la presentación de reclamos	74

## **ARTÍCULO 1**

### **PREÁMBULO**

- 1.1. De conformidad con el Capítulo 447 de los Estatutos de Florida, este convenio se celebra por y entre la Ciudad de Fort Myers, Florida, en lo sucesivo denominada la "Ciudad" y el Sindicato Internacional de Pintores y Oficios Afines, AFL-CIO Consejo de Distrito 78, Sindicato Local 2301, en lo sucesivo denominado el "Sindicato."
- 1.2. El propósito de este Convenio es promover y mantener relaciones armoniosas y de cooperación entre la Ciudad y sus empleados, tanto individual como colectivamente a través del Sindicato; proporcionar un medio ordenado y pacífico para resolver las diferencias que surjan en relación con la interpretación o aplicación de este Convenio; y establecer aquí el Convenio básico y completo entre las partes en la determinación de salarios, horas y términos y condiciones de empleo.
- 1.3. El presente Convenio tiene por objeto promover el mejor interés del público, del empleador y de los empleados proporcionando, de la manera más eficiente, el más alto nivel de servicio público a los ciudadanos de la comunidad.

**ARTÍCULO 2**  
**RECONOCIMIENTO**

- 2.1 La Ciudad reconoce al Sindicato Internacional de Pintores y Oficios Afines, AFL - CIO, Consejo de Distrito 78, Sindicato Local 2301 como la unidad exclusiva de negociación para las clasificaciones de trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial certificadas por el Certificado Número 614 de la Comisión de Relaciones de Empleados Públicos con respecto a salarios, horas y términos y condiciones de empleo para todos los empleados en la unidad de negociación.
- 2.2 El Sindicato reconoce que el Administrador de la Ciudad o la persona designada es el representante de negociación colectiva de todos los departamentos de la Ciudad que emplean a miembros de la unidad de negociación. El Sindicato reconoce además su obligación de negociar única y exclusivamente con el Administrador de la Ciudad o la persona designada.

### ARTÍCULO 3

#### DEDUCCIÓN DE LAS CUOTAS DE LA NÓMINA

- 3.1 La Ciudad acuerda deducir las cuotas de acuerdo con los días de pago en el monto certificado como vigente por el tesorero del Sindicato del salario de aquellos empleados que individualmente soliciten, por escrito, que se realicen dichas deducciones. Estas deducciones serán remitidas cada mes por la Ciudad al tesorero del Sindicato local mediante transferencia y el Sindicato local pagará los gastos de transferencia.
- 3.2 Cualquier autorización para la deducción de cuotas puede ser cancelada por el empleado previa notificación por escrito a la Ciudad y al Sindicato con treinta (30) días de antelación, tal y como se establece en los FSS 447.303.
- 3.3 El Sindicato acepta pagar los gastos razonables de la Ciudad en la defensa contra cualquiera de dichas demandas. El Sindicato acuerda indemnizar a la Ciudad, y liberarla de toda responsabilidad, por todas y cada una de las demandas o acciones y contra cualquier responsabilidad, real o alegada de cualquier tipo o naturaleza, frente a cualquier persona o parte, a causa del cumplimiento o los esfuerzos de la Ciudad para cumplir con este Artículo.
- 3.4 La Ciudad ofrece, sin cargo alguno para el empleado, un programa de depósito directo en cualquier institución financiera que sea miembro de la Asociación Nacional de Cámaras de Compensación Automatizadas (NACHA, por su sigla en inglés). Los depósitos directos podrán realizarse en las cuentas corrientes y/o de ahorro de los empleados. Los empleados deben informar al departamento de nóminas antes de cerrar cuentas bancarias o cambiarlas. De no hacerlo, la Ciudad podría incurrir en gastos bancarios por la suspensión del pago y la reemisión de cheques. Será responsabilidad del empleado reembolsar a la Ciudad dichos gastos. Un empleado puede ser remunerado por depósito directo utilizando una tarjeta de pago personal.

Solo los empleados contratados antes del 1.º de noviembre de 2016 tienen la opción de participar en el depósito directo o de recibir un cheque de pago. El pago mediante depósito directo o tarjeta de pago personal será una condición de empleo para todos los empleados contratados después del 1.º de noviembre de 2016.

## ARTÍCULO 4

### NO DISCRIMINACIÓN

- 4.1 El Sindicato no discriminará con respecto a la representación de sus miembros, o con respecto a los términos y condiciones de afiliación por motivos de raza, color, religión, sexo (incluyendo embarazo, orientación sexual o identidad de género), nacionalidad, edad (40 años o más), discapacidad e información genética (incluyendo historial médico familiar), raza, color, edad, religión, sexo, nacionalidad, discapacidad, estado civil o militar, afiliación política o cualquier otra clasificación protegida por la ley.
- 4.2 La Ciudad y el Sindicato acuerdan que las disposiciones de este Convenio se aplicarán a todos los empleados sin distinción de raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo, la orientación sexual o la identidad de género), nacionalidad, edad (40 años o más), discapacidad e información genética (incluido el historial médico familiar), raza, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad o estado civil o militar, afiliación política o cualquier otra clasificación protegida por la ley.
- 4.3 El empleador acuerda no discriminar ilegalmente a ningún empleado por su actividad legítima en nombre del Sindicato o su afiliación al mismo. El empleador y el Sindicato acuerdan que no habrá discriminación ilegal contra ningún empleado por motivos de raza, religión, color, discapacidad, edad, sexo, nacionalidad, estado civil o militar, afiliación política o cualquier otra clasificación protegida por la ley. Los empleados de la Ciudad que reúnan los requisitos tendrán derecho a afiliarse al Sindicato. No habrá discriminación ni intimidación contra ningún empleado a causa de su afiliación al Sindicato o por ocupar un cargo en el mismo.
- 4.4 La Ciudad no discriminará a ningún empleado que participe en una actividad lícita fuera de las instalaciones de la Ciudad durante las horas no laborables.

## ARTÍCULO 5

### RESERVA DE HORAS PARA ASUNTOS DEL IUPAT

- 5.1 La Ciudad acuerda que se concederá a los miembros del Sindicato tiempo libre razonable de su jornada regular, a su tarifa salarial básica, para reunirse con la Ciudad para llevar a cabo negociaciones, audiencias de reclamos, audiencias por prácticas laborales injustas (ULP, por su sigla en inglés), impasse y/o audiencias de mediación. El tiempo libre aprobado de su jornada regular para ocuparse de asuntos del Sindicato contará como horas trabajadas en la semana laboral básica de los empleados a efectos del cómputo de horas extraordinarias. El equipo de negociación estará compuesto por miembros del Sindicato que paguen sus cuotas y que sean empleados de la Ciudad de Fort Myers y otros representantes designados. Los miembros del equipo de negociación que sean empleados de la Ciudad de Fort Myers no serán más de seis (6).
- 5.2 La Ciudad se compromete a conceder al presidente del Sindicato y/o persona(s) designada(s) un tiempo libre razonable para asistir a reuniones con el Administrador Municipal, el Alcalde o los funcionarios electos, así como para asistir a las reuniones y/o talleres del Concejo Municipal durante el horario laboral del empleado.
- 5.3 La Ciudad acuerda conceder a los funcionarios del Sindicato y a los miembros de la Junta Ejecutiva un tiempo razonable para llevar a cabo las audiencias de reclamos de conformidad con el Artículo 19 de este Convenio.
- 5.4 La Ciudad acuerda que el término "tiempo libre razonable" será determinado mutuamente por el director de Recursos Humanos de la Ciudad de Fort Myers y el presidente del Sindicato.
- 5.5 Se concederá a los representantes del Sindicato el tiempo necesario para llevar a cabo las actividades del Sindicato durante las horas habituales de trabajo. El Sindicato proporcionará por escrito a Recursos Humanos los nombres de los miembros designados como representantes sindicales.
- 5.6 Se creará un fondo de horas compuesto por las horas donadas por los miembros del Sindicato que paguen sus cuotas procedentes de su reserva de licencias. Este fondo de

horas está destinado a ser utilizado para fines que requieran que un miembro esté fuera del lugar de trabajo de la Ciudad de Fort Myers durante un período de tiempo por asuntos del Sindicato. Se enviará un informe al presidente del Sindicato cada dos semanas al cierre de la nómina para verificar que las horas del fondo de horas solicitadas para ser utilizadas por un miembro están autorizadas por el Sindicato. El fondo de horas podrá acumularse de año a año. Las donaciones al fondo de horas serán obligatorias para todos los miembros del Sindicato que paguen cuotas. Cada miembro contribuirá con no menos de una (1) hora de vacaciones anuales al año. Las donaciones al fondo de horas procederán de la "reserva de vacaciones" y se considerarán parte del uso por parte de los miembros de las horas mínimas de vacaciones anuales. Las donaciones se acreditarán a la tasa de pago de cada donante por las horas acreditadas; el uso se cobrará a la tarifa salarial de cada receptor por las horas cobradas. Las donaciones al fondo de horas se tomarán del primer (1.º) cheque quincenal de la nómina que se reciba en enero. A los empleados que hayan agotado todas sus vacaciones en el momento de la donación se les descontará una (1) hora de sus vacaciones en el momento de la siguiente acumulación de vacaciones. El uso de la Reserva de licencias del Sindicato se hará sobre la base de que una hora donada equivale a una hora disponible para su uso. El presidente del Sindicato notificará por escrito a la Ciudad cualquier cambio en el número de horas de vacaciones anuales que se donarán a más tardar el 1.º de diciembre.



## ARTÍCULO 6

### SALARIOS

- 6.1 Salvo que se indique lo contrario en el presente Artículo, los salarios abonados durante la vigencia del Convenio únicamente a los empleados activos se pagarán de acuerdo con la tabla salarial correspondiente presente en el Anexo "A".

La Ciudad mantendrá el plan de escalones de quince (15) años. Todos los rangos salariales de los empleados de la unidad de negociación se incluirán en el plan de escalones.

#### **Colocación de nuevos empleados en el Plan de escalones:**

Con la aprobación de Recursos Humanos, se podrá tener en cuenta la experiencia directamente relacionada con el puesto de los nuevos empleados, lo que les permitirá situarse en los escalones 1 a 7. La colocación en los escalones se basará en la equidad interna. El responsable de la contratación debe presentar un memorándum escrito al director del departamento en el que se justifique el escalón superior.

#### **Plan de escalones de categoría salarial para el año fiscal 2023:**

El 1.º de octubre de 2022, todos los empleados permanecerán en su escalón actual y seguirán percibiendo la retribución conforme al Plan de escalones de abril de 2022 y que se adjunta como Anexo A-1 Tarifas IUPAT abril 2022. A partir del primer período de pago completo que comience el o después del 1.º de enero de 2023, las tarifas salariales del plan de escalones anterior del Convenio del 1.º de octubre de 2021 al 30 de septiembre de 2022 presentes en el Anexo A1 - Tarifas IUPAT abril 2022 experimentarán un incremento de \$3 por hora y se identificarán como Anexo A2 - Tarifas IUPAT 5 de enero de 2023.

Para poder beneficiarse de los atrasos salariales derivados de esta disposición, los empleados deben estar en situación laboral activa en la fecha de ratificación del presente Convenio por el Concejo Municipal.

#### **Plan de escalones de categoría salarial para el año fiscal 2024:**

A partir del primer período de pago completo que comience el 1.º de octubre de 2023 o después, se reajustará el plan de escalones. El primer escalón de cada categoría será el que figura en el Anexo A2 - Tarifas IUPAT a partir del 1.º de enero de 2023, y a partir de entonces cada escalón será un tres por ciento (3%) superior al escalón precedente. Este plan de tarifas salariales se identificará como Anexo A3 - Tarifas IUPAT 12 de octubre de 2023.

### **Ajustes de los escalones de categoría salarial:**

A partir del primer período de pago completo que comience a partir del 1.º de octubre de 2023, las tarifas salariales del Anexo A3 - Tarifas IUPAT 12 de octubre de 2023 se incrementarán en una tasa equivalente al Índice de Precios al Consumidor (CPI, por su sigla en inglés) al 1.º de julio de ese año para *todos los consumidores urbanos (IPC-U, por su sigla en inglés) para el Promedio de ciudades de EE. UU. 1982-84 = 100 Ajustado estacionalmente* con un mínimo de cero por ciento (0%) y un máximo de dos por ciento (2%). Si el CPI es cero o negativo, no habrá ajuste del plan para ese año fiscal.

A partir del 1.º de octubre de 2023, todos los empleados de la unidad de negociación avanzarán un escalón dentro de su rango salarial, en el plan de escalones correspondiente en ese momento, en la fecha de aniversario de su actual fecha de contratación de servicio continuo, siempre que no supere el escalón máximo de su rango salarial. El empleado podrá optar a este ascenso de escalón siempre que haya obtenido al menos una calificación global de "satisfactorio" en su evaluación anual del desempeño. Se utilizará la evaluación más reciente que conste en el expediente de personal del empleado. Los empleados que no asciendan de escalón por encontrarse en el escalón máximo de su rango salarial en su fecha de aniversario percibirán un monto único en forma de suma alzada equivalente al tres por ciento (3%) de su salario básico. El empleado tendrá derecho al pago único de esta suma alzada siempre que haya obtenido al menos una calificación global de "satisfactorio" en su evaluación anual del desempeño.

### **Plan de escalones de categoría salarial para el año fiscal 2025:**

A partir del primer período de pago completo que comience a partir del 1.º de octubre de 2024, las tarifas salariales correspondientes en ese momento (Anexo A3 - Tarifas IUPAT 12 de octubre de 2023, y sus enmiendas) se incrementarán en una tasa equivalente al Índice de Precios al Consumidor (CPI, por su sigla en inglés) al 1.º de julio de ese año para *todos los consumidores urbanos (IPC-U, por su sigla en inglés) para el Promedio de ciudades de EE. UU. 1982-84 = 100 Ajustado estacionalmente* con un mínimo de cero por ciento (0%) y un máximo de dos por ciento (2%). Si el CPI es cero o negativo, no habrá ajuste del plan para ese año fiscal.

Todo plan revisado se publicará con fecha de entrada en vigor y se adjuntará como Anexo revisado al presente Convenio.

A partir del 1.º de octubre de 2024, todos los empleados de la unidad de negociación avanzarán un escalón dentro de su rango salarial, en el plan de escalones correspondiente en ese momento, en la fecha de aniversario de su actual fecha de contratación de servicio continuo, siempre que no supere el escalón máximo de su rango salarial. El empleado podrá optar a este ascenso de escalón siempre que haya obtenido al menos una calificación global de "satisfactorio" en su evaluación anual del

desempeño. Se utilizará la evaluación más reciente que conste en el expediente de personal del empleado. Los empleados que no asciendan de escalón por encontrarse en el escalón máximo de su rango salarial en su fecha de aniversario percibirán un monto único en forma de suma alzada equivalente al tres por ciento (3%) de su salario básico. El empleado tendrá derecho al pago único de esta suma alzada siempre que haya obtenido al menos una calificación global de "satisfactorio" en su evaluación anual del desempeño.

Ambas partes acuerdan que, a la fecha de expiración del presente Convenio, no habrá más ascensos de escalón, pagos de sumas alzadas ni ajustes de las tarifas salariales básicas hasta que se alcance un Convenio sucesor.

Sujeto a la consignación presupuestaria aprobada por el Concejo Municipal, las partes acuerdan que la Ciudad encargará un estudio de compensación total que se completará como mínimo nueve (9) meses antes de la expiración del presente Convenio.

## 6.2 Diferencial de turno

El diferencial de turno se considerará una "paga adicional".

- (a) A los empleados que trabajen en el turno tarde se les pagará un diferencial de \$0.75 por hora por todas las horas trabajadas en dicho turno. Este turno se definirá como aquel programado para comenzar a las 10:00 a. m. o después y antes de las 9:00 p. m. y durante un mínimo de ocho (8) horas.
- (b) A los empleados que trabajen en el turno noche se les pagará un diferencial de \$1.00 por hora por todas las horas trabajadas en dicho turno. Este turno se definirá como aquel programado para comenzar a las 6:00 p. m. o después y antes de las 5:00 a. m. y durante un mínimo de ocho (8) horas.

El objetivo de estas disposiciones es ofrecer una remuneración superior a los trabajadores por turnos. Por ejemplo, un empleado que trabaja en horario diurno pero empieza por horario o por horas extraordinarias a las 5:00 a. m no tiene derecho al diferencial de turno.

## 6.3 Operadores de residuos sólidos

Un operador de residuos sólidos será designado inicialmente operador de residuos sólidos I.

Los operadores de residuos sólidos que demuestren su destreza para operar al menos una (1) pieza de equipo se considerarán certificados y recibirán un pago de certificación de \$0.75 por hora por las horas trabajadas.

En el momento en que un operador de residuos sólidos I complete tres (3) años de experiencia verificable de conducción (clase 8, 16.5 toneladas o más) Y demuestre la capacidad de operar con destreza tres (3) o más tipos de equipos de residuos sólidos Y demuestre la capacidad de aprender y administrar múltiples rutas, será designado operador de residuos sólidos II.

6.4 La prima establecida en el Artículo 6, Sección 6.2 no se incluirá en ningún cómputo salarial de pago que no sea por horas reales trabajadas.

#### 6.5 Ascensos

A excepción de lo dispuesto a continuación, un empleado ascendido recibirá un aumento en la tarifa salarial equivalente al mismo escalón de pago en la categoría salarial a la que ascienda el empleado. Ejemplo: un empleado que se encuentra en el Paso seis (6) de la categoría salarial diez (10) fue ascendido a la categoría salarial once (11). La nueva tarifa por hora del empleado será el Paso seis (6) de la categoría salarial once (11). En ningún caso la tarifa regular de un empleado ascendido será menor al paso mínimo, o mayor al máximo, de la categoría salarial de la clasificación a la cual esté siendo ascendido.

Por recomendación del director contratante, y con la aprobación del director de Recursos Humanos, por excepción, los candidatos a un ascenso con una experiencia significativa directamente relacionada con el puesto para el que se les designa, podrán ser colocados en la nueva categoría, un (1) escalón por encima del escalón desde el cual se les asciende. Ejemplo: un empleado que está en el escalón seis (6) de la categoría diez (10) ha sido ascendido a una categoría salarial once (11) pero tiene experiencia relacionada con la nueva función, puede ser colocado en el escalón siete (7) de la categoría once (11). Se debe tener en cuenta la equidad interna a la hora de considerar tales excepciones.

#### 6.6 Descensos

Un empleado que sea descendido de categoría de forma voluntaria o involuntaria recibirá una disminución en la tarifa salarial equivalente al mismo escalón de pago en la categoría de pago a la que haya sido descendido. Ejemplo: un empleado que se encuentra en el Paso seis (6) de la categoría salarial once (11) fue descendido a la categoría salarial diez (10). La nueva tarifa por hora del empleado será el Paso seis (6) de la categoría salarial once (10).

#### 6.7 Transferencias laterales

Las transferencias laterales se producen cuando un empleado se traslada lateralmente de un departamento o división a otro en la misma clasificación que la clasificación

actual, o el empleado acepta un puesto en una clasificación diferente en la misma categoría salarial que la clasificación actual. En ambos casos, el empleado no percibirá ningún cambio en su salario.

## 6.8 Pagos adicionales

Los pagos adicionales enumerados en el Artículo 6.8 del presente Convenio no se incluirán como parte del salario básico, sino que se considerarán salarios pensionables a menos que se indique lo contrario. El porcentaje de aumento correspondiente se calculará sobre una base por hora, se anualizará por el número de horas presupuestadas y, a continuación, se dividirá por veintiséis (26) períodos de pago para obtener una prima quincenal total.

- a) La Ciudad pagará una prima del tres por ciento (3%) a los empleados regulares que obtengan con éxito licencias, certificaciones o títulos acreditados adicionales que no estén definidos como requisito mínimo del puesto de trabajo pero que beneficien inmediatamente a la organización. Las licencias y certificaciones en virtud de esta disposición normalmente requerirán una recertificación periódica. En todos los casos, los jefes de Departamento deberán aprobar previamente la participación o el programa y serán responsables de garantizar la conformidad del director de Recursos Humanos y del Administrador de la Ciudad.
- b) Los inspectores de construcción del Departamento de Desarrollo Comunitario que sean asignados por el gerente de permisos de construcción/funcionario de construcción para desempeñar funciones de examinador de planos recibirán una prima del cinco por ciento (5%) por encima de su tarifa salarial básica actual.
- c) A los inspectores de construcción del Departamento de Desarrollo Comunitario que reciban la aprobación previa por escrito del funcionario de construcción para obtener certificaciones estándar adicionales (hasta un máximo de seis certificaciones adicionales en total) se les pagará una prima del tres por ciento (3%) por encima de su tarifa salarial por hora básica actual por cada certificación estándar adicional obtenida.
- d) Los inspectores de incendios del Departamento de Bomberos que sean asignados por el jefe de bomberos para desempeñar funciones de examinador de planos recibirán una prima del cinco por ciento (5%) por encima de su tarifa salarial por hora básica actual.
- e) Los empleados de las plantas de agua o de aguas residuales en el puesto de operador de planta C u operador de planta B que sean asignados por el superintendente para desempeñar las funciones de operador líder de turno recibirán

una prima del cinco por ciento (5%) por encima de su tarifa salarial por hora básica actual

- f) Los empleados del Departamento de Residuos Sólidos que sean asignados por el gerente/supervisor para desempeñar las funciones de conductor líder recibirán una prima del cinco por ciento (5%) por encima de su tarifa salarial por hora básica actual
- g) A partir de enero de 2023, las primas salariales adicionales especificadas en los Artículos 6.8 a - f se recalcularán anualmente para que entren en vigor el primer período de pago completo de enero, basándose en la tarifa por hora actual de los empleados en ese momento.
- h) Los mecánicos de flota serán compensados por los Certificados de Excelencia en el Servicio de Automoción (ASE, por su sigla en inglés) de la siguiente manera:
  - i. Los mecánicos de flota recibirán un bono de \$100 por cada uno de los primeros tres (3) certificados ASE recibidos. Al recibir el cuarto (4.º) certificado ASE, el empleado será ascendido a mecánico de flota sénior y su salario se ajustará de acuerdo con el Artículo 6.5 del presente Convenio. La suma alzada no se considerará salario pensionable.
  - ii. Los mecánicos de flota sénior que deseen obtener su certificación de mecánico maestro en automotriz, camiones pesados o técnico de vehículos de emergencia (EVT, por su sigla en inglés) recibirán un bono de \$100 por cada certificación ASE o EVT. El bono de suma alzada no se considerará salario pensionable. Al recibir el certificado de mecánico maestro, el empleado cobrará un cinco por ciento (5%) por encima de su tarifa salarial por hora básica actual.
  - iii. Recertificación de ASE y EVT: Los empleados son responsables de la recertificación de las certificaciones ASE y EVT cada cinco (5) años en cuyo momento recibirán \$100 por cada recertificación ASE o EVT.

Si el empleado no consigue la recertificación requerida:

A un mecánico maestro se le retirará el monto del cinco por ciento (5%) por la pérdida de su certificación de mecánico maestro.

Un mecánico de flota sénior será descendido a mecánico de flota y se le ajustará su salario por hora básico de acuerdo con el Artículo 6.6 de este Convenio si alguna de las cuatro certificaciones ASE requeridas no fuera

recertificada, ya que dejaría de cumplir los requisitos para ser mecánico de flota sénior.

- i) Un operador de telecomunicaciones I que posea una certificación estatal como oficial de capacitación en comunicaciones (CTO, por su sigla en inglés) recibirá un diferencial salarial igual al cinco por ciento (5%) por encima de su tarifa salarial por hora básica actual por las horas reales dedicadas a la capacitación de un operador de telecomunicaciones I de nivel de recluta, según lo asignado por el Departamento.

#### 6.9 Pago por asignación temporal fuera de la clasificación

Sujeto a la aprobación del director del Departamento o de la persona designada, a los empleados que sean asignados temporalmente para trabajar fuera de su clasificación en una categoría salarial superior se les pagará un aumento del cinco por ciento (5%) de la tarifa por hora básica, o del escalón mínimo de la clasificación, lo que sea mayor, por cada día laboral en que realicen estas tareas. Dicho pago temporal será retroactivo al primer día que el empleado estuvo trabajando fuera de su clasificación. Trabajar fuera de la clasificación no proporcionará ningún derecho laboral automático al puesto en caso de que quede vacante. Las asignaciones fuera de la clasificación para un puesto no excederán los doce (12) meses. El porcentaje de aumento correspondiente se calculará por hora y se pagará al empleado independientemente del salario básico.

- 6.10 Cuando un empleado en un puesto no sujeto a negociación es ascendido a un puesto de la unidad de negociación, el empleado recibirá un aumento del cinco por ciento (5%) al salario básico actual, y luego redondeado a la categoría salarial más cercana, en el plan de escalones.

- 6.11 Los empleados que, voluntaria o involuntariamente, sean descendidos de una clasificación no sujeta a negociación a una clasificación sujeta a negociación recibirán una reducción salarial del cinco por ciento (5%) y, a continuación, se les asignará su nueva categoría salarial y se redondeará hacia abajo al escalón más próximo.

- 6.12 Un empleado que sea multilingüe, lo que significa que utiliza o es capaz de utilizar dos o más idiomas con la misma fluidez, y en un puesto en el que esta necesidad sea identificada y aprobada por el director del Departamento, recibirá una prima bilingüe de quince dólares (\$15) además de su salario regular, pagadera en cada período de pago quincenal. Para mantener esta prima, el empleado calificado ayudará al Departamento cuando haya necesidad de un representante bilingüe. La prima no se elevará en caso de pluralidad de idiomas.

La Ciudad puede exigir una prueba de competencia antes de conceder la prima.

## ARTÍCULO 7

### PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

- 7.1 Las horas extraordinarias deben ser aprobadas por un supervisor autorizado. En situaciones de emergencia en las que no se pueda conceder una autorización previa, el empleado deberá informar a su supervisor sobre las circunstancias que han dado lugar a las horas extraordinarias al comienzo del siguiente turno.
- 7.2 Siempre que un empleado tenga que trabajar más de cuarenta (40) horas semanales, todo el tiempo trabajado en exceso de cuarenta (40) horas semanales se considerará horas extraordinarias y se compensará a una vez y media (1 ½) la tarifa salarial habitual del empleado o se le concederá tiempo compensatorio de acuerdo con este Artículo. A efectos del cálculo de las horas extraordinarias, la paga de días festivos contará como "horas trabajadas" para determinar el total semanal de un empleado.
- 7.3 Se podrá acumular tiempo compensatorio por horas extraordinarias en lugar del pago de horas extraordinarias previo acuerdo entre el empleado y su supervisor inmediato o el director del departamento o persona designada. Se prohíbe a los empleados acumular saldos de tiempo compensatorio superiores a cuarenta (40) horas. Dichos empleados que realicen un trabajo y no tengan derecho a la acumulación de tiempo compensatorio adicional serán compensados mediante el pago de horas ordinarias u horas extraordinarias, según sea el caso. El uso del tiempo compensatorio se solicitará de acuerdo con el método de programación de vacaciones y estará sujeto a la discreción del director del Departamento, o una persona designada, y se basará, entre otras cosas, en cuestiones como la dotación de personal, la necesidad de cubrir la ausencia, etc.
- 7.4 Asignación de horas extraordinarias
- Horas extraordinarias programadas
- a) Todas las horas extraordinarias programadas se ofrecerán por orden de antigüedad en la clasificación a los empleados con las aptitudes y calificaciones requeridas y que normalmente realicen dicho trabajo en esa división. Para las divisiones con un funcionamiento de veinticuatro (24) horas, la antigüedad puede determinarse por la antigüedad en la división. Cada División de la Ciudad publicará un registro de la asignación de oportunidades de horas extraordinarias. Este registro consistirá en una lista de antigüedad para una clasificación afectada e incluirá cuándo se ofrecieron



horas extraordinarias y si el empleado las aceptó, las rechazó, estaba en servicio o no se lo pudo contactar (es decir, no hubo respuesta o respondió un contestador automático). La persona con más antigüedad encabezará la lista. La persona con menos antigüedad estará al final de la lista. Se pedirá a la persona con más antigüedad que trabaje la primera oportunidad de hacer horas extraordinarias. Si el empleado acepta la solicitud, entonces se le pagará por el número de horas trabajadas de acuerdo con las disposiciones de este Artículo.

- b) Si un empleado no está disponible o solicita que se lo omita cuando le toque hacer horas extraordinarias, no se lo volverá a programar para trabajar horas extraordinarias hasta que su nombre vuelva a figurar en orden de secuencia.

Los empleados que no deseen trabajar las horas extraordinarias programadas deberán presentar a su supervisor, por escrito, una solicitud con justificación para ser eliminados de la lista de horas extraordinarias. El supervisor y el superintendente de la división aprobarán o denegarán la solicitud por escrito con justificación para el empleado.

- c) En caso de que ningún empleado desee realizar las horas extraordinarias programadas, la Ciudad asignará, en orden inverso a la lista de horas extraordinarias, a los empleados necesarios para realizar el trabajo en cuestión. En caso de que se produzca esta situación, los empleados que hayan solicitado su baja en la lista de horas extraordinarias serán incluidos en el proceso de orden inverso. Los empleados asignados deben tener las aptitudes y calificaciones necesarias para realizar las horas extraordinarias programadas.

#### Horas extraordinarias de emergencia

- a) La Ciudad se reserva el derecho de programar horas extraordinarias de emergencia. Las horas extraordinarias de emergencia son las que se realizan en caso de problemas de salud o seguridad pública (por ejemplo, rotura de una tubería de agua o de aguas residuales) cuando se avisa a un empleado con menos de cuarenta y ocho (48) horas de antelación de que debe presentarse a trabajar en un día libre programado o trabajar más horas que las de su jornada laboral normal. En condiciones de emergencia, el número de personas llamadas o retenidas en el trabajo y las personas concretas a quienes se llame para trabajar horas extraordinarias quedarán a discreción del supervisor. No obstante, la asignación de horas extraordinarias se efectuará teniendo debidamente en cuenta:
  - i. Antigüedad y/o aptitudes y calificaciones necesarias para realizar las horas extraordinarias.

- ii. Asignar las horas extraordinarias de la forma más equitativa posible.
  - iii. Evitar, en la medida de lo posible, los conflictos con planes y compromisos fuera de servicio ya programados por los empleados.
  - iv. Emergencias personales.
- b) Cuando los miembros de una clasificación dentro de una División de la Ciudad estén separados geográficamente, se mantendrán listas de horas extraordinarias separadas.

#### 7.5 Pago de emergencia/por catástrofe

El objetivo de esta sección es definir las disposiciones de compensación para los empleados que trabajan durante una emergencia declarada. Una emergencia declarada incluirá, entre otros, actos de terrorismo, motines, disturbios civiles, condiciones climáticas severas, desastres naturales o catástrofes similares, o cualquier evento que represente una amenaza o peligro para la salud pública, la seguridad o el bienestar según lo declarado por el funcionario autorizado de la Ciudad. Una emergencia declarada puede requerir el cierre temporal de todos o algunos de los departamentos e instalaciones de la Ciudad.

Durante dicho cierre, algunos empleados esenciales no exentos a tiempo completo y regulares a tiempo parcial tendrán que trabajar y serán compensados a razón de tiempo y medio por todas las horas trabajadas durante un estado de emergencia declarado, u horas más allá de su jornada laboral normal.

Los empleados no exentos a tiempo completo y a tiempo parcial a quienes no se les pida que trabajen durante emergencias serán compensados a tiempo regular por su jornada laboral normal programada durante la emergencia declarada. Al igual que la licencia con goce de sueldo, la licencia por emergencia con goce de sueldo no se computará como horas de trabajo a efectos de determinar las horas extraordinarias. El tiempo de emergencia trabajado contará como horas de trabajo con el fin de determinar las horas extraordinarias de acuerdo con la FLSA, sin embargo, el pago de emergencia no será piramidal para aumentar la tarifa salarial regular utilizada para calcular las horas extraordinarias.

Los empleados que hayan disfrutado de una licencia con o sin goce de sueldo durante la catástrofe/emergencia declarada seguirán disfrutando de sus licencias y no recibirán una licencia por emergencia con goce de sueldo.

## ARTÍCULO 8

### PAGO POR TRABAJO FUERA DEL HORARIO HABITUAL

- 8.1 Un empleado fuera de servicio que sea llamado a trabajar fuera de su turno regular programado recibirá dos (2) horas a razón de tiempo y medio (1 ½) de la tarifa salarial por hora del empleado según la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA, por su sigla en inglés) o el tiempo real que pase trabajando, lo que sea mayor. Se considera que un empleado que ha sido llamado para trabajar fuera del horario habitual está de servicio durante el período de dos horas o el tiempo total que tarde en completar la asignación de trabajo. Si se recibe otra llamada durante este período, el empleado solo tendrá derecho a cobrar por las horas efectivamente trabajadas a la tarifa descrita anteriormente en este apartado. A efectos del pago, el tiempo de trabajo fuera del horario habitual comenzará cuando el empleado salga de su domicilio para acudir a la asignación de trabajo de emergencia basándose en el tiempo de desplazamiento razonable determinado por la Ciudad y finalizará cuando el empleado regrese a su domicilio.
- 8.2 Un empleado fuera de servicio que sea llamado a trabajar fuera de su turno regular programado pero puede realizar tareas sin presentarse a trabajar, recibirá un pago en incrementos de quince (15) minutos a razón de tiempo y medio (1 ½) de la tarifa salarial por hora del empleado según la FLSA o el tiempo real que pase trabajando, lo que sea mayor. Se considera que un empleado que ha sido llamado para trabajar fuera del horario habitual está de servicio durante el tiempo total que tarde en completar la asignación de trabajo.

## ARTÍCULO 9

### PAGO POR GUARDIA

- 9.1 Con el fin de garantizar la cobertura de los servicios durante las horas fuera de servicio, puede ser necesario asignar y programar a determinados empleados para que realicen guardias. Un supervisor asigna a un empleado un puesto de guardia cuando necesita que esté disponible para trabajar en horas no laborales, lo que puede incluir noches, fines de semana y/o días festivos.
- 9.2 La división o el departamento buscará voluntarios siempre que sea posible, con una distribución equitativa del tiempo de espera dentro de un área de trabajo, clasificación, turno y en consonancia con la habilidad y capacidad. En caso de que no se disponga de voluntarios, se requerirá a empleados calificados para que asuman la tarea con el fin de mantener un servicio eficaz, adecuado y excelente a la comunidad. Siempre que sea posible, las asignaciones de guardia se programarán con una semana de antelación.
- 9.3 Cuando un empleado está de guardia, no significa que tenga que quedarse en casa; sin embargo, sí significa que el empleado debe estar a una distancia de respuesta razonable de la Ciudad; y el empleado debe responder por teléfono inmediatamente. En caso de que un empleado que esté de guardia no responda a una llamada al trabajo, estará sujeto a medidas disciplinarias y/o a la pérdida del pago por guardia.
- Mientras esté asignado a un servicio de guardia, dicho empleado no participará en ningún comportamiento que le impida realizar trabajos de guardia o conducir un vehículo de motor. En caso de infracción por parte de un empleado de guardia, este perderá su remuneración y podrá ser objeto de medidas disciplinarias, incluido el despido.
- 9.4 Los empleados asignados al servicio de guardia serán remunerados de la siguiente manera:
- a) Los empleados recibirán un adicional de \$20 diarios de lunes a viernes y de \$30 diarios los sábados, domingos y días festivos.
  - b) Los empleados de vacaciones no podrán estar de guardia.

- c) El pago por guardia no se considera horas trabajadas a efectos del pago de horas extraordinarias.
- d) En caso de que el empleado en servicio de guardia tenga que trabajar fuera de su horario habitual, se le pagará de acuerdo con el Artículo 7: Pago de horas extraordinarias.

Working Draft for Ratification Copy

## ARTÍCULO 10

### INDEMNIZACIÓN

- 10.1 El Empleador proporcionará la defensa de los empleados de demandas civiles por responsabilidad extracontractual incurridas mientras actúan en el ámbito del empleo de conformidad con la Sección 768.28 de los Estatutos de Florida y la Política del Empleador.
- 10.2 El Empleador se compromete a eximir al empleado de toda responsabilidad y a protegerlo únicamente de las responsabilidades civiles extracontractuales resultantes de cualquier acto, suceso u omisión de acción en el ámbito del empleo, a menos que dicho empleado haya actuado de mala fe o con un propósito malicioso o de una manera que demuestre un desprecio voluntario y deliberado de los derechos humanos, la seguridad o la propiedad.
- 10.3 El Empleador no está obligado a eximir de responsabilidad, indemnizar o defender a ningún empleado que actúe de algún modo fuera del curso y alcance de su empleo.

## ARTÍCULO 11

### LICENCIA POR ENFERMEDAD

- 11.1 Los empleados que trabajen cuarenta (40) horas semanales obtendrán una licencia por enfermedad con goce de sueldo a tiempo completo de 3.69 horas por período de pago. La acumulación de licencia por enfermedad será ilimitada. Los empleados regulares a tiempo parcial que trabajen al menos veinte (20) horas semanales, cincuenta y dos (52) semanas al año, acumularán la licencia por enfermedad a prorrata.
- 11.2 Un empleado nuevo o recontratado podrá disfrutar de una licencia por enfermedad de buena fe una vez transcurridos noventa (90) días de empleo.
- 11.3 La licencia por enfermedad no utilizada se pagará a razón de una (1) hora de salario por cada tres (3) horas acumuladas de licencia por enfermedad en el momento de la jubilación, ya sea normal, anticipada o por incapacidad, al entrar en el Plan de opción de jubilación diferida (DROP, por su sigla en inglés) o en caso de fallecimiento tras cinco (5) años de empleo continuo. Los empleados que participen en el DROP podrán conservar hasta un máximo de ciento veinte (120) horas de licencia por enfermedad acumuladas. El monto de las horas de licencia por enfermedad retenidas se deducirá del saldo total acumulado. A continuación, el empleado cobrará un tercio de la licencia por enfermedad restante no utilizada. La acumulación de horas de licencia por enfermedad continuará a la tasa indicada en el Artículo 11.1. Estas horas de licencia por enfermedad podrán utilizarse en cualquier momento durante el período del DROP para los fines descritos en la Sección 11.4 de este Artículo y no tendrán ningún valor monetario cuando el empleado abandone el plan DROP. Por jubilación se entiende todo empleado con derecho inmediato a los beneficios del plan de pensión.
- 11.4 La licencia por enfermedad puede utilizarse para lo siguiente:
- a) Enfermedad o lesión de los empleados.
  - b) Como licencia por emergencia en caso de lesión o enfermedad en la familia de un empleado (que viva en el hogar).
  - c) Citas y pruebas médicas, programadas y/o de emergencia. A excepción de las citas de emergencia, todas las demás citas o pruebas deberán adaptarse a las necesidades de la operación.
  - d) Eventos que reúnan los requisitos en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica.

11.5 Un empleado incapacitado e incapaz de trabajar deberá notificar a su supervisor inmediato antes de la hora de presentación programada según lo designado por el departamento con el período previsto de ausencia. El procedimiento de notificación para los empleados se determinará mediante los procedimientos operativos escritos y la directiva escrita del departamento correspondiente. Este procedimiento se seguirá por cada día que el empleado no pueda trabajar, a menos que el jefe del Departamento lo autorice previamente. El incumplimiento de este sistema y/o procedimiento de notificación conllevará el descuento de un día de salario y podrán adoptarse medidas disciplinarias adicionales si el incumplimiento de esta sección se repite.

11.6 Siempre que, a criterio del jefe del Departamento y del director de Recursos Humanos, el uso de la licencia por enfermedad dé la impresión de abuso, como puente, o cuando un empleado haga uso sistemático de la licencia por enfermedad, se exigirá al empleado que la solicite que presente un justificante médico competente de dicha ausencia al responsable de Privacidad designado (Recursos Humanos) antes de que se apruebe el pago de la licencia por enfermedad. Dicho justificante médico competente incluirá la declaración de un proveedor de atención médica adecuado que certifique su incapacidad para trabajar el día o los días de ausencia.

#### 11.7 Conversiones de licencia por enfermedad

Los empleados con un mínimo de un (1) año de empleo continuo y que no estén en período de prueba podrán, previa aprobación del director del Departamento, convertir la licencia por enfermedad en vacaciones en las siguientes condiciones:

- a) Cuarenta (40) horas de licencia por enfermedad a cuarenta (40) horas de vacaciones, siempre que no se hayan utilizado más de dos (2) días (número de horas de trabajo regulares por día) de licencia por enfermedad durante los veintiséis (26) períodos de pago anteriores a partir del último período de pago cerrado desde la fecha de la solicitud.
- b) Ochenta (80) horas de licencia por enfermedad a cuarenta (40) horas de vacaciones, si no se han utilizado más de cinco (5) días (número de horas de trabajo regulares por día) de licencia por enfermedad durante los veintiséis (26) períodos de pago anteriores a partir del último período de pago cerrado desde la fecha de la solicitud.

Los empleados pueden elegir esta conversión una vez cada doce (12) meses a partir de la última fecha de solicitud de conversión de licencia por enfermedad y solo para un (1) bloque de cuarenta (40) horas. Todas las solicitudes de licencia pueden ser aprobadas



por el jefe del Departamento correspondiente y están sujetas a las necesidades de personal de la Ciudad.

Las licencias por enfermedad que no se conviertan permanecerán en la reserva de licencias por enfermedad de los empleados.

La licencia por enfermedad convertida en vacaciones en virtud de esta sección se contabilizará por separado y deberá ser la primera que se utilice. La licencia por enfermedad convertida en vacaciones no puede trasladarse al año siguiente.

Working Draft for Ratification Copy

## **ARTÍCULO 12**

### **JUBILACIÓN**

- 12.1 La Ciudad y el Sindicato acuerdan que los beneficios de jubilación y las contribuciones de los empleados de la unidad de negociación serán los previstos en el plan de jubilación contributivo conocido como "Plan de pensión de los empleados generales de la Ciudad de Fort Myers", salvo que se disponga lo contrario a continuación. Las modificaciones de los beneficios del plan de pensión y de las contribuciones de los empleados se negociarán, salvo que lo exija una ley federal y/o estatal de cumplimiento obligatorio.
- 12.2 El Sindicato Internacional de Pintores y Oficios Afines tendrá hasta dos (2) representantes conocidos como "fideicomisarios" en la Junta del plan de pensión de los empleados generales de la Ciudad de Fort Myers.

## **ARTÍCULO 13**

### **DÍAS FESTIVOS**

- 13.1 Los siguientes días festivos se declaran días festivos con goce de sueldo para los empleados con derecho a percibirlos:

**Día de Año Nuevo**

Día de Martin Luther King

Día del Presidente

Día de los Caídos

Juneteenth

Día de la Independencia

Día del Trabajo

Día de los Veteranos

**Día de Acción de Gracias**

**Viernes después de Acción de Gracias**

**Día de Navidad**

Cumpleaños del empleado

El Administrador de la Ciudad puede, a su discreción, designar hasta dos (2) días festivos adicionales de la Ciudad durante el año.

Cuando un día festivo declarado caiga en sábado, el viernes anterior se designará como día festivo sustitutivo y se considerará como día festivo oficial declarado para ese año.

Cuando un día festivo declarado caiga en domingo, el lunes siguiente se designará como día festivo sustitutivo y se considerará como día festivo oficial.

- 13.2 Los empleados regulares a tiempo completo tienen derecho a percibir el beneficio de la paga de festivos a su tarifa salarial regular por el número de horas de trabajo regularmente programadas para cada día festivo con goce de sueldo.

Los empleados regulares a tiempo parcial tienen derecho a percibir el pago de festivos solo por los días festivos en los que normalmente estarían programados para trabajar, y a su tarifa salarial regular por el número de horas regularmente programadas.

- 13.3 Para percibir el pago de días festivos, los empleados que reúnan los requisitos necesarios deben estar trabajando o ausentes de forma autorizada el día laboral inmediatamente anterior y el inmediatamente posterior al día festivo. Si un empleado se ausenta uno o ambos días por enfermedad o lesión, el jefe del Departamento podrá exigir una verificación por escrito del motivo de la ausencia antes de aprobar el pago del día festivo.

Los empleados que disfruten de una licencia sin goce de sueldo no tendrán derecho al pago de días festivos por los días festivos que caigan durante períodos de pago codificados íntegramente a licencias sin goce de sueldo.

- 13.4 Para poder disfrutar del día libre por cumpleaños, el empleado debe haber estado contratado durante al menos un (1) año de trabajo continuo. Este día libre debe ser programado con la aprobación del jefe del departamento o persona designada, no puede ser tomado de manera parcial y debe ser tomado en o dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes al cumpleaños. Este beneficio está destinado a los empleados en servicio activo continuo y no es compensable cuando finaliza el empleo.

- 13.5 Todo empleado que trabaje en los siguientes días festivos que se enumeran a continuación, independientemente de la fecha en que la Ciudad celebre el día festivo, percibirá una prima retributiva de una hora y media (1 ½) por las horas efectivamente trabajadas:

Año Nuevo: 1.º de enero

Día de Acción de Gracias: 4.º jueves de noviembre

Viernes después de Acción de Gracias: 4.º viernes de noviembre

Día de Navidad: 25 de diciembre

## ARTÍCULO 14

### ASIGNACIONES PARA UNIFORMES Y HERRAMIENTAS

- 14.1 La Ciudad proporcionará, sin costo para los empleados, todos los uniformes, ropa de protección o dispositivos de protección que la Administración requiera para los empleados en el desempeño de sus funciones. Todos los uniformes serán reemplazados por la Ciudad en caso de deterioro durante el desempeño de las funciones asignadas, salvo en caso de negligencia del empleado. La Ciudad se hará cargo de la limpieza de los uniformes si se proporciona un uniforme de alquiler a través de un servicio externo. La Ciudad correrá con los costos de mantenimiento de los dispositivos de protección.
- 14.2 Los empleados cubiertos por este Convenio, en nómina en el Departamento de Policía, y que reciban la asignación para uniformes existente de \$24 quincenales, continuarán recibiendo dicha asignación mientras estén empleados en un puesto elegible en el Departamento de Policía. A partir de la fecha de ratificación de este Convenio por el Concejo Municipal, la asignación quincenal para uniformes de \$24 ya no se otorgará a ningún empleado que no sea de los que actualmente reciben la asignación.
- 14.3 Todos los empleados de la unidad de negociación cuyos puestos requieran que usen calzado/botas de seguridad recibirán \$150 anuales con el único propósito de comprar calzado/botas de seguridad. Todo el calzado/botas de seguridad requeridos deberán cumplir o superar las normas establecidas en el manual de seguridad de la Ciudad de Fort Myers. La asignación se pagará a mediados de noviembre de cada año. Todos los nuevos empleados que reúnan los requisitos tendrán derecho a la asignación para calzado/botas de seguridad una vez superado con éxito su período de prueba de seis meses.
- 14.4 Se proporcionará una asignación quincenal para herramientas de \$25 a todos los mecánicos de flota, mecánicos de flota sénior y trabajadores de oficios sénior regulares a tiempo completo en el campo de golf de Fort Myers y en el campo de golf de Eastwood después de completar satisfactoriamente su período de prueba de seis meses.

**ARTÍCULO 15**  
**HORAS DE TRABAJO**

- 15.1 El período básico de trabajo será un ciclo de trabajo de siete (7) días calendario de cuarenta (40) horas. La semana laboral comenzará a las 12.00 a. m. del jueves y finalizará a las 11.59 p. m. del miércoles siguiente.
- 15.2 La Administración notificará al Sindicato cualquier cambio de horario antes de su aplicación. La Ciudad y el Sindicato reconocen el derecho de los Sindicatos a negociar el impacto de dichos cambios.
- 15.3 Los empleados dispondrán de un período de descanso remunerado de quince (15) minutos durante cada mitad de la jornada laboral. Estos períodos de descanso se concederán lo más cerca posible de dos (2) horas después de la hora de entrada programada de un empleado y dos (2) horas antes de la hora de salida programada de un empleado.
- 15.4 Los empleados pueden recibir hasta un período de sesenta (60) minutos para comer al día, programado lo más cerca posible de cuatro (4) horas después de la hora de inicio programada del empleado. Se pretende que los empleados que trabajan habitualmente en el mismo lugar y que puedan tomarse este descanso tengan normalmente programada una pausa para comer.
- 15.5 Los empleados a tiempo completo que deseen "flexibilizar" su horario de trabajo, incluidas las pausas para comer, podrán hacerlo de mutuo acuerdo con su supervisor inmediato o con el director del Departamento o la persona designada.
- 15.6 Se mantendrán las disposiciones existentes para aquellas áreas de trabajo en las que no sea posible realizar una pausa para comer no remunerada.

**ARTÍCULO 16**  
**VACANTES/ASCENSOS**

- 16.1 Cuando haya que cubrir una vacante, se hará con la persona mejor calificada para ese puesto. La determinación de la mejor calificación corresponderá a la Administración.
- a) Los empleados que reúnan los requisitos tendrán la primera oportunidad de ser tenidos en cuenta para un ascenso. Cuando se determine que existen las mismas calificaciones entre estos empleados, la selección se determinará primero por la antigüedad en la División (Artículo 39.3), luego por la antigüedad en el Departamento (Artículo 39.2) y después por la antigüedad en la Ciudad (Artículo 39.1).
  - b) En el caso de que un empleado calificado de la Ciudad y un empleado calificado de fuera de la Ciudad compitan por el mismo puesto y la capacidad para realizar el trabajo sea sustancialmente igual, se dará preferencia al empleado de la Ciudad.
- 16.2 Los empleados que soliciten puestos vacantes civiles en el Departamento de Policía deberán superar satisfactoriamente la prueba del polígrafo (detector de mentiras) como parte del proceso de selección.

## ARTÍCULO 17

### DESPIDO Y REINCORPORACIÓN

- 17.1 El director del Departamento o una persona designada determinará las clasificaciones y el número de empleados que serán despedidos dentro de su departamento.
- 17.2 Cuando se produzca el despido, se despedirá en primer lugar a los empleados en período de prueba inicial, después a los empleados temporales o a tiempo parcial y, a continuación, a los empleados regulares a tiempo completo en orden inverso a su antigüedad en la Ciudad, en el momento del despido y de conformidad con el Artículo 39 del presente Convenio. Si dos o más empleados tienen la misma antigüedad en la Ciudad, la Ciudad utilizará la antigüedad en el Departamento. Si dos o más empleados tienen la misma antigüedad en el Departamento, la Ciudad utilizará la antigüedad en la División. Si dos o más empleados tienen la misma antigüedad en la División, la Ciudad utilizará la antigüedad en la clasificación. En caso de que dos o más empleados tengan la misma antigüedad en la clasificación, se utilizarán los objetivos y requisitos de acción afirmativa, si corresponde, la calidad del desempeño y los antecedentes disciplinarios para deshacer tales empates.
- Un empleado con derecho a la preferencia para veteranos disfrutará de la adición de cinco (5) días a sus años de servicio continuo por cada año completo de empleo en la Ciudad.
- 17.3 La clasificación se definirá como puesto de trabajo.
- 17.4 Los empleados que sean identificados para ser despedidos recibirán un aviso por escrito de al menos treinta (30) días calendario antes de la fecha del despido, o la Ciudad proporcionará un (1) mes de pago (salario anual dividido entre doce [12] meses) en lugar del aviso.
- 17.5 Reincorporación
- No se contratará a ningún nuevo empleado en las clasificaciones afectadas hasta que se les haya ofrecido la oportunidad de volver al trabajo a todos los empleados despedidos de dichas clasificaciones.



Los empleados en período de prueba inicial no tendrán derecho a reincorporación. Los empleados regulares a tiempo completo en situación de despido conservarán el derecho de reincorporación dieciocho (18) meses después de la fecha de entrada en vigor del despido.

La reincorporación se realizará por correo certificado a la última dirección que conste en los registros de los empleados. En un plazo de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha del acuse de recibo, los empleados despedidos deben comunicar por escrito al director de Recursos Humanos su intención de reincorporarse al trabajo. La falta de respuesta a la notificación constituirá una renuncia por parte del empleado. Se ofrecerá la reincorporación a los empleados despedidos cuando haya un puesto disponible en la misma clasificación de la que fueron despedidos, siempre que estén calificados para desempeñar las funciones del puesto. Cuando se reincorpore a un empleado después de un despido, el empleado con mayor antigüedad en la Ciudad en esa clasificación será reincorporado primero de conformidad con el Artículo 39.1 del presente Convenio.

Si un empleado rechaza una oferta de reincorporación a un puesto de la misma clasificación del que fue despedido, perderá sus derechos de reincorporación.

Un empleado despedido que luego es recontratado en un puesto dentro de la misma clasificación de la que fue despedido dentro de los dieciocho (18) meses a partir de la fecha efectiva del despido deberá:

- a) Recibir el saldo restante de licencia por enfermedad acumulado pero no pagado en el momento del despido.
- b) Acumular vacaciones con el mismo índice de acumulación que tenía al momento del despido.
- c) Recibir el mismo pago que estaba recibiendo al momento del despido, a menos que se haya implementado un aumento o una disminución salarial contractual durante el período en el que el empleado estuvo despedido. La tarifa salarial se ajustará en consecuencia.
- d) No estar obligado a completar un período de prueba para ese puesto siempre que no haya estado a prueba al momento del despido. El empleado deberá continuar a prueba hasta el momento en que complete con éxito el período de prueba de conformidad con el Artículo 38.

## 17.6 Recontratación

Un empleado que fue despedido y posteriormente recontratado en una clasificación distinta de la que fue despedido, o que es recontratado después de dieciocho (18) meses

a partir de la fecha de entrada en vigor del despido, será contratado con un salario acorde con las prácticas de contratación de la Ciudad al momento de la contratación y deberá completar un período de prueba tal como se define en el Artículo 38 de este Convenio. El empleado recontratado no recibirá ningún saldo de licencia por enfermedad acumulado antes del despido, y la licencia por vacaciones comenzará a acumularse al índice de acumulación mínimo. Si el empleado recontratado se reincorpora dentro de los doce (12) meses siguientes a la fecha de entrada en vigor del despido, acumulará días de licencia según el índice previo al despido de conformidad con el Manual de Políticas y Procedimientos de la Ciudad de Fort Myers.

- 17.7 Si la Ciudad decide privatizar cualquier aspecto de sus operaciones, deberá emitir una notificación al Sindicato con un mínimo de noventa (90) días de antelación. Los empleados afectados por la privatización deberán gozar de todos los derechos mencionados en este Artículo. La Ciudad hará todo lo posible para reasignar a todos los empleados afectados por la privatización. No se contratarán empleados nuevos en el departamento de la Ciudad afectado hasta tanto se determine que todos los empleados afectados que pueden y desean ser reasignados han sido reasignados.

## ARTÍCULO 18

### VACACIONES

- 18.1 Los empleados con al menos seis (6) meses de trabajo continuo recibirán una licencia anual (vacaciones) con goce de sueldo. La licencia anual se acumulará de forma quincenal desde el primer día de empleo de conformidad con el siguiente cronograma:

De 0 años hasta completar los 2 años _____	80 horas
Inicio del 3.º año hasta completar los 4 años _____	100 horas
Inicio del 5.º año hasta completar los 9 años _____	130 horas
Inicio del 10.º año hasta completar los 19 años _____	170 horas
Inicio del 20.º año y más _____	180 horas

- 18.2 Un empleado que sea despedido del empleo después de un mínimo de seis (6) meses de servicio continuo será compensado por todo el tiempo de vacaciones acumulado a su tarifa básica por hora. A los empleados que ingresen al DROP se les permitirá conservar todas las horas de vacaciones acumuladas en su reserva, O elegir que se les pague la totalidad o parte de las horas de vacaciones acumuladas al ingresar al DROP.

- 18.3 El traspaso permitido de días de vacaciones a partir de la fecha de aniversario de los empleados no deberá ser superior a un año del índice de acumulación anual de los empleados. El término "traspaso" se interpreta como la cantidad de días de vacaciones por encima del equivalente del programa de acumulación anual, es decir, equivalente a dos años menos un día. Toda excepción a este proceso debe ser revisada y aprobada por el jefe del Departamento correspondiente en consulta con el director de Recursos Humanos.

- 18.4 Todas las divisiones de la Ciudad deberán ofrecer una oportunidad para que los empleados dentro de la división soliciten hasta ochenta (80) horas de licencia por vacaciones a partir del 1.º de diciembre y hasta el 31 de diciembre de cada año calendario. Las solicitudes de licencia por vacaciones se distribuirán a más tardar el 1.º de diciembre de cada año calendario. Este período de solicitud abierta se utilizará para solicitar una licencia por vacaciones para los meses de enero a diciembre del año

siguiente. En caso de que dos o más trabajadores soliciten el mismo período de tiempo, se tendrá en cuenta la antigüedad del empleado, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 39 de este Convenio, para determinar quién recibe la licencia solicitada.

- 18.5 Los empleados que soliciten vacaciones después del período de solicitud abierta en diciembre de cada año calendario recibirán la aprobación sobre la base de la disponibilidad y por orden de llegada. Si dos o más trabajadores solicitan el mismo período de tiempo en la misma fecha, se tendrá en cuenta la antigüedad del empleado, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 39 de este Convenio.
- 18.6 En la medida en que sea factible desde el punto de vista operativo, las solicitudes de vacaciones no se denegarán de forma injustificada.
- 18.7 El tiempo de vacaciones no se puede utilizar en lugar del aviso de renuncia.

## ARTÍCULO 19

### PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE RECLAMOS

- 19.1 Un reclamo se define como una disputa planteada por un empleado, un grupo de empleados o el Sindicato en relación con el salario, las horas o los términos y condiciones del empleo o el significado, la interpretación y aplicación de los términos expresos conforme se describe en este Convenio.
- 19.2 Los funcionarios del Sindicato estarán autorizados para representar al Sindicato en todas las cuestiones relacionadas con los reclamos.
- 19.3 Los Funcionarios del Sindicato podrán entrevistar a todos los empleados que se requieran para recopilar información relevante sobre la notificación de un posible reclamo o un reclamo presentado de conformidad con lo dispuesto en este Artículo.
- 19.4 Un empleado cubierto por este Convenio deberá presentar su reclamo dentro de los diez (10) días hábiles a partir de la fecha en la que dicho empleado o el Sindicato tomen conocimiento por primera vez de su causa de la siguiente manera:

#### *Paso 1*

El empleado agraviado deberá reducir su reclamo por escrito en un formulario estándar y presentar el reclamo escrito a su supervisor inmediato dentro de los diez (10) días hábiles del hecho que ocasione el reclamo o dentro de los diez (10) días hábiles del momento en el que el empleado agraviado tome conocimiento de dicho evento. El reclamo debe ser específico, identificar el evento y los detalles del incidente y no simplemente citar el artículo del Convenio.

El supervisor inmediato puede solicitar la ayuda de cualquier otra persona que pueda ofrecer asistencia o información que contribuya a la toma de una decisión.

Todo reclamo por escrito que no incluya la información antes mencionada será devuelto al empleado agraviado para que realice correcciones y lo vuelva a presentar. El empleado realizará todas las revisiones y correcciones necesarias y volverá a presentar el reclamo dentro de los cinco (5) días hábiles después de recibirlo de parte de la Ciudad.

Dentro de los cinco (5) días hábiles después de recibir el reclamo escrito original o el reclamo corregido, según corresponda, el supervisor se reunirá con el empleado

agraviado o el representante del Sindicato para buscar una solución para el reclamo. El supervisor deberá emitir una decisión por escrito o una respuesta al empleado o representante del Sindicato a más tardar cinco (5) días hábiles después de dicha reunión.

#### *Paso 2*

Si el reclamo no se resuelve de forma satisfactoria en el Paso 1, el empleado agraviado deberá presentar el reclamo por escrito al Comité de Reclamos del Sindicato dentro de los diez (10) días hábiles de la decisión emitida en el Paso 1.

El Comité de Reclamos del Sindicato determinará si el reclamo es válido y si tiene fundamentos. Si el Comité de Reclamos del Sindicato determina que el reclamo es inválido o no tiene fundamentos, el Sindicato no tomará ninguna otra medida.

#### *Paso 3*

Si el Comité de Reclamos del Sindicato determina que el reclamo es válido y tiene fundamentos, el Sindicato presentará el reclamo por escrito al jefe del Departamento del empleado agraviado dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción del reclamo por parte del Comité de Reclamos del Sindicato.

Los reclamos de "Acción colectiva" por parte del Sindicato se presentarán en este Paso dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al hecho causante del reclamo o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a que el Sindicato tome conocimiento de dicho hecho.

Dentro de los cinco (5) días hábiles después de recibir el reclamo, según corresponda, el jefe del Departamento se reunirá con el empleado agraviado o el representante del Sindicato para buscar una solución para el reclamo. El jefe del Departamento deberá emitir una decisión por escrito o una respuesta al empleado o representante del Sindicato a más tardar cinco (5) días hábiles después de dicha reunión.

#### *Paso 4*

Si el reclamo no se resuelve de forma satisfactoria en el Paso 3, el Sindicato presentará el reclamo por escrito al director de Recursos Humanos dentro de un plazo de diez (10) días hábiles luego de decisión tomada en el Paso 3.

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción del reclamo, según corresponda, el director de Recursos Humanos se reunirá con el empleado agraviado o el representante del Sindicato para hallar una solución para el reclamo. El director de Recursos Humanos deberá emitir una decisión o respuesta por escrito al empleado o al representante del Sindicato a más tardar cinco (5) días hábiles después de dicha reunión.

#### *Paso 5*

Si el Sindicato no está de acuerdo con la decisión tomada en el Paso 4, el Sindicato presentará el reclamo por escrito al director de Recursos Humanos y solicitará una mediación dentro de los diez (10) días hábiles de la decisión tomada en el Paso 4. Una vez recibida la solicitud de mediación del Sindicato, el director de Recursos Humanos deberá, dentro de los diez (10) días hábiles, notificar al Servicio Federal de Mediación y Conciliación, Región 3A del Gobierno de los Estados Unidos, para la conducción de un Programa de Mediación para Reclamos inmediato.

### *Arbitraje*

Si el reclamo no se resuelve de manera satisfactoria a través del proceso de mediación mencionado en el Paso 5, el Sindicato puede cursar una notificación sobre su intención de someter el reclamo a un arbitraje dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la decisión emitida en el Paso 5. La notificación debe ser entregada al director de Recursos Humanos de la Ciudad y presentarse de forma concurrente ante el Servicio Federal de Mediación y Conciliación para recibir un panel de siete (7) árbitros calificados.

Se seleccionará un árbitro del panel a través de tachar de forma alternada los nombres, y la parte que tache primero se determinará lanzando una moneda. Las partes tendrán la oportunidad de rechazar a un (1) panel de árbitros en su totalidad.

El árbitro no tendrá la facultad para agregar, restar, modificar o alterar los términos de este Convenio, sino que determinará únicamente si ha habido o no una violación del Convenio tal como se alega en el reclamo. La decisión del árbitro se basará en las pruebas y los argumentos presentados. El árbitro tomará una decisión a más tardar 30 días calendario después de la conclusión de la audiencia. La decisión del árbitro deberá presentarse por escrito y exponer las opiniones y conclusiones del árbitro sobre las cuestiones presentadas. Las conclusiones del árbitro de conformidad con la autoridad jurisdiccional del Artículo serán definitivas y vinculantes para ambas partes.

Este Convenio constituye un contrato entre las partes, y las partes y el árbitro lo interpretarán y aplicarán al igual que cualquier otro contrato en virtud de las leyes del Estado de Florida. La función y el propósito del árbitro es determinar las interpretaciones en disputa de los términos realmente incluidos en el Convenio o determinar los hechos en disputa de los que dependerá la aplicación del Convenio. El árbitro no tendrá autoridad para decidir sobre cualquier cuestión no presentada por las partes, ni interpretar o aplicar el Convenio con el fin de modificar la intención de las partes al momento de firmarlo, según lo determinado por las reglas generalmente aceptadas para la interpretación de contratos.

Los costos de los servicios del árbitro serán pagados en partes iguales por ambas partes. La parte vencida deberá pagar los costos legales y los honorarios razonables de los abogados de la parte vencedora, incluidos los honorarios de los peritos. El árbitro estará autorizado a determinar la razonabilidad de los honorarios de los abogados y de los

peritos. Si una parte desea recibir una transcripción de la audiencia de arbitraje, dicha parte deberá afrontar los costos de dicha transcripción.

#### 19.5 Disposiciones generales

- a) Los plazos previstos en este Artículo deberán cumplirse de forma estricta, a menos que se extiendan a través de un acuerdo por escrito entre ambas partes. El incumplimiento del reclamante o del Sindicato, según corresponda, en relación con el procedimiento para la presentación de reclamos dentro de los plazos aquí mencionados dará lugar a la desestimación del reclamo. La falta de respuesta de la Ciudad o sus representantes dentro de los plazos previstos dará derecho al reclamante o al Sindicato, según corresponda, a proceder con el paso siguiente del procedimiento para la presentación de reclamos.
- b) La presentación de un reclamo de ninguna manera interferirá con el derecho de la Ciudad de llevar a cabo sus responsabilidades de administración, sujeto a la resolución final del reclamo. El empleado deberá acatar la decisión de la Administración involucrada en cualquier reclamo, antes y durante el momento en que se haya presentado el reclamo, y no cesará en sus funciones antes o durante el momento en que se procese el reclamo.
- c) La fecha de disposición será la fecha en que el supervisor inmediato u otro directivo entregue la disposición al reclamante o al Sindicato, según corresponda, o la fecha del sello en aquellos casos en que la entrega se realice por correo postal de los EE. UU.
- d) El Sindicato estará obligado a representar únicamente a aquellos empleados que sean miembros del Sindicato.
- e) El inicio de acciones legales contra la Ciudad ante un Tribunal de Justicia o Equidad, o ante la Comisión de Relaciones con los Empleados Públicos, o cualquier otra autoridad administrativa, por un empleado o el Sindicato, debido a la mala aplicación o mala interpretación de los términos de este Convenio será considerado una elección de recurso y una renuncia por parte de dicho empleado o del Sindicato de sus derechos a recurrir al procedimiento para la presentación de reclamos y arbitraje establecido en este Convenio. En caso de que el Sindicato deba procesar un cargo por práctica laboral injusta en un procedimiento administrativo, esto no impedirá que un empleado cubierto procese un reclamo individual sobre una cuestión relacionada con el cargo por práctica laboral injusta.
- f) El Sindicato puede retirar un reclamo en cualquier momento y en cualquier paso del procedimiento.



## ARTÍCULO 20

### DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

- 20.1 El Sindicato reconoce el derecho de la Ciudad de continuar operando y administrando sus asuntos en todos los aspectos de acuerdo con sus responsabilidades, y la Ciudad conserva los poderes o la autoridad que no ha sido reducida, delegada o modificada oficialmente mediante este convenio oficial. Los funcionarios de la administración de la Ciudad conservan los derechos, de conformidad con las normas y reglamentaciones aplicables, y las disposiciones siguientes, entre otras:
- a) Administrar y dirigir a los empleados de la Ciudad.
  - b) Contratar, promover, trasladar, programar, asignar y retener empleados en puestos en la Ciudad.
  - c) Suspender, descender, despedir o tomar otras medidas disciplinarias contra los empleados por una causa justa demostrada.
  - d) Relevar a los empleados de sus tareas por falta de trabajo, fondos u otros motivos legítimos.
  - e) Mantener la eficiencia de las operaciones de la Ciudad.
  - f) Determinar los métodos, medios y personal con que se realizarán dichas operaciones, incluido el derecho a contratar y subcontratar trabajos existentes y futuros.
  - g) Organización del gobierno de la Ciudad.
  - h) La cantidad de empleados que la Ciudad empleará.
  - i) La cantidad, los tipos y categorías de los puestos o empleados asignados a una unidad organizativa, departamento o proyecto.
  - j) Aquellas funciones administrativas, privilegios y derechos de elaboración de políticas que la Ciudad no haya modificado o restringido expresamente por una disposición específica de este Convenio, no están sujetos de ninguna manera, ya sea de forma directa o indirecta, al procedimiento para la presentación de reclamos o arbitraje.
  - k) Las partes entienden que todas las tareas secundarias relacionadas con las operaciones enumeradas en las descripciones de los puestos no siempre se describen de forma específica, y que los empleados, a discreción de la Administración, pueden verse obligados a realizar otras tareas relacionadas con el

puesto de trabajo que no se mencionan específicamente en la descripción de sus funciones.

- l) La prestación de los servicios municipales de la manera más eficiente, eficaz y cortés es de suma importancia para la Ciudad de Fort Myers. En consecuencia, el Sindicato acuerda que colaborará y apoyará a la Ciudad para que los servicios prestados cumplan con los estándares antes mencionados.

20.2 La Ciudad tiene la autoridad exclusiva para determinar el presupuesto que adoptará el Concejo Municipal.

20.3 Si se determina que existe una condición de emergencia civil, que incluye, entre otros, disturbios, alteración del orden público, inundaciones, huracanes o catástrofes similares, el funcionario autorizado de la Ciudad, después de cursar una notificación razonable al presidente del Sindicato, puede declarar la suspensión de las disposiciones de este Convenio mientras dure la emergencia, disponiéndose asimismo que no se suspenderán las tarifas salariales y los beneficios adicionales.

Los derechos reservados por la Ciudad en este Artículo no se ejercerán de forma arbitraria o caprichosa para evadir las obligaciones de este Convenio.

## ARTÍCULO 21

### COMPROMISO DE NO DECLARAR HUELGAS

- 21.1 Ningún empleado cubierto por este Convenio colectivo puede participar en ninguna huelga, tal como se define en el Artículo 447.203 (6) de los Estatutos de Florida, contra el empleador público mediante la instigación o el apoyo una huelga.

Toda violación de esta sección someterá al infractor a las sanciones previstas en el Artículo 447.505 de los Estatutos de Florida y puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.

## ARTÍCULO 22

### SEGURIDAD

- 22.1 La Administración del Departamento hará los esfuerzos que sean razonables para proporcionar y mantener condiciones de trabajo seguras. Con este fin, el Sindicato cooperará y alentará a los empleados a trabajar de manera segura. Además, la Administración recibirá y considerará recomendaciones por escrito con respecto a las condiciones inseguras u otras ideas relacionadas con la seguridad de parte de cualquier empleado o del Sindicato. Dichas recomendaciones serán remitidas al Comité de Seguridad.
- 22.2 La Ciudad proporcionará equipos y dispositivos de seguridad para los empleados que realicen tareas para las que se requieran dichos equipos y dispositivos especiales.
- 22.3 Si un empleado deja de trabajar en el Departamento, deberá devolver todos los uniformes y equipos al departamento. De lo contrario, el cheque de pago final de dicho empleado se modificará de forma adecuada para pagar los uniformes o equipos no devueltos.
- 22.4 Los empleados que, debido a su clasificación de trabajo, el funcionario de Seguridad determine que tienen probabilidades de estar expuestos a un ambiente de riesgo biológico, o los empleados que efectivamente hayan estado expuestos a un ambiente de riesgo biológico deberán, a pedido del empleado, ser vacunados contra la hepatitis B a cargo de la Ciudad.

## ARTÍCULO 23

### REFORMA Y DIVISIBILIDAD

23.1 La Ciudad y el Sindicato reconocen que durante las negociaciones que dieron lugar a este Convenio cada parte tuvo los derechos y las oportunidades ilimitadas para hacer demandas y propuestas, con respecto a cualquier tema o asunto no eliminado por la ley del área de negociación colectiva, y los entendimientos y acuerdos alcanzados por las partes después del ejercicio de esos derechos y oportunidades se establecen e incorporan únicamente en este Convenio. La Ciudad y el Sindicato acuerdan que todos los puntos negociables que deberían o podrían haber sido discutidos durante las negociaciones que condujeron a este Convenio fueron discutidos y, por lo tanto, ninguna de las partes estará obligada a negociar o negociar colectivamente con respecto a cualquier tema, ya sea mencionado en este documento o no, salvo que en este Convenio se requiera específicamente lo contrario, incluso si dichos temas o asuntos pueden no haber estado dentro del conocimiento o la contemplación de una o ambas partes en el momento en que negociaron o firmaron este Convenio.

Por lo tanto, este Convenio contiene la totalidad del entendimiento, el compromiso y acuerdo contractual de las partes del presente, y finalmente determina y resuelve todos los asuntos sujetos a negociación colectiva durante su vigencia.

## ARTÍCULO 24

### DURACIÓN DEL CONVENIO

- 24.1 Este Convenio entrará en vigencia el 1.º de octubre de 2022 y permanecerá en pleno vigor y efecto hasta el 30 de septiembre de 2025, o hasta que ambas partes ratifiquen un Convenio sucesor, la fecha que sea posterior.
- 24.2 Durante el curso de este Convenio, se pueden agregar Artículos adicionales y se pueden renegociar los Artículos existentes si ambas partes acuerdan por escrito participar en tales negociaciones.
- 24.3 Las negociaciones para la firma de un Convenio sucesor comenzarán en una fecha que se decidirá de mutuo acuerdo entre la Ciudad y el Sindicato, a más tardar el 1.º de febrero de 2025.

## ARTÍCULO 25

### PROCEDIMIENTO DE RATIFICACIÓN

- 25.1 El Convenio Colectivo se convertirá en un convenio tentativo luego de ser firmado por el Representante de la Ciudad y el Representante del Sindicato y se convertirá en un convenio final luego de su ratificación por la mayoría de los empleados en la unidad de negociación y la aprobación del Concejo Municipal de Fort Myers luego de la ratificación del convenio por los empleados.
- 25.2 Todos los miembros del Sindicato recibirán una cantidad de tiempo razonable, durante las horas de trabajo regulares de los empleados, para votar por los funcionarios del Sindicato y la(s) ratificación(es) final(es) del contrato.

## ARTÍCULO 26

### SEGUROS

- 26.1 La Ciudad proporcionará a todos los empleados elegibles una cobertura en virtud del plan de seguro de vida de la Ciudad. El plan de seguro que se encuentre vigente el 1.º de octubre se mantendrá sin cambios hasta el 30 de septiembre siguiente.
- 26.2 La Ciudad pagará el cien por ciento (100%) de la prima del seguro de salud de los empleados.
- 26.3 La Ciudad brindará a los empleados la opción de recibir un beneficio de cafetería de \$100 cada dos semanas durante veinticuatro (24) períodos de pago O que la Ciudad pague el setenta por ciento (70%) de la prima del seguro de salud para dependientes.
- 26.4 Todo empleado que seleccione cualquier otra cobertura (es decir, de la vista, discapacidad a corto plazo, discapacidad a largo plazo, seguro de vida adicional a término y cobertura dental) será responsable por el pago de la prima.
- 26.5 La Ciudad ofrecerá cobertura de seguro de salud continua para todos los empleados que se jubilen y sus dependientes a cargo de los empleados. Únicamente a los fines de la elegibilidad para el seguro, el término jubilado se define como un empleado que elige recibir beneficios del Plan de Pensión de la Ciudad inmediatamente después de la fecha en la que deja de trabajar para la Ciudad de Fort Myers.
- 26.6 Las siguientes disposiciones dentro del programa de seguro actual de la Ciudad no se modificarán durante la vigencia de este Convenio sin una negociación con el Sindicato:
- a) Deducible anual, a menos que lo exija el gobierno federal o la ley.
  - b) Aumento de primas como consecuencia de una nueva oferta de seguros.
- 26.7 La Ciudad creará un comité asesor de seguros con dos empleados del Sindicato, designados por el presidente del Sindicato, y dos empleados de la Ciudad designados por el director de Recursos Humanos. Este comité se creará en caso de que la Ciudad



tome la decisión de volver a ofertar el seguro. El propósito del comité será brindar sugerencias a la Ciudad sobre los beneficios.

Working Draft for Ratification Copy

## **ARTÍCULO 27**

### **LICENCIAS**

- 27.1 Los empleados recibirán una licencia familiar y médica (FML, por su sigla en inglés) de acuerdo con la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por su sigla en inglés).
- 27.2 A los empleados que no puedan recibir una licencia familiar y médica se les puede otorgar una licencia de conformidad con la Política de la Ciudad.
- 27.3 El uso de licencias con y sin goce de sueldo se hará de acuerdo con la Política de la Ciudad.

## ARTÍCULO 28

### LICENCIA POR DUELO

- 28.1 Después de completar los noventa (90) días de empleo continuo, se podrá otorgar una licencia con goce de sueldo para asistir al funeral de un miembro de la familia inmediata del empleado u otros miembros de la familia que vivan en el hogar inmediato del empleado, de hasta cinco (5) días por cada fallecimiento. El empleado deberá, previa solicitud, proporcionar a la Ciudad la información aceptable que se requiera para la correcta administración de este Artículo. A los efectos de esta licencia, el término familia inmediata incluye al padre, la madre (incluidos los padrastros), el cónyuge, los hijos (incluidos los hijastros), el suegro, la suegra, los hermanos (incluidos los hermanastros y medios hermanos), abuelos (incluidos los padres de los padrastros), nietos (incluidos los nietos por parte de hijastros), cuñados, cuñadas, yernos o nueras del empleado o de su cónyuge, o tutor legal.
- 28.2 Se entiende que pueden surgir casos en los que un empleado necesite usar la licencia por duelo en una fecha posterior debido a retrasos en los servicios fúnebres/commemorativos. El empleado deberá proporcionar la información aceptable que se requiera para la adecuada administración de este Artículo en el momento de la pérdida de un familiar (según lo dispuesto en el Artículo 28.1) y deberá informar a su supervisor inmediato las fechas en que se ausentará del trabajo tan pronto como las sepa.

**ARTÍCULO 29**  
**LICENCIA MILITAR**

- 29.1 La Ciudad proporcionará beneficios de licencia militar de acuerdo con los Estatutos de Florida.

Working Draft for Ratification Copy

## ARTÍCULO 30

### SERVICIO COMO JURADO

30.1 Todo empleado cubierto por este Convenio que sea llamado a servir como jurado durante su horario regular de trabajo o en lugar de su horario regular de trabajo recibirá su pago regular por el tiempo en el que sirva como jurado.

Todo empleado convocado para servir como jurado debe notificar a su supervisor tan pronto como sea posible después de recibir dicha citación. Si un empleado no realiza dicha notificación, no recibirá el pago por el período en el que deba ausentarse debido al servicio de jurado.

En caso de que un empleado convocado sea eximido del servicio de jurado durante su horario regular de trabajo, el empleado debe informar a su supervisor inmediato para determinar si se le pedirá que trabaje el resto de su horario regular de trabajo.

30.2 Para que un empleado reciba su pago regular por el tiempo en el que sirva como jurado, toda suma recibida, excepto para viáticos, debe ser entregada a la Ciudad.

## ARTÍCULO 31

### DÍA DE LICENCIA PERSONAL Y DÍA DE LICENCIA VARIABLE

- 31.1 Los empleados regulares que completen un mínimo de un (1) año de empleo continuo serán elegibles para tomarse un (1) día de licencia personal. Esta licencia se deducirá de la licencia por enfermedad acumulada a razón de la misma cantidad de horas que trabajen en una jornada regular de trabajo. Este día de licencia personal debe programarse con la aprobación del jefe del departamento o la persona designada y no puede tomarse de manera parcial ni trasladarse al año calendario siguiente. Este beneficio está destinado a los empleados en servicio activo continuo y no es compensable cuando finaliza el empleo.
- 31.2 Los empleados elegibles que opten por no recibir un día de licencia personal según las disposiciones anteriores deberán conservar este tiempo en su cuenta de licencia por enfermedad.
- 31.3 Los empleados regulares que completen un mínimo de un (1) año de empleo continuo serán elegibles para un (1) día de licencia variable por año calendario, sin posibilidad de traslado al año siguiente. Este tiempo libre debe ser programado y aprobado previamente por el supervisor inmediato o el director del departamento o la persona designada y no puede tomarse de manera parcial. El día de licencia variable no contará como horas trabajadas a los fines de los cálculos de horas extras. Los empleados son elegibles para recibir el beneficio de día de licencia variable a razón de su tarifa salarial regular por la cantidad de horas programadas de forma regular. El beneficio del día de licencia variable está destinado a los empleados en servicio activo continuo y no es compensable cuando finaliza el empleo.

## ARTÍCULO 32

### LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS

32.1 La Ciudad tiene un interés fundamental en mantener un ambiente de trabajo seguro, saludable y eficiente para todos los empleados y otras personas que se encuentren en el lugar de trabajo. Los empleados que estén afectados por el alcohol u otras drogas durante las horas de trabajo pueden representar riesgos para la seguridad y la salud, no solo de ellos mismos, sino también de los demás.

La Ciudad estableció una política de lugar de trabajo libre de drogas y abuso de sustancias que logra un equilibrio entre el respeto de la Ciudad hacia las personas y la necesidad de mantener un ambiente libre de alcohol y drogas.

Esta política integral se encuentra en un documento separado llamado Política de lugar de trabajo libre de drogas de la Ciudad de Fort Myers. Se requiere que todos los empleados revisen, reconozcan y cumplan con esa política.

## ARTÍCULO 33

### BENEFICIO DE ANTIGÜEDAD

33.1 Los empleados que hayan sido contratados por última vez antes de la fecha de ratificación de este Convenio que completen los años de servicio señalados en el Artículo 33.2 antes del 31 de diciembre recibirán el beneficio de antigüedad correspondiente en la fecha del primer pago de nómina en diciembre.

33.2 Años de servicio completos	Beneficio anual
5 a 9	1.5%
10 a 14	2.0%
15 a 19	2.5%
20 a 24	3.0%
25 y más	3.5%

33.3 A los empleados que dejen el empleo se les pagará el beneficio en forma prorrateada desde el 1.º de enero hasta el último día de la relación laboral. Los empleados que trabajen por lo menos veinticuatro (24) horas en el último mes de empleo recibirán una parte prorrateada de ese mes equivalente a una doceava (1/12) parte del beneficio anual.

33.4 A los efectos del cómputo de la "tarifa regular" de pago, la bonificación por antigüedad es una bonificación no discrecional. La Ciudad cumplirá con las disposiciones descritas en la Ley de Normas Justas de Trabajo, parte 778 del Código de Regulaciones Federales en cuanto al método de inclusión del pago por antigüedad en la "tarifa regular" para los empleados.

33.5 Los empleados contratados con posterioridad a la fecha de ratificación de este Convenio no recibirán este beneficio.



## ARTÍCULO 34

### CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA

- 34.1 Si algún artículo o sección de este Convenio se considera inválido, ilegal o no exigible, debido a cualquier legislación existente o promulgada con posterioridad o por autoridad judicial, todos los demás artículos y secciones de este Convenio permanecerán en pleno vigor y efecto durante el plazo del presente.
- 34.2 Si un artículo o sección se declara inválido, tanto la Ciudad como el Sindicato acuerdan reunirse dentro de los treinta (30) días de dicha determinación con el fin de llegar a un reemplazo mutuamente satisfactorio para dicho artículo o sección.

## **ARTÍCULO 35**

### **DISPOSICIONES VARIAS**

- 35.1 Este Convenio reemplazará cualquier ordenanza, reglamento o política y procedimiento promulgado y adoptado por el Concejo Municipal que entre en conflicto directo con los términos o las condiciones de empleo aquí contenidos.
- 35.2 La Ciudad acuerda que notificará al Sindicato antes de implementar cualquier cambio en las políticas relacionadas con los empleados.

## ARTÍCULO 36

### DERECHOS DEL SINDICATO

- 36.1 Los empleados tendrán derecho a formar, afiliarse y participar en el Sindicato. Los empleados tendrán derecho a negociar colectivamente con la Ciudad en la determinación de los términos y condiciones de su empleo. Los empleados tendrán derecho a estar representados en la determinación de los reclamos sobre todos los términos y condiciones del empleo. Los empleados tendrán derecho a participar en actividades concertadas, no prohibidas por la ley, con fines de negociación colectiva u otra ayuda o protección mutua. Los empleados tendrán derecho a expresar o comunicar a la Administración cualquier punto de vista, reclamo u opinión en relación con cualquier término o condición de empleo, todo ello sin interferencia, restricción, coerción, discriminación ni represalia.
- 36.2 Nada limitará el derecho de los representantes del Sindicato debidamente autorizados a presentar los puntos de vista del Sindicato sobre cuestiones que afecten el bienestar de sus miembros, siempre que se presenten claramente como el punto de vista del Sindicato y no necesariamente de la Ciudad.
- 36.3 Por el presente se conservan todos los derechos de los empleados/sindicatos según lo dispuesto en las leyes federales, estatales o locales, que no puedan ser reemplazados válidamente por este Convenio.

**ARTÍCULO 37**  
**ESTACIONAMIENTO**

- 37.1 En la medida en que sea factible desde el punto de vista operativo, la Ciudad se compromete a proporcionar estacionamiento sin costo para los empleados. Cualquier cambio en los lugares o costos de estacionamiento deberá ser negociado con el Sindicato.

Working Draft for Ratification Copy

## ARTÍCULO 38

### PERÍODO DE PRUEBA

38.1 Se considerará que los empleados nuevos están en período de prueba inicial por un período de seis (6) meses a partir de la fecha de contratación. Durante el período de prueba inicial, la Ciudad tendrá derecho a conservar o despedir a los empleados. En lo que se refiere a este Artículo, la duración del período de prueba de seis (6) meses se definirá como un período de tiempo no menor de mil cuarenta (1040) horas de tiempo documentado trabajando en el puesto nuevo. Se debe completar una evaluación de desempeño quince (15) días antes de la fecha de elegibilidad del empleado en período de prueba para la condición de empleado regular, que es de seis (6) meses. Luego, los empleados serán evaluados a los doce (12) meses y, posteriormente, una vez al año.

Los empleados civiles del Departamento de Policía se considerarán en período de prueba inicial por un período de seis (6) meses a partir de la fecha de contratación. Durante el período de prueba inicial, la Ciudad tendrá derecho a conservar o despedir a los empleados. En lo que se refiere a este Artículo, la duración del período de prueba de seis (6) meses se definirá como un período de tiempo no menor de mil cuarenta (1040) horas de tiempo documentado trabajando en el puesto nuevo. Se debe completar una evaluación de desempeño tres (3) meses a partir de la fecha de contratación y luego nuevamente quince (15) días antes de la finalización de la fecha de elegibilidad del empleado en período de prueba para la condición de empleado regular, que es de seis (6) meses. Luego, los empleados serán evaluados a los doce (12) meses y, posteriormente, una vez al año.

38.2 Los empleados que sean transferidos, ascendidos, reasignados o descendidos a un puesto nuevo estarán en período de prueba por un período de seis (6) meses a partir de la fecha de la transacción. En lo que se refiere a este Artículo, la duración del período de prueba de seis (6) meses se definirá como un período de tiempo no

menor de mil cuarenta (1040) horas de tiempo documentado trabajando en el puesto nuevo. Se debe completar una evaluación de desempeño quince (15) días antes de la finalización del período de prueba. Luego, los empleados serán evaluados a los doce (12) meses y, posteriormente, una vez al año. Esto no se aplicará a los ascensos dentro de los rangos de operador de planta como consecuencia de recibir certificaciones o licencias.

Los empleados civiles del Departamento de Policía que sean transferidos, ascendidos, reasignados o descendidos a un puesto nuevo estarán en período de prueba por un período de seis (6) meses a partir de la fecha de la transacción. En lo que se refiere a este Artículo, la duración del período de prueba de seis (6) meses se definirá como un período de tiempo no menor de mil cuarenta (1040) horas de tiempo documentado trabajando en el puesto nuevo. Se debe completar una evaluación de desempeño tres (3) meses a partir de la fecha en que un empleado sea transferido, ascendido, reasignado o descendido a un puesto nuevo y luego nuevamente quince (15) días antes de la finalización del período de prueba. Luego, los empleados serán evaluados a los doce (12) meses y, posteriormente, una vez al año.

38.3 Los empleados que no cumplan con las normas de comportamiento o desempeño pueden ser puestos a prueba por un período no mayor a doce (12) meses.

38.4 A ningún empleado en período de prueba se le otorgará la condición de empleado regular hasta que el informe final del período de prueba haya sido completado y enviado al Departamento de Recursos Humanos. Se enviará un aviso al empleado informándole que su evaluación de prueba fue recibida y que logró la condición de empleado regular con la Ciudad de Fort Myers.

38.5 Un empleado en período de prueba inicial no puede presentar ningún reclamo, y nadie puede presentar un reclamo en su nombre en relación con cualquier tipo de medida disciplinaria tomada contra el empleado o su despido.

## ARTÍCULO 39

### DEFINICIONES DE ANTIGÜEDAD

- 39.1 *Antigüedad en la Ciudad.* La antigüedad en la Ciudad se define como la duración del servicio continuo del empleado después de la fecha inicial de empleo. Dicha antigüedad se adquirirá después de completar un período de prueba en el cual la antigüedad será retroactiva al primer día de empleo.
- 39.2 *Antigüedad en el Departamento.* La antigüedad en el departamento se define como la duración del empleo continuo dentro del departamento actual del empleado. La antigüedad en el departamento se acumulará a partir del primer día de empleo o el traslado a un departamento nuevo.
- 39.3 *Antigüedad en la División.* La antigüedad en la división se define como la duración del empleo continuo dentro de la división actual del empleado. La antigüedad en la división se acumulará a partir del primer día de empleo o el traslado a una división nueva.
- 39.4 *Antigüedad en la Clasificación.* La antigüedad en la clasificación se define como la duración del empleo continuo dentro de una clasificación en particular. La antigüedad en la clasificación se acumulará a partir del primer día de empleo o el traslado a una clasificación nueva.
- 39.5 En caso de que la antigüedad en la ciudad sea igual entre los empleados, se tomará en cuenta la antigüedad en el departamento para determinar cuál es el empleado con mayor antigüedad. En caso de que la antigüedad en la ciudad y la antigüedad en el departamento sean iguales entre empleados de tiempo completo, se tomará en cuenta la antigüedad en la división para determinar cuál es el empleado con

mayor antigüedad. En caso de que la antigüedad en la ciudad, la antigüedad en el departamento y la antigüedad en la división sean iguales entre empleados de tiempo completo, se tomará en cuenta la antigüedad en la clasificación para determinar cuál es el empleado con mayor antigüedad.

39.6 Los empleados a tiempo parcial no tendrán antigüedad en la ciudad, departamento, división o clasificación sobre los empleados a tiempo completo. Los empleados a tiempo parcial ejercerán la antigüedad entre los empleados a tiempo parcial y de conformidad con lo dispuesto en este Artículo.

39.7 Los empleados perderán toda la antigüedad establecida en este Artículo en los siguientes casos:

- a) Despedido por causa justa
- b) Jubilación
- c) Renuncia
- d) Despido superior a dieciocho (18) meses
- e) Falta de notificación a la oficina de Recursos Humanos de su intención de regresar al trabajo dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la recepción de la reincorporación, según se verifique a través del Acuse de recibo del correo certificado.
- f) Fin de la relación laboral por no reincorporarse al trabajo luego de la licencia militar según lo establecido en el reglamento.
- g) Fin de la relación laboral por agotamiento del derecho a la FMLA.



## **ARTÍCULO 40**

### **DISCIPLINA**

- 40.1 La disciplina se basará en una causa justa y estará sujeta al procedimiento para la presentación de reclamos.
- 40.2 La disciplina incluirá una amonestación por escrito; suspensión sin goce de sueldo; descenso; y despido del empleo. Cualquier suspensión sin goce de sueldo se emitirá sobre la base de la cantidad de horas de la suspensión para que sea equivalente al número de días en el horario regular de trabajo de los empleados.
- 40.3 En general, la Ciudad adoptará una política de disciplina progresiva mediante la cual se imponen medidas disciplinarias menos severas antes de recurrir a la imposición de sanciones más severas por la misma conducta o una conducta similar por parte del empleado. Sin embargo, la Ciudad se reserva el derecho de imponer incluso la medida disciplinaria más severa como medida inicial cuando las circunstancias lo justifiquen.
- 40.4 A un empleado se le puede extender el período de prueba actual o puede ser puesto a prueba por una causa justa.
- 40.5 Procedimiento disciplinario
- A los efectos de este Artículo, la medida disciplinaria solo incluirá la suspensión sin goce de sueldo, el descenso o el despido. Cuando la Ciudad contemple una medida disciplinaria contra un empleado regular (no en período de prueba para empleados nuevos), el jefe del departamento, o la persona designada, deberá proporcionar al empleado un aviso por escrito de la(s) medida(s) prevista(s). El aviso por escrito

deberá ser entregado en mano, se enviará por correo electrónico o correo certificado, con acuse de recibo, al empleado y deberá incluir lo siguiente:

- a) La fecha propuesta de vigencia de la medida disciplinaria.
- b) Los cargos o motivos de la medida, que pueden incluir la identificación de cualquier documento sobre el que se basen los cargos.
- c) Una declaración advirtiendo al empleado que puede, dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la notificación, presentar una solicitud por escrito para llevar a cabo una conferencia predisciplinaria informal a fin de refutar los cargos formulados contra el empleado.
- d) El nombre, la dirección y el número de teléfono de la persona a quien se dirigirá la solicitud de conferencia.
- e) Una declaración que informe que, si el empleado solicita una conferencia, ninguna medida disciplinaria tendrá efecto final hasta después de que se haya llevado a cabo dicha conferencia, siempre y cuando la conferencia se lleve a cabo dentro de los catorce (14) días hábiles posteriores a la notificación establecida en la sección (1). La conferencia se llevará a cabo en el lugar y la hora determinados por la Ciudad, normalmente durante las horas hábiles regulares.

Conferencia predisciplinaria.

La conferencia será llevada a cabo por la(s) persona(s) que tenga(n) la autoridad para tomar o participar en una decisión acerca de qué medida disciplinaria, si corresponde, se va a imponer, generalmente el jefe del Departamento.

La(s) persona(s) que lleve(n) a cabo la conferencia predisciplinaria deberá(n) explicar que el propósito de la conferencia es considerar la posición del empleado con respecto a los cargos.

La conferencia será informal y no tendrá la naturaleza de una audiencia probatoria.

El empleado puede estar acompañado por un representante del Sindicato con fines

de asistencia o asesoramiento.

Se permitirá que el empleado presente información relevante, de forma oral o por escrito.

Al finalizar la conferencia, la(s) persona(s) que la dirija(n) informarán al empleado en qué momento se tomará la decisión sobre la medida disciplinaria pendiente. La(s) persona(s) que haya(n) llevado a cabo la conferencia predisciplinaria, o la persona designada, deberá(n) notificar al empleado el resultado de la conferencia predisciplinaria por escrito a través de la entrega del documento en persona, por correo electrónico o correo certificado, con solicitud de acuse de recibo. El aviso final deberá indicar la naturaleza de la medida disciplinaria que se impondrá, la(s) fecha(s) de vigencia de dicha medida y cualquier otra información que el empleador considere apropiada o necesaria.

## **ARTÍCULO 41**

### **BIENESTAR**

- 41.1 Todos los empleados serán motivados a asistir a las actividades de bienestar proporcionadas en nombre de la Ciudad.
- 41.2 La Ciudad proporcionará membresía al Skatium Gym con un descuento del cien por ciento (100%) para el empleado, siempre y cuando el Skatium esté bajo las operaciones de la Ciudad.

## ARTÍCULO 42

### TABLÓN DE ANUNCIOS/COMUNICACIONES

- 42.1 La Ciudad proporcionará espacio en todos los tablonos de anuncios existentes de la Ciudad para uso del Sindicato, a discreción del presidente del Sindicato. Sin embargo, si la Ciudad elimina cualquiera de los tablonos de anuncios existentes, el Sindicato puede, a su cargo, reemplazarlos. Los tablonos de anuncios de reemplazo colocados por el Sindicato serán utilizados exclusivamente por el Sindicato.
- 42.2 El presidente del Sindicato o la persona designada podrá colocar copias de los documentos relacionados con el Sindicato en el sitio de distribución de los cheques de pago en las fechas de pago.
- 42.3 La Ciudad proporcionará, a través de CityLink/Intranet, acceso de solo lectura al Convenio actual.

EN PRUEBA DE CONFORMIDAD, las partes firman este Convenio vigente del 1.º de octubre de 2022 al 30 de septiembre de 2025, en Fort Myers, Condado de Lee, Florida, el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2023.

Por:

---

Representante de la Ciudad

Marvlyn Scott  
Director de Recursos Humanos y Gestión de Riesgos

Testigo:

---

Por:

---

Representante del IUPAT

Richard Jones  
Presidente  
Sindicato Internacional de Pintores y Oficios Afines, Local 2301

Testigo:

---

POR EL PRESENTE CERTIFICO que el Convenio Colectivo anterior fue ratificado por la mayoría de los empleados del Sindicato Internacional de Pintores y Oficios Afines, Local 2301, en una elección con voto secreto llevada a cabo el 10 de mayo de 2023.

Por:

\_\_\_\_\_  
Representante del IUPAT

Richard Jones  
Presidente  
Sindicato Internacional de Pintores y Oficios Afines, Local 2301

POR EL PRESENTE CERTIFICO que el Convenio Colectivo anterior fue aprobado y ratificado en Sesión Pública del Concejo Municipal de la Ciudad de Fort Myers, Florida, el 15 de mayo de 2023.

Doy fe: \_\_\_\_\_  
Gwen Carlisle, Secretaria de la Ciudad  
Ciudad de Fort Myers

Por: \_\_\_\_\_  
Kevin B. Anderson, Alcalde  
Ciudad de Fort Myers

Ciudad

Por: \_\_\_\_\_  
Marty K. Lawing, Administrador de la  
Ciudad de Fort Myers

Aprobado:

\_\_\_\_\_  
Grant W. Alley  
Abogado Municipal

## ANEXO A - ESCALAS SALARIALES

ANEXO A1 - TARIFAS IUPAT A PARTIR DE ABRIL DE 2022

Categoría	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	\$12.00	\$12.36	\$12.73	\$13.12	\$13.50	\$13.91	\$14.33	\$14.76	\$15.20	\$15.66	\$16.13	\$16.60	\$17.10	\$17.62	\$18.14
2	\$12.83	\$13.22	\$13.61	\$14.02	\$14.44	\$14.88	\$15.33	\$15.78	\$16.25	\$16.74	\$17.25	\$17.77	\$18.30	\$18.85	\$19.41
3	\$13.73	\$14.14	\$14.57	\$15.01	\$15.45	\$15.92	\$16.40	\$16.89	\$17.40	\$17.92	\$18.45	\$19.01	\$19.57	\$20.17	\$20.77
4	\$14.69	\$15.14	\$15.60	\$16.05	\$16.53	\$17.03	\$17.55	\$18.07	\$18.61	\$19.17	\$19.75	\$20.34	\$20.94	\$21.58	\$22.22
5	\$15.72	\$16.20	\$16.68	\$17.19	\$17.69	\$18.22	\$18.77	\$19.34	\$19.92	\$20.52	\$21.13	\$21.75	\$22.42	\$23.09	\$23.78
6	\$16.82	\$17.33	\$17.86	\$18.38	\$18.94	\$19.51	\$20.09	\$20.69	\$21.32	\$21.95	\$22.62	\$23.28	\$23.99	\$24.71	\$25.45
7	\$18.00	\$18.55	\$19.10	\$19.67	\$20.27	\$20.87	\$21.51	\$22.14	\$22.81	\$23.49	\$24.19	\$24.92	\$25.67	\$26.44	\$27.24
8	\$19.26	\$19.83	\$20.43	\$21.05	\$21.67	\$22.34	\$22.99	\$23.69	\$24.40	\$25.13	\$25.89	\$26.67	\$27.47	\$28.29	\$29.13
9	\$20.81	\$21.42	\$22.08	\$22.73	\$23.42	\$24.12	\$24.84	\$25.59	\$26.35	\$27.14	\$27.96	\$28.79	\$29.66	\$30.55	\$31.46
10	\$22.46	\$23.14	\$23.83	\$24.55	\$25.29	\$26.04	\$26.82	\$27.62	\$28.45	\$29.31	\$30.19	\$31.10	\$32.02	\$32.99	\$33.98
11	\$24.27	\$24.99	\$25.75	\$26.52	\$27.32	\$28.13	\$28.98	\$29.85	\$30.74	\$31.67	\$32.62	\$33.59	\$34.60	\$35.64	\$36.72
12	\$26.21	\$27.00	\$27.80	\$28.64	\$29.50	\$30.38	\$31.30	\$32.23	\$33.20	\$34.19	\$35.22	\$36.28	\$37.36	\$38.48	\$39.64
13	\$28.31	\$29.15	\$30.03	\$30.93	\$31.86	\$32.81	\$33.80	\$34.81	\$35.86	\$36.93	\$38.05	\$39.18	\$40.36	\$41.57	\$42.81
14	\$30.57	\$31.47	\$32.43	\$33.41	\$34.40	\$35.44	\$36.50	\$37.62	\$38.71	\$39.88	\$41.07	\$42.30	\$43.57	\$44.88	\$46.24



Working



**ANEXO A2 - TARIFAS IUPAT A PARTIR DEL 5 DE ENERO DE 2023**

Categor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	\$15.00	\$15.16	\$15.73	\$16.12	\$16.50	\$16.91	\$17.33	\$17.76	\$18.20	\$18.66	\$19.13	\$19.60	\$20.10	\$20.62	\$21.14
2	\$15.81	\$16.22	\$16.61	\$17.02	\$17.44	\$17.88	\$18.33	\$18.78	\$19.25	\$19.74	\$20.25	\$20.77	\$21.30	\$21.85	\$22.41
3	\$16.71	\$17.14	\$17.57	\$18.01	\$18.45	\$18.92	\$19.40	\$19.89	\$20.40	\$20.92	\$21.45	\$22.01	\$22.57	\$23.17	\$23.77
4	\$17.69	\$18.14	\$18.60	\$19.05	\$19.53	\$20.03	\$20.55	\$21.07	\$21.61	\$22.17	\$22.75	\$23.34	\$23.94	\$24.58	\$25.22
5	\$18.72	\$19.20	\$19.68	\$20.19	\$20.69	\$21.22	\$21.77	\$22.34	\$22.92	\$23.52	\$24.13	\$24.75	\$25.42	\$26.09	\$26.78
6	\$19.82	\$20.33	\$20.86	\$21.38	\$21.94	\$22.51	\$23.09	\$23.69	\$24.32	\$24.95	\$25.62	\$26.28	\$26.99	\$27.71	\$28.45
7	\$21.00	\$21.55	\$22.10	\$22.67	\$23.27	\$23.87	\$24.51	\$25.14	\$25.81	\$26.49	\$27.19	\$27.92	\$28.67	\$29.44	\$30.24
8	\$22.26	\$22.83	\$23.43	\$24.05	\$24.67	\$25.34	\$25.99	\$26.69	\$27.40	\$28.13	\$28.89	\$29.67	\$30.47	\$31.29	\$32.13
9	\$21.81	\$24.42	\$25.08	\$25.73	\$26.42	\$27.12	\$27.84	\$28.59	\$29.35	\$30.14	\$30.96	\$31.79	\$32.66	\$33.55	\$34.46
10	\$25.46	\$26.14	\$26.83	\$27.55	\$28.29	\$29.04	\$29.82	\$30.62	\$31.45	\$32.31	\$33.19	\$34.10	\$35.02	\$35.99	\$36.98
11	\$27.27	\$27.99	\$28.75	\$29.52	\$30.32	\$31.13	\$31.98	\$32.85	\$33.74	\$34.67	\$35.62	\$36.59	\$37.60	\$38.64	\$39.72
12	\$29.21	\$30.00	\$30.80	\$31.64	\$32.50	\$33.38	\$34.30	\$35.23	\$36.20	\$37.19	\$38.22	\$39.28	\$40.36	\$41.48	\$42.64
11	\$11.11	\$32.15	\$33.03	\$33.93	\$34.86	\$35.81	\$36.80	\$37.81	\$38.86	\$39.93	\$41.05	\$42.18	\$43.36	\$44.57	\$45.81
14	\$31.57	\$34.47	\$35.43	\$36.41	\$37.40	\$38.44	\$39.50	\$40.62	\$41.71	\$42.88	\$44.07	\$45.30	\$46.57	\$47.88	\$49.24

Working Copy

Working



**ANEXO A3 - TARIFAS IUPAT a partir del 12 de octubre de 2023**

Categoría	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	\$15.00	\$15.45	\$15.91	\$16.19	\$16.88	\$17.39	\$17.91	\$18.45	\$19.00	\$19.57	\$20.16	\$20.76	\$21.39	\$22.03	\$22.69
2	\$15.81	\$16.10	\$16.79	\$17.10	\$17.81	\$18.35	\$18.90	\$19.47	\$20.05	\$20.65	\$21.27	\$21.91	\$22.57	\$23.24	\$23.94
3	\$16.71	\$17.24	\$17.75	\$18.28	\$18.81	\$19.40	\$19.98	\$20.58	\$21.20	\$21.83	\$22.49	\$23.16	\$23.86	\$24.57	\$25.31
4	\$17.69	\$18.22	\$18.77	\$19.11	\$19.91	\$20.51	\$21.12	\$21.76	\$22.41	\$23.08	\$23.77	\$24.49	\$25.22	\$25.98	\$26.76
5	\$18.72	\$19.28	\$19.86	\$20.46	\$21.07	\$21.70	\$22.35	\$23.02	\$23.71	\$24.43	\$25.16	\$25.91	\$26.69	\$27.49	\$28.32
6	\$19.82	\$20.42	\$21.01	\$21.66	\$22.11	\$22.98	\$23.67	\$24.38	\$25.11	\$25.86	\$26.64	\$27.44	\$28.26	\$29.11	\$29.98
7	\$21.00	\$21.61	\$22.28	\$22.95	\$21.61	\$24.14	\$25.07	\$25.83	\$26.60	\$27.40	\$28.22	\$29.07	\$29.94	\$30.84	\$31.76
8	\$22.26	\$22.91	\$21.61	\$24.12	\$25.05	\$25.80	\$26.58	\$27.37	\$28.20	\$29.04	\$29.91	\$30.81	\$31.73	\$32.69	\$33.67
9	\$21.81	\$24.52	\$25.26	\$26.02	\$26.80	\$27.60	\$28.43	\$29.28	\$10.16	\$31.06	\$32.00	\$32.96	\$33.94	\$34.96	\$36.01
10	\$25.46	\$26.23	\$27.01	\$27.82	\$28.66	\$29.52	\$30.40	\$31.32	\$32.25	\$33.22	\$34.22	\$35.25	\$36.30	\$37.39	\$38.51
11	\$27.27	\$28.09	\$28.91	\$29.80	\$10.70	\$31.62	\$32.56	\$33.54	\$34.55	\$35.58	\$36.65	\$37.75	\$38.88	\$40.05	\$41.25
12	\$29.21	\$10.08	\$10.99	\$11.92	\$12.87	\$33.86	\$34.88	\$35.92	\$37.00	\$38.11	\$39.25	\$40.43	\$41.64	\$42.89	\$44.18
13	\$11.31	\$32.25	\$33.22	\$14.21	\$15.24	\$36.30	\$37.38	\$38.51	\$39.66	\$40.85	\$42.08	\$43.34	\$44.64	\$45.98	\$47.36
14	\$11.57	\$14.57	\$15.61	\$16.68	\$17.78	\$38.91	\$40.08	\$41.28	\$42.52	\$43.80	\$45.11	\$46.46	\$47.86	\$49.29	\$50.77

Working Copy



### Paso 1: Presentación del reclamo al supervisor

El reclamo debe ser presentado al supervisor dentro de los 10 días hábiles posteriores al evento que causó el reclamo o dentro de los 10 días hábiles posteriores al momento en que el empleado agraviado tome conocimiento de dicho evento.

<b>Fecha de presentación</b>			
<i>Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción del reclamo, el supervisor se reunirá con el empleado agraviado o su representante para buscar una solución. El supervisor deberá emitir una respuesta por escrito al empleado o representante del Sindicato a más tardar 5 días hábiles después de dicha reunión.</i>			
<b>Fecha de la reunión</b>			
<b>¿Se resolvió el reclamo?</b>	Sí		No
<b>Comentarios:</b>			
<b>Firma del supervisor:</b>		<b>Fecha de la respuesta</b>	

### Paso 2: Reclamo por escrito al Comité de Reclamos del IUPAT

El reclamo debe presentarse ante el Comité de Reclamos dentro de los 10 días hábiles posteriores a la decisión tomada en el Paso 1.

<b>Fecha de presentación</b>			
<i>El Comité de Reclamos del Sindicato determinará si el reclamo es válido y si tiene fundamentos. Si el Comité de Reclamos del Sindicato determina que el reclamo es inválido o no tiene fundamentos, el Sindicato no tomará ninguna otra medida.</i>			
<b>Fecha de la reunión</b>			

### Paso 3: Presentación del reclamo al jefe del Departamento

Si el Comité de Reclamos del Sindicato determina que el reclamo es válido y tiene fundamentos, el Sindicato presentará el reclamo por escrito al jefe del Departamento del empleado agraviado dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción del reclamo por parte del Comité de Reclamos del Sindicato. Los reclamos de "Acción colectiva" por parte del Sindicato se presentarán en este Paso dentro de los 10 días hábiles siguientes al hecho causante del reclamo o dentro de los 10 días hábiles siguientes a que el Sindicato tome conocimiento de dicho hecho.

<b>Fecha de presentación</b>			
<i>Dentro de los cinco (5) días hábiles después de recibir el reclamo, según corresponda, el jefe del Departamento se reunirá con el empleado agraviado o el representante del Sindicato para buscar una solución para el reclamo. El jefe del Departamento deberá emitir una decisión por escrito o una respuesta al empleado o representante del Sindicato a más tardar cinco (5) días hábiles después de dicha reunión.</i>			
<b>Fecha de la reunión</b>			
<b>¿Se resolvió el reclamo?</b>	Sí		No
<b>Comentarios:</b>			
<b>Firma del jefe del Departamento</b>		<b>Fecha de la respuesta</b>	

#### **Paso 4: Presentación del reclamo al director de Recursos Humanos**

*Si el reclamo no se resuelve de forma satisfactoria en el Paso 3, el Sindicato presentará el reclamo por escrito al director de Recursos Humanos dentro de un plazo de 10 días hábiles luego de decisión tomada en el Paso 3.*

<b>Fecha de presentación</b>				
<i>Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción del reclamo, según corresponda, el director de Recursos Humanos se reunirá con el empleado agraviado o el representante del Sindicato para hallar una solución para el reclamo. El director de Recursos Humanos deberá emitir una decisión o respuesta por escrito al empleado o al representante del Sindicato a más tardar cinco (5) días hábiles después de dicha reunión.</i>				
<b>Fecha de la reunión</b>				
<b>¿Se resolvió el reclamo?</b>	Sí		No	
<b>Comentarios:</b>				
<b>Firma del director de RR. HH.</b>		<b>Fecha de la respuesta</b>		

#### **Paso 5: Solicitud de mediación por parte del Sindicato**

*Si el Sindicato no está de acuerdo con la decisión tomada en el Paso 4, el Sindicato presentará el reclamo por escrito al director de Recursos Humanos y solicitará una mediación dentro de los 10 días hábiles de la decisión tomada en el Paso 4. Una vez recibida la solicitud de mediación del Sindicato, el director de Recursos Humanos deberá, dentro de los 10 días hábiles, notificar al Servicio Federal de Mediación y Conciliación, Región 3A del Gobierno de los Estados Unidos, para la conducción de un Programa de Mediación para Reclamos inmediato.*

<b>Fecha de presentación</b>	
------------------------------	--