

**CONVENIO COLECTIVO
DE TRABAJO**

entre

CONSEJO DE DISTRITO N.º 78

ESTADO DE FLORIDA

SECCIÓN AFILIADA 1010

DEL

SINDICATO INTERNACIONAL DE

PINTORES Y OFICIOS AFINES, AFL-CIO

y el

CONDADO DE CHARLOTTE

FLORIDA

JUNTA DE COMISIONADOS DEL CONDADO

Del 1 de octubre de 2022 al 30 de septiembre de 2025

**Convenio
entre
el Consejo de Distrito n.º 78/Estado de Florida
y su Sección afiliada 1010
del Sindicato Internacional de
Pintores y Oficios Afines, AFL-CIO
y el
condado de Charlotte, Florida
Junta de Comisionados del Condado**

1 de octubre de 2022 – 30 de septiembre de 2025

Índice

Artículo Página

Índice

Considerandos	1
Artículo 1	1
Convenio	1
1.1 Convenio	1
1.2 Aplicabilidad	1
1.3 Propósito	2
1.4 Servicios públicos	2
Artículo 2	3
Definiciones	3
2.1 Definiciones	3
2.2 Cálculo del tiempo	5
2.3 Denotación de género	5
Artículo 3	6
Reconocimiento	6

3.1	Por el Condado	6
3.2	Unidad de negociación	6
3.3	Por el Sindicato	6
3.4	Relación apropiada	6
Artículo 4		7
Derechos de gestión		7
4.1	Derechos generales	7
4.2	Derechos específicos	7
4.3	Las quejas no están prohibidas	8
4.4	Junta de Comisionados del Condado	8
4.5	Emergencias	8
Artículo 5		9
Prohibición de huelgas		9
5.1	Prohibición	9
5.2	Obligaciones del Sindicato	9
5.3	Infracciones	9
5.4	Disciplina	9
5.5	Sanciones	9
5.6	Instrucciones del Sindicato para los infractores	10
5.7	Ausencia de arbitraje	10
5.8	Exención de responsabilidad	10
Artículo 6		11
No discriminación		11
6.1	No discriminación	11
6.2	Por el Sindicato	11
6.3	Por el Condado	11
6.4	Infracciones de los empleados	11
Artículo 7		12
Derechos de los empleados		12
7.1	Afiliación sindical	12
7.2	Representación	12

7.3	Consultas	12
7.4	Descripción y clasificaciones del puesto	12
7.5	Prioridad del Convenio	13
7.6	Derecho a elegir representantes	13
7.7	Representación para las quejas	13
7.8	Reducción de la representación	14
7.9	Tiempo de licencia	15
7.10	Acceso	15
7.11	Solicitud	15
7.12	Equipo de negociación	15
Artículo 8		17
Disciplina		17
8.1	Derechos del Condado	17
8.2	Fundamentos para las medidas disciplinarias	17
8.3	Disciplina correctiva/progresiva	17
8.4	Oportunidad para adoptar medidas disciplinarias	17
8.5	Expediente de investigación disciplinaria	18
8.6	Apelaciones/Quejas	18
8.7	Impugnación/Apelación de una medida disciplinaria	18
Artículo 9		19
Procedimiento de quejas		19
9.1	Obligación del Sindicato	19
9.2	Reglas generales	19
9.3	Procedimiento de quejas	21
(a)	Paso 1:	21
(b)	Paso 2:	22
(c)	Paso 3:	22
(d)	Paso 4:	23
(e)	Mediación:	23
(f)	Arbitraje:	23
Artículo 10		25

Deducción de cuotas	25
10.1 Autorización y limitación	25
10.2 Notificación	26
10.3 Transmisión	26
10.4 Indemnización	26
Artículo 11	27
Tablones de anuncios	27
11.1 Tablones de anuncios	27
11.2 Ubicación y tamaño	27
11.3 Limitaciones	27
Artículo 12	28
Horas de trabajo y horas extras	28
12.1 Horas de trabajo	28
12.2 Horario de trabajo	28
12.3 Horas de inicio/Cambios de horario	28
12.4 Descansos	29
12.5 Horas extras	29
12.6 Tiempo compensatorio	30
Artículo 13	31
Período de prueba	31
13.1 Período de prueba inicial	31
Artículo 14	32
Antigüedad	32
14.1 Cálculo de la antigüedad	32
14.2 Antigüedad en el Condado	32
14.3 Antigüedad en la clasificación	32
14.4 Antigüedad departamental	33
14.5 Pérdida de antigüedad	33
Artículo 15	34
Cese y reincorporación	34
15.1 Selección para el cese y la reincorporación	34

(a)	Antigüedad en el Condado:	34
(b)	Disciplina:	34
i.	Advertencia escrita	34
ii.	Suspensión	34
iii.	Descenso de categoría involuntario:	34
(c)	Preferencia de veteranos:	34
15.2	Aviso de puntos de retención por cese	35
15.3	Orden de cese	35
15.4	Desplazamiento del trabajo (“transferencia”)	35
15.5	Pago en caso de desplazamiento	36
15.6	Reincorporación	36
15.7	Servicio tras la reincorporación	37
15.8	Examen físico/Evaluación de antecedentes tras la reincorporación	37
Artículo 16		38
Deber de actuar como jurado		38
16.1	Notificación	38
16.2	Pago por horas de trabajo	38
16.3	Regreso al turno	38
Artículo 17		39
Audiencias administrativas y comparecencias ante el Tribunal		39
17.1	Procedimientos administrativos	39
17.2	Asistencia al tribunal	39
17.3	Empleados como acusados en demandas	39
17.4	Procedimientos generales	40
Artículo 18		42
Licencia por duelo		42
18.1	Disposición de licencia por duelo	42
18.2	Familiares inmediatos	42
18.3	Otros fallecimientos	42
18.4	Prueba	42
Artículo 19		43

Licencia militar	43
19.1 Servicio activo	43
19.2 Entrenamiento para la Guardia o la reserva	43
19.3 Servicio militar activo (reservista)	43
19.4 Solicitud de licencia militar	43
Artículo 20	44
Licencia sin goce de sueldo	44
20.1 Licencia familiar y médica	44
20.2 Licencia sin goce de sueldo	44
20.3 Empleados en el período de prueba inicial	44
20.4 Empleados a tiempo completo	44
20.5 Fecha de entrada en vigor	44
20.6 Agotamiento de la licencia con goce de sueldo (PTO)	44
20.7 Licencia médica sin goce de sueldo	45
20.8 Prórrogas	45
20.9 Sin devengo	45
20.10 Cobertura de seguro	45
20.11 Continuación de la cobertura del seguro	45
20.12 Duración máxima	45
20.13 Prórroga de los beneficios del seguro	45
20.14 Responsabilidad del empleado	46
Artículo 21	48
Días festivos y días personales	48
21.1 Días festivos	48
21.2 Pago de los días festivos	48
21.3 Requisitos para el pago de días festivos	49
21.4 Día/Fecha de conmemoración	49
21.5 Días personales	49
21.6 Día del Desarrollo Profesional (día festivo flotante)	49
Artículo 22	50
Licencia con goce de sueldo (PTO)	50

22.1 Licencia con goce de sueldo (PTO)	50
Artículo 23	53
Responsabilidad de los empleados	53
23.1 Responsabilidad de los empleados	53
Artículo 24	54
Políticas y procedimientos de Recursos Humanos	54
24.1 Políticas y procedimientos	54
Artículo 25	55
Política sobre drogas y alcohol	55
25.1 Política sobre drogas y alcohol	55
25.2 Prohibiciones	55
25.3 Pruebas de drogas o alcohol	56
(a) Sospecha razonable:	56
(b) Regreso al trabajo y seguimiento:	57
(c) Pruebas aleatorias:	57
(d) Accidente:	58
(e) Exámenes físicos de rutina:	58
25.4 Disciplina	58
25.5 Procedimientos de prueba	61
25.6 Prohibición de represalias	62
25.7 Procedimiento de apelación	62
Artículo 26	63
Seguridad y salud	63
26.1 Condiciones de trabajo seguro	63
26.2 Equipo de seguridad	63
26.3 Devolución del equipo de seguridad	63
26.4 Calzado de seguridad	63
Artículo 27	65
Beneficios	65
27.1 Cheques de pago	65
27.2 Ascensos	65

27.3	Indemnización por fallecimiento	67
27.4	Capacitación	67
27.5	Beneficios de atención médica	68
27.6	Beneficio médico complementario para jubilados	68
27.7	Comité de seguros y beneficios para empleados	69
27.8	Seguros de vida y AD&D	69
27.9	Cambios en la clasificación laboral	69
27.10	Lesión en el trabajo	69
(a)	Indemnización por enfermedad o accidente laboral y beneficio por tiempo perdido	69
(b)	Regreso al trabajo/Funciones alternativas	70
27.11	Asistencia educativa	70
Artículo 28		71
Pago		71
28.1	Aumento salarial para los años fiscales 2023 a 2025	71
28.2	Disposiciones salariales especiales	71
	Pago por desempeño	71
28.3	Aumento en caso de ascenso/descenso de categoría	71
28.4	Diferencial de turnos	72
28.5	Pago por guardia	72
28.6	Pago por tiempo extra	73
28.7	Pago por transferencia temporal	74
28.8	Reembolso de millas	74
28.9	Otorgamiento de la CDL	75
28.10	Evaluación de desempeño	75
Artículo 29		76
Disposiciones varias		76
29.1	Reuniones especiales	76
29.2	Reuniones de la Junta de Comisionados del Condado	76
29.3	Empleado cubierto en puestos nuevos en la unidad de negociación	76
29.4	Limpieza de uniformes	77
29.5	Devolución de bienes y obligaciones financieras	77

Artículo 30	78
Duración	78
30.1 Duración del Convenio	78
30.2 Convenio completo	78
30.3 Modificaciones	78
30.4 Cláusula de salvaguarda	78
En fe de lo cual	79
APÉNDICE I	80
Clasificaciones de unidades de negociación propuestas	80
APÉNDICE II	83
Unidad de negociación	83
Categorías salariales y rangos salariales propuestos	83
APÉNDICE III	84
Contrato de última oportunidad de rehabilitación de la dependencia química	84
APÉNDICE IV	87
Formulario 7.3	87
Solicitud de permiso de consulta con un representante sindical	87

**Convenio
entre
el Consejo de Distrito n.º 78/Estado de Florida
y su Sección afiliada 1010
del Sindicato Internacional de
Pintores y Oficios Afines, AFL-CIO
y el
condado de Charlotte, Florida
Junta de Comisionados del Condado
1 de octubre de 2022– 30 de septiembre de 2025**

Considerandos

Teniendo en cuenta las promesas contenidas en este Convenio y por cualquier otra contraprestación válida, cuya recepción se acusa por el presente, se acuerda lo siguiente:

**Artículo 1
Convenio**

1.1 Convenio

Este convenio se celebra entre el Consejo de Distrito n.º 78 (estado de Florida) y su Sección afiliada 1010 del Sindicato Internacional de Pintores y Oficios Afines, AFL-CIO, en adelante, denominado el “Sindicato”, y la Junta de Comisionados del condado de Charlotte (Florida), en adelante, denominada el “Condado”.

1.2 Aplicabilidad

Este Convenio se aplicará a todos los empleados del Condado que estén incluidos en la unidad de negociación a la que el Sindicato esté certificado para representar en virtud de la Certificación n.º 289 de la Comisión de Relaciones de Empleados Públicos de Florida (en adelante, denominada “PERC de Florida”) con sus modificaciones.

1.3 Propósito

El propósito de este Convenio es promover, mantener y continuar la relación armoniosa y de cooperación entre el Sindicato y el Condado.

El Sindicato y el Condado aceptan que este texto constituirá el acuerdo completo, exclusivo y definitivo, el consentimiento mutuo y la reunión de ideas entre ellos sobre los salarios, las horas y los términos y las condiciones de empleo de los empleados cubiertos por este Convenio.

1.4 Servicios públicos

El Sindicato y el Condado reconocen que se atenderán los mejores intereses de la comunidad garantizando que las operaciones y las funciones del gobierno del Condado sean ordenadas e ininterrumpidas, y brindando a los ciudadanos de la comunidad un servicio público superior de la manera más eficiente.

Artículo 2 **Definiciones**

2.1 Definiciones

Siempre que se utilicen en este Convenio, las siguientes palabras o términos tendrán estos significados:

- (a) **Días hábiles:** Tienen como propósito contar la cantidad de días en los que se debe hacer algo, y se refieren al período comprendido entre las 8:00 a. m. y las 5:00 p. m. de lunes a viernes, sin incluir los días festivos.
- (b) **Clasificaciones:** El título ocupacional asignado a un puesto o grupo de puestos similares basándose en una evaluación común del puesto.
- (c) **Administrador del Condado:** El administrador del Condado en ejercicio o la persona designada por él.
- (d) **Jefes de departamento:** Se refiere al jefe o al director de cada departamento que depende directamente del administrador del Condado o de una persona designada específica, como un asistente del administrador del Condado.
- (e) **Empleados:** Todas las personas que trabajan para el Condado y están incluidas en la unidad de negociación a la que el Sindicato está certificado para representar en virtud de la Certificación n.º 289 de la PERC de Florida con sus modificaciones.
- (f) **Año fiscal:** Se refiere al período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre, ambos inclusive.
- (g) **Días festivos:** Días festivos que se respetan de conformidad con el Artículo 21.1 de este Convenio.
- (h) **Gerencia:** Se refiere, tanto de forma individual como colectiva, a los supervisores y los gerentes de las unidades no negociadoras del Condado en la cadena de comunicaciones.
- (i) **Afiliados:** Empleados que establecen o mantienen una afiliación con el Sindicato de acuerdo con las costumbres y los estatutos del Sindicato.

- (j) **Licencia con goce de sueldo (PTO):** Se refiere al tiempo de licencia acumulado para las ausencias programadas y no programadas de un empleado.
- (k) **Políticas y procedimientos:** Las políticas, las normas y los procedimientos establecidos en el Manual de políticas y procedimientos de Recursos Humanos del condado de Charlotte con sus modificaciones.
- (l) **Diferencial de turnos:** La compensación adicional especial que se paga a un empleado cuyo horario laboral consiste en la asignación del segundo o tercer turno regularmente programado. El primer turno es el turno “diurno” normal y puede comenzar a las 5:00 a. m. o terminar a las 6:00 p. m.; el segundo turno puede comenzar a la 1:00 p. m. o terminar a las 11:00 p. m.; el tercer turno puede comenzar a las 10:00 p. m. o terminar a las 8:00 a. m. Trabajar en el segundo o tercer turno dará derecho al empleado al diferencial de turnos, de conformidad con el Artículo 29.4.
- (m) **Huelgas:** La acción concertada de los empleados para no presentarse al trabajo; la ausencia concertada de los empleados de sus puestos; la interrupción concertada del trabajo por parte de los empleados; la presentación concertada de renuncias por parte de los empleados; la abstinencia concertada, total o parcial, de cualquier grupo de empleados del cumplimiento pleno y remunerado de sus obligaciones laborales con el Condado con el fin de inducir, influir, consentir o coaccionar un cambio en los términos y las condiciones de empleo o los derechos, privilegios u obligaciones de un empleo público, o de participar en una línea de conducta deliberada y concertada que afecta negativamente a los servicios del Condado; el hecho de que los empleados no se presenten a trabajar después de la conclusión de un convenio colectivo de trabajo; y los piquetes para fomentar un paro laboral. El término “huelga” también hará referencia a cualquier preparación manifiesta, incluida, entre otras, la creación de fondos de huelga con respecto a las actividades enumeradas anteriormente o según lo defina la ley.
- (n) **Funcionario sindical:** Se refiere de forma tanto individual como colectiva al presidente, vicepresidente, secretario y encargado d la Sección 1010.
- (o) **Representante sindical:** Se refiere a un funcionario sindical, a un delegado sindical o a los empleados pagados por el Sindicato.
- (p) **Jornada laboral:** Un período fijo desde las 12:00 a. m. de un día hasta las 11:59 p. m. del día siguiente.

- (q) **Semana de trabajo:** Otro término para referirse a la semana de pago del Condado, que va desde las 12:00 a. m. del miércoles hasta las 11:59 p. m. del martes siguiente.

2.2 Cálculo del tiempo

Al calcular cualquier período ordenado o permitido por este Convenio para adoptar alguna medida, se aplicarán las siguientes reglas:

- (a) No se incluirá ni se contará el día del acto, evento o suceso a partir del cual comience el período designado.
- (b) Se incluirá o contará el último día del período designado, a menos que sea sábado, domingo o feriado (respetado), en cuyo caso el período se extiende hasta el final del siguiente día hábil.
- (c) Siempre que este Convenio exija que se adopte alguna medida dentro de un período prescrito después de la entrega de un aviso u otro documento, y el aviso u otro documento se entregue por correo, se agregarán cinco (5) días al período prescrito.

2.3 Denotación de género

El uso del pronombre masculino “él” o de las formas asociadas indica tanto el género masculino como el femenino.

Artículo 3 **Reconocimiento**

3.1 Por el Condado

El Condado reconoce al Sindicato como el representante exclusivo de los empleados en la unidad de negociación con el propósito de negociar colectivamente con el Condado en relación con los salarios, las horas y otros términos y condiciones laborales.

3.2 Unidad de negociación

La unidad de negociación para la que se otorgue el reconocimiento incluirá a todos los empleados a tiempo completo que ocupen cualquier puesto de las clasificaciones enumeradas en la Certificación n.º 289 de la PERC de Florida, con las aclaraciones y las modificaciones de la Orden 95E-118 (emitida el 22 de mayo de 1995), o las aclaraciones o las modificaciones de la PERC posterior a ella. En el Apéndice I de este Convenio, se incluye una lista de estas clasificaciones.

3.3 Por el Sindicato

El Sindicato reconoce al director ejecutivo del Condado (es decir, el administrador del Condado) o a la persona designada como el único representante del Condado a los efectos de la negociación colectiva.

3.4 Relación apropiada

Ni el Sindicato ni el Condado, ni sus agentes o representantes deberán (a) interferir, restringir u obligarse entre sí en el ejercicio de los derechos que les garantiza la ley estatal, incluidos, entre otros, la Sección 447.201-609 de los Estatutos de Florida; (b) negarse a negociar colectivamente entre sí; (c) no negociar entre sí de buena fe; o (d) participar en ninguna conducta que infrinja las disposiciones de la Sección 447.201-609 de los Estatutos de Florida.

Artículo 4 **Derechos de gestión**

4.1 Derechos generales

Es derecho del Condado determinar de forma unilateral el propósito de cada una de sus agencias constitutivas, establecer los estándares de servicio que se ofrecerán al público, ejercer el control y la discreción sobre su organización y sus operaciones, y administrar sus asuntos, a menos que una disposición de este Convenio lo restrinja o modifique específicamente.

4.2 Derechos específicos

El Sindicato reconoce que los derechos, las facultades y la autoridad únicos y exclusivos del Condado también incluyen, entre otros, los siguientes: (a) determinar la organización del gobierno del Condado; (b) determinar el propósito de cada una de sus agencias constitutivas; (c) ejercer control y discreción sobre la organización y la eficacia de las operaciones del Condado; (d) establecer estándares para los servicios que se ofrecerán al público; (e) manejar y dirigir a los empleados del Condado; (f) contratar, examinar, clasificar, ascender, capacitar, transferir, asignar, programar y retener a los empleados en puestos en el Condado; (g) suspender, descender de categoría, despedir o adoptar otras medidas disciplinarias contra los empleados por una causa justa; (h) aumentar, reducir, cambiar, modificar o alterar la composición y el tamaño de la fuerza laboral, incluido el derecho a relevar a los empleados de sus funciones por falta de trabajo, fondos u otros motivos legítimos, que incluyen, entre otros, establecer, cambiar o modificar la cantidad y los tipos de puestos, clasificaciones o empleados asignados a una organización, unidad, departamento o proyecto; (i) determinar la ubicación, los métodos, los medios y el personal con los que se llevarán a cabo las operaciones, incluido el derecho de contratar y subcontratar el trabajo actual y futuro; (j) determinar la cantidad de empleados que el Condado contratará; (k) determinar las tareas que se incluirán en las clasificaciones de los puestos y la cantidad, los tipos y las calificaciones de los puestos o los empleados asignados a una unidad organizativa, departamento o proyecto; (l) asignar horas extras y determinar la cantidad de horas extras requeridas; (m) controlar y regular el uso de los equipos y la propiedad del Condado; (n) establecer todas sus normas, reglamentos y procedimientos, y exigir a los empleados que los cumplan; (o) determinar las prácticas de seguridad interna; (p) realizar evaluaciones del desempeño; y (q) adoptar cualquier medida que consideren razonable y necesaria para garantizar de manera eficaz la salud, la seguridad y el bienestar del público.

4.3 Las quejas no están prohibidas

El ejercicio de los derechos de gestión del Condado no impedirá que los empleados sindicales o individuales presenten quejas si el ejercicio de dichos derechos de administración tiene la consecuencia práctica de infringir los términos y las condiciones de este Convenio.

4.4 Junta de Comisionados del Condado

La Junta de Comisionados del Condado tiene el derecho único y exclusivo de determinar su propósito, su misión y el presupuesto que se adoptará.

4.5 Emergencias

Si, a entera discreción del Condado o del administrador del Condado, se determina que existen condiciones de emergencia civil, el Condado podrá suspender las disposiciones de este Convenio mientras dure la emergencia civil, siempre que las tasas salariales y los beneficios monetarios permanezcan en pleno vigor y efecto. A los efectos del Convenio, las condiciones de emergencia civil incluyen, entre otras, disturbios, alteraciones del orden público, condiciones climáticas adversas o catástrofes similares, y cualquier otro suceso, acontecimiento o evento que, a entera discreción del Condado, el administrador del Condado o la persona designada, represente una amenaza o peligro para la salud, la seguridad o el bienestar públicos.

Tan pronto como el Condado o el administrador del Condado (o la persona designada) determinen que las condiciones de emergencia civil ya no existen, el administrador del Condado (o la persona designada) notificará a los empleados, y todos los empleados reanudarán inmediatamente sus turnos habituales.

Artículo 5 **Prohibición de huelgas**

5.1 Prohibición

El Sindicato y sus afiliados, funcionarios, agentes y representantes, de forma individual o colectiva, no autorizarán, alentarán, inducirán, apoyarán, instituirán, ayudarán, consentirán ni participarán en ninguna huelga, interrupción, ralentización, paro laboral o cualquier otra forma de interferencia ilegal con el trabajo, las operaciones, las funciones, las facultades, la autoridad, los deberes, las obligaciones o los derechos del Condado.

5.2 Obligaciones del Sindicato

El Sindicato notificará a todos sus afiliados, funcionarios, agentes y representantes su obligación y responsabilidad positivas de cumplir con el artículo, incluida, entre otras, su obligación de permanecer en el trabajo durante cualquier interrupción causada o iniciada por los empleados; incentivará a los empleados en infracción a volver al trabajo; y adoptará todas las medidas razonables que sean necesarias para subsanar toda infracción.

5.3 Infracciones

Toda infracción de este Artículo someterá a los infractores a las sanciones dispuestas por la ley.

5.4 Disciplina

Todo empleado que participe, promueva o sea una de las partes en cualquiera de las acciones prohibidas en la Sección 1 de este artículo estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

5.5 Sanciones

Los empleados no tendrán derecho a ningún beneficio ni salario mientras realicen alguna de las acciones prohibidas en la Sección 1 de este Artículo. Todo empleado que sea despedido por infringir este Artículo o las disposiciones vigentes de los Estatutos de la Florida deberá, si el Condado lo nombra, vuelve a nombrar, emplea o vuelve a emplear, cumplir un período de prueba de seis (6) meses después de su nuevo nombramiento o reemplazo. La remuneración no podrá en ningún caso superar la

recibida por el empleado inmediatamente antes del momento de la infracción y no se podrá aumentar durante un (1) año.

5.6 Instrucciones del Sindicato para los infractores

En caso de infracción de este Artículo, el Sindicato, tras determinar que los empleados involucrados están afiliados al Sindicato, ordenará de inmediato a sus afiliados verbalmente (cuando sea posible) y por escrito que detengan sus actividades y regresen al trabajo. El Sindicato proporcionará una copia de la orden escrita al Condado en el plazo de 24 horas de su emisión.

5.7 Ausencia de arbitraje

Este Artículo se aplicará únicamente mediante el proceso legal ordinario. Sin embargo, todo empleado que sea sancionado por infringir este Artículo puede presentar una queja sobre dicha medida disciplinaria de conformidad con el Procedimiento de quejas (Artículo 9) de este Convenio.

5.8 Exención de responsabilidad

El Condado se compromete a no iniciar ninguna acción civil contra el Sindicato por infracciones de este Artículo, siempre que el Sindicato haya cumplido con todas sus obligaciones en virtud de este Artículo.

Artículo 6 **No discriminación**

6.1 No discriminación

El Sindicato y el Condado aplicarán las disposiciones de este Convenio por igual a todos los empleados sin discriminación por motivos de ninguna clase o situación protegida federal, estatal o local.

Cuando el Condado tenga la obligación de adaptarse de manera razonable a una discapacidad en virtud de cualquier ley federal o estatal, el Condado tendrá el derecho, la facultad y la autoridad únicos y exclusivos de realizar las adaptaciones que considere necesarias, siempre que dicha adaptación no infrinja una disposición específica de este Convenio.

6.2 Por el Sindicato

El Sindicato cumplirá con todas las leyes federales y estatales, y con las normas y los reglamentos promulgados por la PERC de Florida, y aceptará a personas en su organización como afiliados de pleno derecho sin tener en cuenta la clase o la situación protegida.

El Sindicato no discriminará, intimidará, hostigará ni tomará represalias contra ninguna persona empleada por el Condado por motivo de su afiliación o no afiliación al Sindicato o por su actividad legítima y legal en nombre del Condado.

6.3 Por el Condado

El Condado cumplirá con todas las leyes federales y estatales, y con las normas y reglamentos promulgados por la PERC de Florida y no discriminará a ningún empleado cubierto por este Convenio por estar afiliado al Sindicato o por realizar actividades legítimas y legales en nombre de los afiliados al Sindicato.

6.4 Infracciones de los empleados

Todo empleado que infrinja las disposiciones de este Artículo es culpable de mala conducta y estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

Artículo 7

Derechos de los empleados

7.1 Afiliación sindical

Los empleados tendrán el derecho y estarán protegidos en el ejercicio de dicho derecho a unirse, participar o a no afiliarse ni participar en un sindicato, libremente y sin temor a sanciones o represalias. Se reconocerá que la libertad de los empleados para ayudar al Sindicato se extiende a la participación en la gerencia del Sindicato y a actuar en nombre del Sindicato en calidad de representantes del Sindicato.

7.2 Representación

Todo empleado que desee reunirse y consultar con un gerente o supervisor del Condado a través de la cadena de mando correspondiente puede, si el empleado lo decide, tener representación sindical en la reunión. Los empleados tendrán derecho a consultar con la Gerencia sin la intervención ni la asistencia de un representante sindical. Sin embargo, el Condado no negociará individualmente con los empleados sobre los asuntos cubiertos en este Convenio.

7.3 Consultas

Los empleados tendrán derecho a reunirse, comunicarse y consultar con representantes sindicales reconocidos sobre las quejas y otros asuntos del Sindicato durante el horario laboral habitual, pero solo si estas comunicaciones no interrumpen, retrasan ni interfieren innecesariamente con el orden, la eficacia y la continuidad de las operaciones y las funciones del Condado. Los representantes sindicales deberán completar el Formulario 7.3 (consulte el Apéndice IV) para avisar a su supervisor con antelación de las actividades programadas del Sindicato con la mayor antelación posible. Cuando dichas actividades del Sindicato no estén programadas con antelación, por causas ajenas al Sindicato, los representantes del Sindicato deberán llamar a su supervisor y completar oportunamente el Formulario 7.3.

7.4 Descripción y clasificaciones del puesto

Los empleados tendrán la oportunidad de revisar y analizar la descripción o clasificación de su puesto con su supervisor inmediato. Además, el empleado puede tener un representante sindical presente en cualquier debate relacionado con las descripciones o clasificaciones del puesto. Un empleado que no está satisfecho con el

resultado de estas conversaciones puede presentar una queja por escrito de conformidad con el Artículo 9 de este Convenio.

7.5 Prioridad del Convenio

A menos que la ley o las disposiciones de este Convenio permitan lo contrario, este Convenio reemplazará, controlará y tendrá prioridad sobre cualquier norma, reglamento y procedimiento contradictorio adoptado por el Condado.

7.6 Derecho a elegir representantes

El Sindicato tendrá el derecho exclusivo de seleccionar a los empleados entre los cubiertos por este Convenio para que actúen como sus funcionarios y delegados. Sin embargo, todo empleado seleccionado por el Sindicato deberá haber completado un período de prueba inicial en el momento de su selección.

No habrá límites en la cantidad de delegados seleccionados por el Sindicato. Sin embargo, el Condado, a su elección, puede limitar la cantidad de delegados o funcionarios sindicales a los que se les permitirá representar a un reclamante en un solo asunto hasta el Paso 3 del Procedimiento de quejas.

Se enviará una lista escrita de estos funcionarios y delegados al director de Recursos Humanos del Condado a más tardar 72 horas antes de la fecha de entrada en vigor de su nombramiento. Luego, el Sindicato notificará de inmediato al director de Recursos Humanos del Condado de cualquier cambio. Ninguna persona realizará ningún trabajo, función, obligación o actividad del Sindicato, a menos que se hayan cumplido estos requisitos de información. El Sindicato y el Condado revisarán periódicamente la cantidad de funcionarios y delegados para garantizar la coherencia con las ubicaciones y las poblaciones de las áreas de trabajo.

7.7 Representación para las quejas

Cuando un empleado solicita la representación del Sindicato en un procedimiento disciplinario o de quejas y el delegado designado no está disponible durante los plazos prescritos debido a un conflicto de horarios de buena fe, el empleado puede consultar a un delegado alternativo o, de común acuerdo entre el Condado y el empleado, el procedimiento puede continuar y restablecerse en otro momento. Nada de lo dispuesto en este Convenio se interpretará en el sentido de autorizar a un empleado a eludir deliberadamente a un delegado designado en el ejercicio de sus funciones.

7.8 Reducción de la representación

Los afiliados que tengan una licencia con goce de sueldo (Paid Time Off, PTO), licencia familiar y médica (family and medical leave, FMLA), licencia por duelo, licencia militar, licencia sin goce de sueldo o que reciban los beneficios de indemnización por accidente o enfermedad laboral no deberán trabajar ni participar en actividades sindicales que no sean compatibles con las condiciones por las que están de licencia o reciben beneficios.

7.9 Tiempo de licencia

A un máximo de dos (2) representantes sindicales por cada queja individual se concederá un tiempo de licencia razonable sin perder el pago del salario básico para investigar y presentar las quejas, siempre que se obtenga la aprobación previa del supervisor del representante.

El Condado tendrá el derecho de negarle una licencia a cualquier empleado cuando exista una situación de emergencia; la dotación de personal por turno se reduzca a un nivel que afecte negativamente a la seguridad pública, la salud o el bienestar; o las actividades sindicales del empleado interrumpan el funcionamiento o las operaciones normales de cualquier departamento o sección.

7.10 Acceso

Las personas que no sean empleados y que sean representantes autorizados y designados del Sindicato tendrán acceso a las áreas de trabajo durante el horario laboral habitual para llevar a cabo las actividades sindicales relacionadas con este Convenio, siempre que estas visitas no interrumpan ni interfieran con el funcionamiento o las operaciones normales de ningún departamento o sección; afecten negativamente a la seguridad pública, la salud o el bienestar; ni obstaculicen los servicios prestados por el Condado. En ningún caso, ningún representante del Sindicato llevará a cabo reuniones organizativas o de otro tipo durante el horario laboral habitual sin la aprobación previa del director de Recursos Humanos del Condado.

7.11 Solicitud

Durante el horario laboral habitual, el Sindicato no realizará ningún tipo o forma de solicitud, incluida, entre otras, la solicitud de afiliación, quejas o fondos; actividades organizativas; o la recaudación de fondos del Sindicato.

7.12 Equipo de negociación

El Sindicato presentará una lista escrita de los miembros de su equipo de negociación colectiva al director de Recursos Humanos del Condado antes de la primera reunión de negociación. El Condado proporcionará al Sindicato una lista escrita de los miembros de su equipo de negociación colectiva antes de la primera reunión de negociación. El Condado no pagará a más de cuatro (4) empleados por formar parte del equipo de negociación colectiva del Sindicato.

7.13 Derechos del Sindicato en relación con la privatización

En el caso de que el Condado proponga contratar o subcontratar (es decir, privatizar) cualquier trabajo que actualmente realicen los empleados de la unidad de negociación y que pudiera tener como consecuencia el cese o el despido de empleados, se notificará al Sindicato de dicha propuesta no menos de 90 días calendario antes de la fecha de entrada en vigor propuesta de dicha privatización.

El Sindicato tendrá derecho a presentar una propuesta en respuesta a cualquier "solicitud de propuesta" del Condado en que se solicite a los proveedores que realicen el trabajo que actualmente realizan los empleados de la unidad. El Sindicato participará en las "solicitudes de propuesta" de acuerdo con las políticas y los procedimientos del Condado.

La Gerencia proporcionará al Sindicato toda la información y la asistencia a las que un posible proveedor tendría derecho. Se concederá a los representantes sindicales un tiempo de licencia razonable sin perder el pago del salario básico para preparar una respuesta a una "solicitud de propuesta".

En el caso de que la aceptación de cualquier propuesta del Sindicato en virtud de esta Sección requiera algún cambio en la disposición de este Convenio, por el presente, el Sindicato y el Condado acuerdan reabrir este Convenio con el único y limitado propósito de modificar este Convenio de conformidad con los términos de cualquier propuesta del Sindicato aceptada en virtud de esta Sección.

Artículo 8 **Disciplina**

8.1 Derechos del Condado

El Condado tendrá el derecho de sancionar o despedir a cualquier empleado por una causa justa. Los empleados están sujetos a todas las normas, los reglamentos, las políticas y los procedimientos adoptados por el Condado o establecidos por cualquiera de sus departamentos o secciones, incluidas, entre otras, las políticas y los procedimientos. Los empleados también están cubiertos por todas las leyes y los reglamentos estatales que rigen a los empleados públicos.

8.2 Fundamentos para las medidas disciplinarias

La Gerencia es responsable de investigar y evaluar las denuncias de mala conducta o deficiencia laboral de los empleados. Toda decisión de adoptar medidas disciplinarias se basará en una revisión completa de todos los datos relevantes disponibles.

8.3 Disciplina correctiva/progresiva

En general, el Condado seguirá una política de disciplina correctiva y progresiva mediante la cual se imponen formas de disciplina menos estrictas antes de recurrir a la imposición de medidas disciplinarias más estrictas por la misma conducta o una conducta similar por parte del empleado. Sin embargo, el Condado se reserva el derecho de imponer incluso la medida disciplinaria más estricta como medida inicial cuando las circunstancias lo justifiquen.

Al determinar la medida disciplinaria que se impondrá, la gerencia considerará, como mínimo, los antecedentes del empleado y los años de servicio en el Condado.

8.4 Oportunidad para adoptar medidas disciplinarias

La medida disciplinaria se impondrá en el plazo de veinte (20) días hábiles desde la fecha de la supuesta infracción o en el plazo de veinte (20) días hábiles desde la fecha en que la Gerencia tenga conocimiento de la supuesta infracción. De mutuo acuerdo con el Sindicato, el Condado tendrá el derecho de imponer medidas disciplinarias más allá del límite de los veinte (20) días hábiles si una investigación es inusualmente compleja y siempre que la investigación comience en el plazo de veinte (20) días hábiles posteriores a la fecha en que la Gerencia se entere de la supuesta infracción.

Sin embargo, cuando se trata de una supuesta infracción de la ley federal, estatal o local, no habrá límite de tiempo para que el Condado adopte las medidas disciplinarias correspondientes.

Si la supuesta infracción implica un accidente o está relacionada con este y se remite al Comité de Seguridad Laboral, el Condado notificará al empleado por escrito que puede estar sujeto a medidas disciplinarias en espera del resultado de las conclusiones del Comité. A un empleado que es remitido al Comité de Seguridad Laboral se le permitirá, a elección del empleado, comparecer ante el Comité para testificar en su propio nombre.

8.5 Expediente de investigación disciplinaria

Se asentará un expediente de investigación disciplinaria en el Departamento de Recursos Humanos hasta que se cierre la investigación o se imponga una medida disciplinaria, si se justifica. El Sindicato y el Condado acuerdan que, a excepción de las exenciones de conformidad con los Estatutos de Florida, todos los antecedentes del personal del Condado están sujetos a divulgación pública.

8.6 Apelaciones/Quejas

Los asuntos disciplinarios son de suma importancia y a los empleados se les deberá dar la oportunidad de un procedimiento de apelación rápido, justo y equitativo. En consecuencia, las medidas disciplinarias pueden, a elección del empleado, ser apeladas mediante el Procedimiento de quejas (Artículo 9) de este Convenio o mediante la Política de resolución de disputas.

Los empleados en período de prueba inicial tendrán acceso al Procedimiento de quejas (Artículo 9) de este Convenio, incluido el arbitraje. Sin embargo, el despido, el descenso de categoría o el cese de empleados en el período de prueba inicial no estarán sujetos al Procedimiento de quejas de este Convenio ni a la Política de resolución de disputas. (Consulte también el Artículo 13.1 de este Convenio).

8.7 Impugnación/Apelación de una medida disciplinaria

La medida disciplinaria se documenta en el expediente de personal del empleado del Condado en el momento en que finaliza la investigación interna o se impone la medida disciplinaria. Si alguna medida disciplinaria se impugnara o apelara con éxito, se adjuntará una copia de esta queja o apelación exitosa a la medida disciplinaria en el expediente de personal del empleado del Condado.

Artículo 9

Procedimiento de quejas

9.1 Obligación del Sindicato

La obligación del Sindicato de representar a los empleados en el Procedimiento de quejas se establece en la Sección 447.401 de los Estatutos de Florida. El Sindicato no estará obligado a procesar las quejas de empleados que no estén afiliados al Sindicato; sin embargo, ninguna parte de esta disposición se interpretará en el sentido de impedir que un empleado presente su propia queja.

9.2 Reglas generales

- (a) Una queja se define como una disputa sobre la aplicación, la interpretación o una infracción de los términos y las condiciones específicos de este Convenio.
- (b) Las disputas que no sean quejas tal como se definen en este Artículo se resolverán de acuerdo con la Política de resolución de disputas del Condado.
- (c) En el caso de que un empleado o un Sindicato presenten una reclamación ante un tribunal o un organismo administrativo que cubra el tema de una queja, el Condado o el Sindicato pueden desestimar la queja y no adoptar ninguna otra medida.
- (d) Un empleado tendrá derecho, a su elección, a estar representado en la resolución de las quejas que surjan en virtud de los términos y las condiciones de empleo cubiertos por este Convenio. Ninguna parte de esta disposición se interpretará en el sentido de impedir que un empleado presente su propia queja y que se resuelva dicha queja sin la intervención del Sindicato, siempre que el ajuste y el procedimiento utilizados estén de acuerdo con el Capítulo 447 de los Estatutos de Florida. Se proporcionarán al Sindicato copias de las resoluciones finales de las queja procesadas sin la participación del Sindicato en el plazo de cinco (5) días hábiles a partir de dicha resolución final.

El Sindicato puede presentar una queja colectiva cuando la queja implique hechos idénticos aplicables a más de un (1) empleado. Se presentará una queja colectiva inicialmente en el Paso 3.

- (e) En el caso de que un empleado sea suspendido sin goce de sueldo, descendido de categoría o despedido, se le dará una conferencia previa a la determinación que se considerará el Paso 1. Sin embargo, el empleado puede renunciar a su derecho a dicha conferencia previa a la determinación por escrito en el formulario prescrito y pasar al Paso 2.
- (f) Las quejas que no se presenten dentro de los plazos prescritos para cada paso se considerarán inoportunas y se considerarán nulas y sin efecto. Una queja no apelada al siguiente paso dentro de los plazos establecidos por este procedimiento de quejas se considerará resuelta sobre la base de la última respuesta proporcionada por la Gerencia. Una queja no respondida dentro de los plazos prescritos para cada paso dará derecho al empleado a pasar la queja al siguiente paso.
- (g) Los requisitos de los Pasos 1 a 3 para las quejas y las respuestas por escrito no impedirán que el empleado agraviado, el Sindicato o los representantes de la Gerencia discutan y resuelvan verbalmente la queja. Las discusiones verbales que se presenten hasta el Paso 3 no causarán ninguna pérdida de salario al empleado o representante sindical agraviados, aunque esas discusiones generalmente se llevarán a cabo durante el horario laboral habitual.
- (h) Cuando se celebre una reunión para tratar una queja durante las horas de trabajo programadas del reclamante, el delegado o el funcionario sindical, el reclamante, el delegado o el funcionario sindical involucrados no perderán ningún salario.
- (i) Se permitirá a un máximo de dos (2) funcionarios sindicales un tiempo libre razonable con goce de sueldo durante las horas de su turno habitual para investigar, presentar y apelar quejas, siempre que las operaciones y las funciones normales no se vean afectadas ni interrumpidas negativamente, a discreción del director de Recursos Humanos.
- (j) El Sindicato actuará con la diligencia debida para evitar que se utilice tiempo excesivo para las actividades autorizadas por este Artículo.
- (k) Los plazos prescritos en este Artículo pueden extenderse de común acuerdo entre el Sindicato y la persona designada o el director de Recursos Humanos del Condado.
- (l) Todo representante sindical que desee entrevistar a los empleados o visitar el área de trabajo con el fin de investigar una queja deberá obtener primero el permiso del supervisor correspondiente. No se denegará el

permiso sin motivo, siempre que la solicitud del Sindicato no interfiera con las operaciones del Condado. Si se niega el permiso, el Sindicato podrá realizar la entrevista o verla en otro momento que sea conveniente para ambas partes.

- (m) Los empleados deberán seguir todas las directivas escritas y verbales, incluso si se declara que esas directivas están en conflicto con las disposiciones de este Convenio. El cumplimiento de dichas directivas no perjudicará el derecho del empleado a presentar una queja dentro de los plazos prescritos ni afectará la resolución final de la queja. Ningún empleado o grupo de empleados puede negarse a seguir las directivas en espera del resultado de una queja, a menos que su salud o bienestar estén en peligro.

9.3 Procedimiento de quejas

(a) Paso 1:

Los empleados agraviados deberán poner su queja por escrito en un formulario estándar y presentar la queja por escrito a su supervisor inmediato en el plazo de 15 días hábiles posteriores al hecho que ocasionó la queja o en el plazo de 15 días hábiles a partir del momento en que el empleado agraviado haya tenido conocimiento de dicho hecho. La queja debe ser específica, identificar el suceso y los detalles del incidente y no limitarse a citar el artículo del contrato. El supervisor inmediato puede solicitar la ayuda de cualquier otra persona que pueda ofrecer asistencia o información que lo ayude a tomar una decisión.

La queja por escrito debe incluir lo siguiente: (a) una declaración que detalle de qué se trata la supuesta infracción, incluida la fecha en que ocurrió, las personas involucradas y los hechos generales que describen lo sucedido; (b) los artículos y las secciones del Convenio que supuestamente se han infringido; (c) la acción, el recurso o la solución que solicita el empleado; (d) la fecha en que se presenta la queja; y (e) la firma del empleado y, si procede, del representante sindical.

Las quejas escritas que no incluyan la información anterior se devolverán al empleado agraviado para que las corrija y las vuelva a presentar una vez. El empleado realizará todas las revisiones necesarias y volverá a presentar la queja en el plazo de cinco (5) días hábiles después de recibirla del Condado.

En el plazo de cinco (5) días hábiles posteriores a la recepción de la queja o de la nueva presentación de la queja, el supervisor se reunirá con el empleado agraviado o el representante del Sindicato para buscar una solución a la queja. El supervisor entregará una decisión o respuesta por escrito al empleado o al representante del Sindicato a más tardar cinco (5) días hábiles después de dicha reunión.

(b) Paso 2:

Si la queja no se resuelve en el Paso 1, el empleado agraviado presentará la queja por escrito al Comité de Quejas del Sindicato en el plazo de cinco (5) días hábiles a partir de la decisión dictada en el Paso 1. Si el empleado agraviado se representa a sí mismo, el Paso 2 no se aplica.

En el plazo de cinco (5) días hábiles, el Comité de Quejas del Sindicato determinará si la queja es válida y tiene fundamento. Si el Comité de Quejas del Sindicato considera que la queja no es válida o carece de fundamento, el empleado agraviado o el Sindicato no adoptarán ninguna otra medida.

(c) Paso 3:

Si el Comité de Quejas del Sindicato determina que la queja es válida y tiene fundamento, el empleado agraviado o el representante del Sindicato presentarán la queja por escrito al jefe del departamento del empleado agraviado en el plazo de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha en que el Comité de Quejas del Sindicato dicte la decisión.

En el plazo de cinco (5) días hábiles posteriores a la recepción de la queja, el jefe del departamento se reunirá con el empleado agraviado o el representante del Sindicato para buscar una solución a la queja. El jefe del departamento presentará una decisión o respuesta por escrito al empleado o al representante del Sindicato a más tardar cinco (5) días hábiles después de esa reunión.

(d) Paso 4:

Si la queja no se resuelve en el Paso 3, el representante del Sindicato presentará la queja por escrito a Recursos Humanos en el plazo de cinco (5) días hábiles a partir de la decisión dictada en el Paso 3.

En el plazo de cinco (5) días hábiles posteriores a la recepción de la queja, el director de Recursos Humanos o una persona designada se reunirán con el empleado agraviado o el representante del Sindicato para buscar una solución a la queja. El director de Recursos Humanos o una persona designada entregarán una decisión o respuesta por escrito al empleado o al representante del Sindicato a más tardar cinco (5) días hábiles después de dicha reunión.

(e) Mediación:

Si la queja no se resuelve en el Paso 4, el empleado agraviado (si se representa a sí mismo) o el Sindicato y el Condado pueden solicitar la mediación conjuntamente notificando por escrito al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (Federal Mediation and Conciliation Service, FMCS) a más tardar quince (15) días calendario después de la decisión del director de Recursos Humanos en el Paso 4.

La mediación se completará en el plazo de cuarenta y cinco (45) días calendario a partir de la fecha en que se informó al mediador de su selección, a menos que el Sindicato y el Condado prorroguen de otra manera mediante un acuerdo escrito.

Si la queja se resuelve como consecuencia de la mediación, la resolución se redactará por escrito y será firmada por el Sindicato y el Condado. Si la queja no se resuelve como consecuencia de la mediación, el empleado agraviado o el Sindicato pueden solicitar el arbitraje dentro de los plazos correspondientes.

(f) Arbitraje:

Si la queja no se resuelve mediante el proceso de mediación, el empleado agraviado o el Sindicato pueden solicitar el arbitraje notificando por escrito al director de Recursos Humanos del Condado a más tardar quince (15) días calendario después de la fecha de la mediación.

Todas las peticiones de arbitraje se basarán en el incidente, los hechos y los detalles contenidos en las quejas escritas y no podrán ampliarse a incidentes, hechos y detalles adicionales sin la aprobación previa del

Condado. Si la queja no se apela para el arbitraje dentro del tiempo prescrito, la decisión o respuesta del Paso 4 será definitiva, concluyente y vinculante para el empleado agraviado, el Sindicato y el Condado.

El FMCS debe ayudar en la selección de un árbitro proporcionando un panel de siete (7) árbitros calificados. Se seleccionará a un árbitro del panel mediante el descarte alternado de nombres, y la parte que haga el primer descarte se determinará lanzando una moneda. Cada una de las dos partes tendrá la oportunidad de rechazar un (1) panel de árbitros en su totalidad.

Todas las fases y los aspectos del arbitraje, incluidos el procedimiento y la ejecución, se llevarán a cabo de conformidad con las normas del FCMS y se regirán exclusivamente por ellas.

El árbitro no tendrá poder ni autoridad para modificar, enmendar, cambiar, ignorar, añadir, eliminar, o alterar o complementar de otro modo este Convenio, cualquier parte de él o cualquier enmienda en él. El árbitro considerará y decidirá únicamente los asuntos específicos presentados por escrito por las partes y no tiene autoridad para considerar o decidir sobre ningún asunto que no esté sujeto a arbitraje en virtud del presente Convenio, que no sea una queja según se define en este documento o que no esté cubierto específicamente por el Convenio. El árbitro no podrá emitir opiniones declaratorias o consultivas y se pronunciará únicamente sobre las cuestiones reales y existentes presentadas por las partes. Además, el árbitro debe basar su decisión en la ley vigente y los precedentes judiciales, y no tiene facultad ni autoridad para tomar una decisión legalmente errónea.

La decisión del árbitro se emitirá por escrito tras la conclusión de la audiencia. Salvo que la ley disponga lo contrario, la decisión del árbitro será definitiva, concluyente y vinculante para el empleado agraviado, el Sindicato y el Condado.

Si la queja apelada para el arbitraje es continua o implica alguna reclamación de dinero contra el Condado, cualquier laudo dictado por el árbitro que permita el devengo limitará dichos devengos a no más de un (1) período de pago anterior a la fecha en que se presentó la queja por escrito en el Paso 1. Los errores contables no privarán al empleado agraviado de la remuneración que se ganó justamente.

Toda medida correctiva necesaria para cumplir con la decisión del árbitro se implementará a más tardar quince (15) días calendario después de la recepción de la decisión.

La parte perdedora del arbitraje pagará la indemnización y los gastos del árbitro. Cada parte será responsable de los gastos de: a) los honorarios de sus propios abogados; b) los testigos a quienes la parte llame para testificar en la audiencia de arbitraje; c) toda transcripción que la parte ordene. El arbitraje se llevará a cabo en el condado de Charlotte, Florida, en una fecha, una hora y un lugar que las partes del arbitraje acuerden mutuamente.

Artículo 10 **Deducción de cuotas**

10.1 Autorización y limitación

Conforme a la ley vigente, los empleados pueden presentar una autorización por escrito ante el Condado para obtener deducciones de la nómina con el fin de pagar las cuotas sindicales y los cargos uniformes. Sin embargo, no se harán deducciones por las multas, las sanciones o los cargos especiales impuestos por el Sindicato.

No se harán deducciones del pago de ningún afiliado por ningún período de nómina en el que las ganancias netas del afiliado, después de otras deducciones, sean inferiores al monto de las cuotas que se deducirán.

Las autorizaciones para las deducciones de nómina deben presentarse ante el Departamento de Recursos Humanos del Condado. Las autorizaciones que se entreguen el día 20 de cualquier mes o antes se aplicarán y se deducirán del primer cheque de pago del mes siguiente. Las autorizaciones actualmente archivadas permanecerán en pleno vigor y efecto, a menos que se revoquen. Los empleados pueden revocar la autorización de cuotas notificando por escrito al menos treinta (30) días calendario antes de la fecha de entrada en vigencia de la revocación.

10.2 Notificación

El Sindicato notificará inicialmente al director de Recursos Humanos del Condado sobre el monto de las cuotas o los cargos uniformes que se deducirán del salario de un

afiliado cada dos semanas. En este aviso, se debe indicar el monto quincenal en dólares y centavos. Dicha notificación se certificará al director de Recursos Humanos por escrito con la firma de un funcionario autorizado del Sindicato al menos treinta (30) días calendario antes de la fecha de entrada en vigor prevista. Los cambios en las cuotas de afiliación se certificarán de manera similar al director de Recursos Humanos y se presentarán al menos treinta (30) días calendario antes de la fecha de entrada en vigor de dicho cambio.

10.3 Transmisión

Las cuotas se deducirán dos veces al mes (es decir, veinticuatro [24] veces al año) y se remitirán al Sindicato el día 10 o antes del mes siguiente a la deducción. El Condado remitirá al Sindicato las sumas recaudadas durante el mes anterior y proporcionará una lista de los nombres y el número de identificación de empleado de todos los empleados de los que se hayan recaudado las sumas durante el mes anterior.

10.4 Indemnización

El Sindicato indemnizará, defenderá y mantendrá indemne al Condado de todas y cada una de las reclamaciones, las acciones judiciales o las demandas, o asumirá cualquier otro término de responsabilidad que surja o esté relacionado de alguna manera con las medidas adoptadas o no adoptadas por el Condado para hacer deducciones de nómina de conformidad con este Artículo.

Artículo 11 **Tablones de anuncios**

11.1 Tablones de anuncios

El Condado proporcionará espacio en todos los tablones de anuncios existentes del Condado, incluidos los electrónicos, según lo apruebe el Condado, para que los use el Sindicato.

11.2 Ubicación y tamaño

A su entera discreción, el Condado puede cambiar la ubicación de los tablones de anuncios existentes o deshacerse de ellos de forma total. Sin embargo, si el Condado elimina cualquier tablón de anuncios existente, el Sindicato puede, por su propia cuenta, reemplazarlo por un solo tablón de anuncios en los lugares mutuamente acordados. El Sindicato tiene derecho a usar el 25 % del área total de cada tablón de anuncios existente proporcionado por el Condado. Los tablones de anuncios de recambio erigidos por el Sindicato serán utilizados exclusivamente por el Sindicato, pero su tamaño no podrá superar las 4 × 3 pulgadas.

11.3 Limitaciones

El Sindicato podrá utilizar el espacio del tablón de anuncios únicamente para los siguientes avisos: (a) literatura del Sindicato; (b) avisos y actas de las reuniones del Sindicato; (c) avisos de las elecciones del Sindicato y sus resultados; (d) informes de los comités del Sindicato; (e) asuntos recreativos y sociales del Sindicato; (f) avisos de organismos y agencias públicas; y (g) otro material relacionado con el Sindicato designado oficialmente como tal.

El Sindicato no publicará avisos que contengan material que (a) esté prohibido por las leyes federales, estatales o locales; (b) sea político, en lo que respecta a los cargos electos del Condado o a cuestiones de referéndum del Condado; o (c) sea perjudicial para cualquier otra organización laboral.

Toda notificación que infrinja las disposiciones de este Artículo puede eliminarse a discreción del Condado después de consultarlo con el Sindicato.

Artículo 12 **Horas de trabajo y horas extras**

12.1 Horas de trabajo

Este Artículo tiene por objeto proporcionar una base para determinar la cantidad de horas de trabajo por las que se pagará a los empleados con la tarifa de horas extras, y no se interpretará como una garantía de ninguna cantidad de horas extras de trabajo. El Condado tiene autoridad para establecer turnos y cambiar, aumentar, disminuir, iniciar, restringir o cancelar un turno para satisfacer las necesidades del Condado y brindar un servicio superior a la comunidad.

12.2 Horario de trabajo

El horario de trabajo básico para los empleados a tiempo completo será de cuarenta (40) horas, que normalmente constan de cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas, de lunes a viernes. Sin embargo, es posible que algunos empleados deban trabajar cuatro (4) días consecutivos de diez (10) horas u otros horarios de trabajo alternativos.

Si las circunstancias o condiciones impiden que un empleado desempeñe sus obligaciones o funciones laborales normales, el Condado puede asignarle al empleado otras tareas.

A los empleados a tiempo completo se les garantiza una semana de trabajo de cuarenta (40) horas, a menos que no haya fondos suficientes en el presupuesto del Condado, en cuyo caso los empleados serán despedidos de conformidad con el Artículo 15 de este Convenio.

12.3 Horas de inicio/Cambios de horario

El Condado determinará las horas de inicio en los horarios de trabajo diarios y semanales. El Condado puede cambiar estos horarios para satisfacer sus necesidades operativas o para brindar servicios superiores a la comunidad.

Cuando sea posible, la Gerencia notificará con antelación de cualquier cambio de horario al menos una semana de trabajo antes de la fecha de entrada en vigor del cambio y con una semana de antelación cuando un cambio de horario implique volver a la semana laboral básica o la reanudación de los turnos de trabajo habituales.

La semana de trabajo básica y los turnos de trabajo habituales se pueden suspender sin previo aviso durante cualquier emergencia civil declarada por el Condado. Cuando el Condado determine que dicha emergencia civil ha terminado, los empleados deberán regresar inmediatamente a su semana de trabajo básica y a sus turnos de trabajo habituales sin previo aviso.

Los empleados deberán notificar a su supervisor antes del turno programado de cualquier ausencia o tardanza, siempre que sea posible.

12.4 Descansos

Los empleados dispondrán de descansos en el trabajo que, en conjunto, no excederán los treinta (30) minutos por día. Siempre que sea posible, los descansos se dividirán en partes iguales durante la jornada laboral. El supervisor inmediato determinará los descansos para aprovechar mejor a los empleados asignados. Durante los descansos, un empleado puede abandonar su lugar de trabajo, siempre que no se exceda el tiempo máximo de descanso. Los descansos se pagarán con la tarifa regular del empleado y no deberán ocasionar una prolongación de la jornada regular del empleado. A los empleados que trabajen diez (10) horas al día se les concederá un período de descanso adicional de quince (15) minutos entre las 8.^a y 10.^a horas.

12.5 Horas extras

Todo trabajo autorizado y aprobado realizado durante más de cuarenta (40) horas en una (1) semana de trabajo se considerará hora extra. Los días festivos del Condado, de conformidad con el Artículo 21, y las licencias administrativas no disciplinarias con goce de sueldo se consideran "horas trabajadas" a los efectos del cálculo de las horas extras. Sin embargo, las licencias con goce de sueldo (PTO), los días personales, la licencia militar u otras formas de licencia con goce de sueldo no se consideran horas trabajadas al calcular las horas extras.

Las horas extras se pagarán a razón de una vez y media (1,52) la tarifa regular por hora del empleado (según se define en la Ley de Normas Justas de Trabajo [Sección 201-219 del Título 29 del USC]). No se autorizarán las horas extras, a menos que lo aprueben el administrador del Condado o la persona designada.

A menos que el Sindicato y el Condado acuerden lo contrario por escrito, las horas extras se distribuirán equitativamente entre los empleados de una clasificación dentro del mismo departamento o grupo de trabajo. El Condado mantendrá un registro de las horas extras trabajadas para cada empleado dentro de cada departamento, que estará disponible para que cualquier empleado lo inspeccione en todo momento.

Los empleados deberán trabajar horas extras cuando se les asigne, a menos que la Gerencia los exima. La selección de las horas extras se realizará de forma rotativa siempre que sea posible. En el caso de que una cantidad insuficiente de empleados responda a una solicitud de horas extras, la asignación comenzará con el empleado con menos antigüedad dentro de la clasificación y el departamento afectados. Los empleados que rechacen la asignación estarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

A un empleado a quien se le asigne una tarea y esté trabajando en ella se le pedirá que la complete en horas extras sin tener que recurrir a una lista rotativa, siempre que el trabajo que se debe realizar requiera dos (2) horas o menos.

12.6 Tiempo compensatorio

El director o la persona designada pueden autorizar el tiempo compensatorio en lugar de pagar horas extras.

El tiempo compensatorio será acordado mutuamente entre el empleado y la Gerencia antes del comienzo de la tarea. Sin embargo, no se denegará sin motivo el permiso para utilizar la licencia compensatoria.

El tiempo compensatorio se otorgará a razón de una vez y media (1,5) la cantidad de horas que el empleado trabaje que superen las cuarenta (40) horas en una (1) semana de trabajo. Sin embargo, en ningún caso, un empleado acumulará más de 240 horas de tiempo compensatorio.

El tiempo compensatorio se debe utilizar a más tardar: (a) sesenta (60) días calendario después de su devengo; o (b) la fecha de entrada en vigor de cualquier cambio en la tarifa regular por hora del empleado con respecto a la que tenía cuando obtuvo el tiempo compensatorio, lo que suceda antes. Si no se utiliza dentro de ninguno de estos plazos, el tiempo compensatorio se pagará en el cheque del siguiente período completo de nómina quincenal antes de cualquier aumento salarial o antes del final del año fiscal.

Los jefes de departamento son responsables de supervisar que el tiempo compensatorio se use en estricta conformidad con esta Sección.

Artículo 13
Período de prueba

13.1 Período de prueba inicial

A todos los empleados recién contratados o recontratados se los pondrá a prueba durante los primeros tres (3) meses de su empleo. El Condado puede, a su discreción, prorrogar este período de prueba hasta tres (3) meses adicionales. Si se prorroga el período de prueba, el jefe del departamento o la persona designada deberán, si es posible, notificar al empleado los motivos de la prórroga del período de prueba con diez (10) días hábiles de anticipación.

Durante cualquier período de prueba inicial, el Condado puede, a su entera discreción, despedir al empleado en período de prueba sin motivo.

El despido, el descenso de categoría o el cese de un empleado en período de prueba inicial no estarán sujetos a ningún procedimiento de apelación o queja. Sin embargo, los empleados en período de prueba inicial son elegibles para estar afiliados al Sindicato y tienen derecho a las disposiciones de seguridad de este Convenio. (Consulte los Artículos 8 y 9 de este Convenio).

Artículo 14 **Antigüedad**

14.1 Cálculo de la antigüedad

A los efectos de este Artículo, la antigüedad se define como la duración continua del servicio en el Condado. Solo se utilizará el servicio como empleado a tiempo completo para calcular la antigüedad. Las licencias sin goce de sueldo no se tendrán en cuenta en el cálculo de conformidad con el Artículo 20.9 del presente Convenio. Para los empleados contratados en la misma fecha, la antigüedad se basará en los últimos cuatro (4) dígitos secuenciales de su número de Seguro Social, siendo el número más alto el de más antigüedad.

14.2 Antigüedad en el Condado

La antigüedad en el Condado es el tiempo en que un empleado ha estado empleado de forma continua a tiempo completo en el Condado. La antigüedad en el Condado se utilizará para calcular la duración del servicio en concepto de vacaciones, ceses y reincorporaciones, reconocimientos al servicio y otros asuntos o beneficios basados en la duración del servicio.

La antigüedad en el Condado se puede utilizar como un factor determinante final al considerar a un empleado para un cambio de trabajo competitivo cuando todos los demás factores son iguales.

14.3 Antigüedad en la clasificación

La antigüedad en la clasificación es el tiempo que un empleado ha estado empleado de forma continua a tiempo completo en su clasificación laboral actual. Cuando el período de prueba se completa satisfactoriamente, la duración del servicio en una clasificación se revierte a la fecha de ingreso, transferencia o ascenso del empleado a su clasificación actual.

En el caso de que se cree una clasificación en la unidad de negociación y dicha clasificación consista total o parcialmente en funciones de dos (2) o más clasificaciones existentes que se verán afectadas, se considerará que los empleados de las clasificaciones afectadas que puedan ser asignados a la nueva clasificación, tendrán antigüedad en la nueva clasificación.

14.4 Antigüedad departamental

La antigüedad departamental se utilizará para desempatar en los ceses y las reincorporaciones, de conformidad con los Artículos 15.3 y 15.4.

14.5 Pérdida de antigüedad

Los empleados perderán la duración continua del servicio (antigüedad en el Condado) y su empleo en el Condado, y se considerarán despedidos a todos los efectos si: (a) dimiten o renuncian; (b) se jubilan; (c) son despedidos; (d) se ausentan sin licencia autorizada durante tres (3) días hábiles consecutivos; (e) no regresan al trabajo después de una licencia militar dentro de los plazos que exige la política del Condado; (f) no regresan al trabajo después de una licencia con o sin goce de sueldo; (g) no notifican a Recursos Humanos de su intención de volver a trabajar siete (7) días calendario a partir de la fecha indicada en la carta de reintegro o no se presentan a trabajar en el plazo de catorce (14) días calendario a partir de la fecha indicada en la carta de reincorporación después de haber sido retirado de un cese mediante una carta certificada enviada a su última dirección conocida, tal como aparece en los registros del Departamento de Recursos Humanos del Condado; o (h) trabajan en otro empleo que no es compatible con las condiciones por las que un empleado se encuentra con licencia con o sin goce de sueldo o recibiendo beneficios de indemnización por enfermedad o accidente laboral.

Artículo 15

Cese y reincorporación

La selección de ceses entre los empleados a tiempo completo se basará en el total de puntos de retención que se describen a continuación. Sin embargo, cuando dos o más empleados tienen el mismo total combinado de puntos de retención, prevalecerá la antigüedad departamental. El Condado calculará los puntos de retención, pero la determinación del Condado está sujeta a apelación de conformidad con el procedimiento de quejas del Convenio. Cualquier desviación de este proceso de selección de ceses se analizará con el Sindicato antes de verse afectado.

15.1 Selección para el cese y la reincorporación

Todos los empleados de cada una de las clases afectadas que realicen trabajos iguales o similares se clasificarán en una lista de ceses por separado en función de sus puntos de retención totales. Los puntos de retención se calcularán de la siguiente manera:

(a) Antigüedad en el Condado:

Tres (3) puntos por cada año calendario completo de servicio en el Condado.

(b) Disciplina:

Los puntos de retención se deducirán de la siguiente manera en el caso de medidas disciplinarias durante los dos (2) años inmediatamente anteriores a la fecha de notificación del cese:

- i. Advertencia escrita:** 1 punto
- ii. Suspensión:** 1,5 puntos por cada día
- iii. Descenso de categoría involuntario:** 10 puntos por cada

descenso de categoría

(c) Preferencia de veteranos:

A los empleados que reúnan los requisitos para obtener la preferencia de veteranos se les sumarán puntos equivalentes al diez por ciento (10 %) de sus puntos acumulados al total de puntos de retención, o lo que exija la ley. A los empleados que reúnan los requisitos como veteranos en tiempos de guerra, veteranos de campaña o con medallas, madre, padre, tutor legal o viuda o viudo

que no se haya vuelto a casar o miembro de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos que haya muerto en cumplimiento del deber en condiciones relacionadas con el combate, o viuda que no se haya vuelto a casar o viudo de un veterano con discapacidad que haya fallecido por una discapacidad relacionada con el servicio se les añadirán puntos equivalentes al quince por ciento (15 %) a sus puntos de retención totales. A los empleados que tengan preferencia como veteranos con discapacidad se les sumarán puntos equivalentes al veinte por ciento (20 %) de sus puntos acumulados al total de puntos de retención, o lo que exija la ley.

15.2 Aviso de puntos de retención por cese

A los empleados afectados se les proporcionará el cálculo de sus puntos de retención.

15.3 Orden de cese

- (a) Al determinar el orden de cese de los empleados, se cesará primero a los empleados con la menor cantidad total combinada de puntos de retención de la clase afectada.
- (b) Si dos (2) o más empleados tienen la misma cantidad total combinada de puntos de retención, se cesará primero al empleado con la menor antigüedad departamental. Si sigue existiendo un empate, el empleado con los últimos cuatro (4) dígitos más bajos de su número de Seguro Social será cesado primero.
- (c) Los empleados que estén identificados para el cese recibirán una notificación por escrito del cese al menos cinco (5) días hábiles antes de la fecha del cese. La notificación indicará el motivo de la separación y la fecha en que esta entrará en vigor.

15.4 Desplazamiento del trabajo (“transferencia”)

Los empleados afectados por una acción de cese pueden hacer lo siguiente:

- (a) aceptar el cese y ser retirados de la nómina activa; o
- (b) si los puntos de retención lo permiten, aceptar un puesto en una clasificación inferior dentro de la unidad de negociación y de su departamento actual.

Los empleados de la categoría B anterior, distintos de los que se encuentran en la categoría salarial más baja en la unidad de negociación, tendrán la oportunidad de desplazar a los empleados con menos puntos de retención en una clasificación inferior en el mismo departamento, siempre que el empleado que se desplaza (transfiere) cumpla con las calificaciones mínimas vigentes en ese momento de la clasificación del empleado que se desplazará y el empleado pueda desempeñar las funciones básicas de la clasificación del empleado que se desplazará. Se cesará a los empleados con la menor cantidad de puntos de retención.

Los empleados serán cesados del nivel salarial más bajo en la unidad de negociación sobre la base de los puntos de retención. Si dos o más empleados tienen la misma cantidad total combinada de puntos de retención, se cesará primero al empleado con menor antigüedad departamental. Si sigue existiendo un empate, el empleado con los últimos cuatro (4) dígitos más bajos del número de Seguro Social se cesará primero.

15.5 Pago en caso de desplazamiento

Los empleados que acepten o sean colocados en una clasificación inferior como consecuencia de un descenso de categoría o un traslado basado en un cese recibirán una reducción del 5 % de su tarifa regular por hora actual o del máximo del rango salarial de la nueva clasificación, lo que sea más bajo.

Todo descenso de categoría o transferencia basados en un cese no tendrán como consecuencia un aumento en la tarifa básica por hora de ningún empleado.

15.6 Reincorporación

Los empleados cesados pueden ser reincorporados en puestos que estén disponibles en la misma clasificación laboral de la que fueron cesados, siempre que el empleado pueda desempeñar las funciones básicas de la clasificación definidas en el momento de la reincorporación, con o sin ajustes razonables. El orden de reincorporación se realizará en orden inverso en función de la cantidad total de puntos de retención, es decir, quienes tengan los puntos más altos se reincorporarán primero dentro de la misma clasificación. La reincorporación se realizará por correo certificado a la última dirección que figura en los registros del Condado.

Dicho derecho de reemplazo entrará en vigor en la fecha del cese y continuará durante catorce (14) meses o hasta que el empleado sea eliminado de la lista de elegibilidad de esa clasificación, lo que ocurra primero. Los empleados reincorporados deben comunicar su intención de volver a trabajar al director de Recursos Humanos en el

plazo de siete (7) días calendario a partir de la fecha indicada en la carta de reincorporación y deben presentarse a trabajar en el plazo de catorce (14) días calendario a partir de la fecha indicada en la carta de reincorporación, o perder su antigüedad en el Condado y sus derechos de reincorporación que se describen en Cese y reincorporación.

Si un empleado rechaza una oferta de un puesto dentro de la misma clasificación laboral de la que fue cesado, el empleado perderá su antigüedad en el Condado y sus derechos de reincorporación que se describen en Cese y reincorporación.

15.7 Servicio tras la reincorporación

Tras la reincorporación, el empleado podrá incluir todos los servicios que eran acreditables en la fecha del cese al calcular la duración del servicio del empleado, siempre que se reincorpore al empleado en el plazo de los catorce (14) meses posteriores a la fecha de entrada en vigor del cese.

15.8 Examen físico/Evaluación de antecedentes tras la reincorporación

En caso de reincorporación, el Condado se reserva el derecho de exigir un examen físico posterior a la oferta de reincorporación que incluya pruebas de drogas o alcohol, antecedentes penales y verificación de la licencia de conducir, cuya finalización satisfactoria es un requisito previo para la reasignación de un empleado reincorporado. Si un empleado no aprueba con éxito alguna de las pruebas enumeradas anteriormente, perderá su antigüedad y todos los derechos de reincorporación en caso de cese y reincorporación.

Artículo 16

Deber de actuar como jurado

16.1 Notificación

Los empleados a quienes se llame para formar parte de un jurado deberán notificarlo rápidamente a su supervisor inmediato y proporcionar una copia de la citación o notificación judicial para que se puedan adoptar las medidas necesarias con antelación para su ausencia del trabajo.

Además, el empleado deberá notificar a su supervisor antes de su turno cada día que el empleado deba presentarse como jurado.

16.2 Pago por horas de trabajo

Los empleados citados o convocados para formar parte de un jurado recibirán el pago del salario básico por las horas que deban ausentarse del trabajo programado. Un empleado deberá proporcionar un comprobante de su actuación como jurado antes de que se apruebe el pago por ser jurado.

El empleado conservará todas las asignaciones o los honorarios recibidos del Tribunal por la actuación como jurado.

Un empleado llamado para formar parte de un jurado durante una licencia con goce de sueldo (PTO) programada recibirá su tarifa regular por hora por el tiempo de actuación como jurado que corresponda a la jornada laboral programada. Además, la licencia con goce de sueldo (PTO) de dicho empleado se restablecerá si se presentan pruebas satisfactorias de su actuación como jurado.

Los empleados que formen parte del jurado en un día festivo del Condado, como se reconoce en el Artículo 21, recibirán un pago por día festivo en lugar de su tarifa regular por hora por presentarse como parte de un jurado.

16.3 Regreso al turno

Un empleado que actúe como jurado solo durante una parte de su jornada laboral habitual no estará obligado a presentarse a trabajar ese día si quedan menos de dos (2) horas de su turno.

Artículo 17

Audiencias administrativas y comparecencias ante el Tribunal

17.1 Procedimientos administrativos

Si la Gerencia cita u ordena a un empleado a comparecer y testificar en representación del Condado en cualquier procedimiento administrativo, el empleado recibirá su tarifa regular por hora por todas las horas, incluido el tiempo fuera del trabajo que dedique a dicha audiencia administrativa.

Cuando un empleado comparece voluntariamente y testifica en un procedimiento administrativo, el empleado no es elegible para recibir ningún pago o compensación del Condado por el tiempo que dedique al procedimiento. Sin embargo, un empleado puede utilizar la licencia con goce de sueldo (PTO) al que tiene derecho para dichas comparecencias.

17.2 Asistencia al tribunal

Si la Gerencia cita u ordena a un empleado que comparezca y testifique en un proceso judicial, o un tercero lo cita para que comparezca y testifique en relación con un asunto en el que la participación del empleado se debió a sus funciones en el Condado, el empleado recibirá su tarifa regular por hora por todas las horas, incluido el tiempo fuera del trabajo que dedique a dicho procedimiento judicial. Los empleados recibirán una remuneración similar por su participación en la toma de una declaración.

Cuando un empleado comparece y testifica voluntariamente en un procedimiento judicial o una declaración, no es elegible para recibir ningún pago o compensación del Condado por el tiempo dedicado al procedimiento o la declaración. Sin embargo, un empleado puede utilizar la licencia con goce de sueldo (PTO) al que tiene derecho para dichas comparecencias.

17.3 Empleados como acusados en demandas

Cuando un empleado se convierte en acusado o es un posible acusado en una demanda pendiente o inminente debido a las obligaciones del Condado, el empleado divulgará esta información por escrito al fiscal del Condado. Dichas divulgaciones se realizarán a través del supervisor inmediato del empleado, se presentarán en el plazo de 48 horas y proporcionarán al fiscal del Condado una copia de las citaciones, quejas u otras notificaciones recibidas. Esta divulgación del empleado debe incluir la fecha y la

hora exactas, y la forma de notificación del proceso u otro aviso, e indicará si el empleado solicita y autoriza al fiscal del Condado a representarlo en el caso.

17.4 Procedimientos generales

Las siguientes disposiciones se aplican cuando un empleado debe comparecer en virtud de las disposiciones de este Artículo:

- (a) El empleado conservará todas las asignaciones o los honorarios recibidos por comparecer y testificar en un procedimiento administrativo, declaración o procedimiento judicial.
- (b) Un empleado que deba comparecer para un procedimiento administrativo, una declaración o un procedimiento judicial deberá notificar rápidamente a su supervisor inmediato con la documentación correspondiente para que se puedan adoptar las medidas necesarias por adelantado para la ausencia del empleado del trabajo.
- (c) Los empleados que deban comparecer para un procedimiento administrativo, una declaración o un procedimiento judicial durante una licencia con goce de sueldo (PTO) programada recibirán su tarifa regular por hora por el tiempo de servicio que corresponda a su jornada laboral programada. Además, las horas de la licencia con goce de sueldo (PTO) de dicho empleado se restablecerán tras la presentación de pruebas satisfactorias de comparecencia.
- (c) Los empleados que deban comparecer para un procedimiento administrativo, una declaración o un procedimiento judicial durante un día festivo recibirán un pago por día festivo en lugar de su tarifa regular por hora por dichas comparecencias.
- (e) Los empleados que deban comparecer para un procedimiento administrativo, una declaración o un procedimiento judicial reciben una compensación únicamente por el tiempo real que necesitan para comparecer. Este tiempo comienza cuando el empleado debe comparecer y termina cuando es liberado por el funcionario que preside.
- (f) Si un empleado debe presentarse a una comparecencia dos (2) o más horas después del inicio de su turno programado, deberá presentarse a trabajar antes de responder a la comparecencia requerida. Los empleados deberán volver a trabajar después de su comparecencia si quedan dos (2) o más horas en su turno programado.

- (g) Un empleado que comparezca en virtud de las disposiciones de este Artículo tendrá derecho a recibir un pago por tiempo extra; sin embargo, un empleado no es elegible para un pago por tiempo extra si regresa a trabajar durante su turno programado.
- (h) Un empleado que se convierte en demandante o demandado en una acción judicial no relacionada con el desempeño de las funciones del Condado no será elegible para recibir un pago en virtud de las disposiciones de este Artículo.

Artículo 18 **Licencia por duelo**

18.1 Disposición de licencia por duelo

En caso de fallecimiento de un familiar inmediato de un empleado, se le concederá al empleado una licencia con goce de sueldo de un máximo de tres (3) días hábiles consecutivos. En caso de muertes múltiples simultáneas, la licencia con goce de sueldo no excederá los seis (6) días hábiles consecutivos. Los empleados que se tomen una licencia por duelo recibirán una compensación con su tarifa regular por hora. La licencia por duelo debe tomarse en el plazo de los cinco (5) días calendario siguientes a la muerte o al funeral.

En el caso de que la muerte de un familiar directo de un empleado requiera que el empleado viaje fuera del estado, se le autorizará hasta un total de una (1) semana laboral de licencia por duelo a petición suya.

18.2 Familiares inmediatos

A los efectos de este Artículo, las siguientes relaciones se consideran familiares inmediatos del empleado: cónyuge o pareja de hecho registrada reconocida por la ley, padre, madre, hijo, hija, hermano, hermana, suegro actual, suegra actual, abuelos, nietos, cónyuge actual del hermano, nuera actual, yerno actual, padrastro actual, madrastra actual, tutor legal e hijastros actuales.

El cónyuge hace referencia a un esposo o esposa según lo define o reconoce la ley estatal a los efectos del matrimonio.

18.3 Otros fallecimientos

La licencia otorgada por el fallecimiento de una persona que no sea la familia inmediata del empleado se evaluará como licencia con goce de sueldo (PTO). El uso de dicha licencia con goce de sueldo (PTO) no se retendrá sin razón.

18.4 Prueba

El empleado deberá proporcionar una prueba del fallecimiento de su familiar si la Gerencia lo solicita. El empleado que solicite una licencia por duelo lo hará por escrito en el formulario de solicitud de licencia prescrito. La licencia por duelo no se suspenderá hasta que se presente la prueba de defunción. Sin embargo, un empleado al que se le solicite una prueba de defunción verificada a tiempo y no la presente reembolsará inmediatamente al Condado toda la compensación que haya recibido por

el tiempo en que estuvo ausente. La Gerencia también puede solicitar una prueba de la necesidad del empleado de viajar fuera del estado.

Artículo 19

Licencia militar

19.1 Servicio activo

A los empleados se les concederá una licencia para el servicio militar activo o el servicio militar de conformidad con las leyes vigentes, que pueden modificarse de vez en cuando.

19.2 Entrenamiento para la Guardia o la reserva

El Condado concederá una licencia pagada a cualquier empleado llamado para prestar servicio con fines de entrenamiento en la Guardia Nacional o en una unidad de reserva de los Estados Unidos que entre en conflicto con su horario de trabajo. La licencia pagada para asistir a un entrenamiento militar no excederá los treinta (30) días hábiles (240 horas) en cualquier período de doce (12) meses.

19.3 Servicio militar activo (reservista)

De conformidad con la Ley de Compensación por Servicio Militar de Florida, los Estatutos de Florida 115.09 y 115.14, y la Resolución n.º 2001-192 del condado de Charlotte, cuando un empleado es llamado para el servicio activo, recibirá el pago completo del Condado durante los primeros treinta (30) días de servicio activo.

A partir de entonces, mientras esté en servicio activo, el empleado recibirá el pago necesario para aumentar su salario militar al nivel del salario del Condado en el momento en que se lo llame al servicio activo y para continuar con los beneficios existentes de salud y de otro tipo.

19.4 Solicitud de licencia militar

Como condición previa para recibir una licencia militar, el empleado debe presentar una copia de las órdenes o una declaración del comandante militar correspondiente como prueba de su servicio militar. Las órdenes o la declaración deben adjuntarse a una solicitud formal escrita de licencia militar presentada por el empleado a su jefe de departamento. Estos documentos deben enviarse posteriormente al Departamento de Recursos Humanos del Condado para su procesamiento.

Artículo 20

Licencia sin goce de sueldo

20.1 Licencia familiar y médica

Se otorgará licencia sin goce de sueldo a todos los empleados que reúnan los requisitos en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993 (Sección 2601 y siguientes del Título 29 del Código de Estados Unidos [United States Code, USC], con sus modificaciones) y la política del Condado.

20.2 Licencia sin goce de sueldo

La licencia sin goce de sueldo por motivos no cubiertos por la Ley de Licencia Familiar y Médica puede, a entera discreción del Condado, concederse a los empleados después de agotar todo el tiempo de licencia.

20.3 Empleados en el período de prueba inicial

A un empleado en el período de prueba inicial se le puede conceder una licencia sin goce de sueldo que no exceda las dos (2) semanas, a entera discreción del jefe de departamento del empleado en período de prueba. El período de prueba inicial del empleado se extenderá para permitir cualquier licencia aprobada sin goce de sueldo.

20.4 Empleados a tiempo completo

Las licencias sin goce de sueldo por un período de dos (2) semanas de trabajo consecutivas pueden ser aprobadas por el jefe de departamento del empleado. Los empleados pueden solicitar una licencia sin goce de sueldo por una duración especificada que supere las dos (2) semanas de trabajo consecutivas. Toda solicitud de este tipo debe ser aprobada por el jefe del departamento del empleado y el director de Recursos Humanos del Condado.

20.5 Fecha de entrada en vigor

Las licencias sin goce de sueldo entrarán en vigor a partir del primer día de ausencia después de haber agotado primero toda la licencia con goce de sueldo (PTO).

20.6 Agotamiento de la licencia con goce de sueldo (PTO)

El empleado utilizará toda la licencia con goce de sueldo (PTO) acumulada por discapacidades médicas antes de solicitar una licencia médica sin goce de sueldo.

20.7 Licencia médica sin goce de sueldo

Toda solicitud de licencia médica sin goce de sueldo, incluida la extensión, debe ser aprobada por el jefe del departamento del empleado y el director de Recursos Humanos del Condado.

20.8 Prórrogas

Toda prórroga de una licencia autorizada sin goce de sueldo debe ser solicitada por escrito por el empleado y aprobada por el jefe de departamento del empleado y el director de Recursos Humanos del Condado.

20.9 Sin devengo

Un empleado no obtendrá licencia con goce de sueldo (PTO), días festivos ni ningún tipo de antigüedad por el tiempo en que esté con una licencia autorizada sin goce de sueldo.

20.10 Cobertura de seguro

Los beneficios del seguro médico, de vida y por discapacidad a largo plazo para un empleado inscrito y sus dependientes inscritos pueden continuar durante un máximo de los primeros seis (6) meses de una licencia autorizada sin goce de sueldo.

20.11 Continuación de la cobertura del seguro

La cobertura del seguro continuará durante una licencia autorizada sin goce de sueldo. La Administración de Riesgos organizará el pago mensual de las deducciones de nómina habituales para la cobertura de seguro.

20.12 Duración máxima

Solo se puede otorgar una licencia sin goce de sueldo durante un máximo de 12 meses.

20.13 Prórroga de los beneficios del seguro

- (a) Los beneficios del seguro de vida no se pueden prorrogar más allá de los primeros seis (6) meses de una licencia sin goce de sueldo.

- (b) El seguro por discapacidad a largo plazo cesará después de los primeros seis (6) meses de licencia sin goce de sueldo, a menos que el empleado haya solicitado a la compañía de seguros los beneficios por discapacidad en virtud de dicha cobertura y la compañía de seguros los haya aprobado.
- (c) Los beneficios del seguro médico se prorrogarán después de los primeros seis (6) meses de una licencia sin goce de sueldo, de conformidad con la Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria de 1985 (Sección 300bb-1 y siguientes del Título 42 del USC).
- (d) Los empleados serán responsables de ponerse en contacto con el administrador de riesgos del Condado en relación con cualquier solicitud de prórroga de los beneficios del seguro.

20.14 Responsabilidad del empleado

- (a) Un empleado con licencia sin goce de sueldo mantendrá informado a su departamento todos los meses sobre la situación actual, a menos que el Condado indique lo contrario.
- (b) Un empleado con licencia sin goce de sueldo deberá mantener informado a su departamento de cualquier cambio en su dirección o número de teléfono actuales.
- (c) Un empleado que no cumpla con los párrafos (a) o (b) de esta Sección puede ser destituido de la licencia sin goce de sueldo y obligado a volver a trabajar o ser despedido.
- (d) Un empleado que desee volver a trabajar antes de que venza la licencia sin goce de sueldo deberá avisar a su departamento con al menos dos (2) semanas de antelación para que el departamento tenga tiempo de procesar el regreso del empleado a la nómina activa.
- (e) Un empleado que regresa de una licencia médica sin goce de sueldo deberá presentar una declaración del médico del empleado, por cuenta del empleado, en la que se certifique que está en condiciones de regresar a sus funciones completas.
- (f) Un empleado regresará a su clasificación anterior si está de licencia sin goce de sueldo durante sesenta (60) días calendario o menos, a menos que las circunstancias hayan cambiado de tal manera que sea imposible o no razonable hacerlo según lo determine el director de Recursos Humanos del Condado.

- (g) A un empleado que esté de licencia sin goce de sueldo durante sesenta (60) o más días calendario se le permitirá volver a trabajar, siempre que exista una vacante en su clasificación. Si dicha vacante no existe, el Condado hará un esfuerzo razonable para transferir al empleado en el plazo de treinta (30) días calendario a una clasificación para la que esté calificado. Si no se lleva a cabo dicha transferencia, el empleado será despedido e incluido en una lista de elegibilidad para su clasificación durante un período de seis (6) meses.
- (h) Un empleado reincorporado a su clasificación anterior tras una licencia sin goce de sueldo será elegible para recibir su tasa de pago anterior, además de cualquier aumento salarial general aplicable a su clasificación.
- (i) Una licencia sin goce de sueldo autorizada que supere las dos (2) semanas de trabajo consecutivas se traducirá en un ajuste correspondiente de la fecha de aniversario de empleo y las fechas de antigüedad del empleado.

Artículo 21
Días festivos y días personales

21.1 Días festivos

El Condado respetará los siguientes días festivos pagados:

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1. Día de los Veteranos | 7. Día de Martin Luther King, Jr. |
| 2. Día de Acción de Gracias | 8. Día de los Presidentes |
| 3. Viernes después de Acción de Gracias | 9. Día de los Caídos |
| 4. Nochebuena | 10. Día de la Independencia |
| 5. Navidad | 11. Día del Trabajo |
| 6. Año Nuevo | |

Al calcular las horas extras, los días festivos se consideran “horas trabajadas”.

21.2 Pago de los días festivos

Los empleados recibirán ocho (8) o diez (10) horas (según su horario de trabajo) a su tarifa regular por hora para cada uno de los días festivos enumerados en la Sección 1 de este Artículo.

Un empleado que tenga previsto trabajar en un día festivo y que, de hecho, trabaje en un día festivo, recibirá una vez y media (1,5) su tarifa regular por hora por las horas realmente trabajadas durante el día festivo, más el pago de día festivo correspondiente a dicho día.

A un empleado que tenga previsto trabajar en un día festivo y que dé parte de enfermo se le cobrará la licencia con goce de sueldo (PTO) en el día festivo.

A menos que un empleado demuestre al Condado la legitimidad de su excusa, no presentarse a trabajar un día festivo después de haberlo programado será motivo para denegar el pago del día festivo y puede tener como consecuencia una medida disciplinaria que puede incluir el despido. Un empleado que no tenga previsto trabajar en un día festivo, pero que sea llamado y, de hecho, trabaje ese día festivo recibirá una vez y media (1,5) su tarifa regular por hora por las horas realmente trabajadas durante el día festivo, más el pago de día festivo correspondiente a dicho día.

21.3 Requisitos para el pago de días festivos

Para tener derecho al pago de los días festivos, un empleado debe tener un salario activo o trabajar en su día laboral habitual inmediatamente anterior al día festivo y en su día laboral habitual inmediatamente posterior al día festivo.

Los empleados que reciban una compensación laboral serán elegibles para recibir el pago del día festivo si tienen un salario activo durante cualquiera de los períodos de pago en los que se conmemore el día festivo.

21.4 Día/Fecha de conmemoración

El administrador del Condado determinará el día y la fecha de conmemoración de cada día festivo enumerado en el Artículo 21.1 y, además, determinará si las funciones del Condado estarán abiertas o cerradas durante ese día festivo.

21.5 Días personales

El Condado otorgará dos (2) días personales no acumulables durante el año fiscal a todos los empleados que hayan completado su período de prueba inicial (consulte el Artículo 13.1 de este Convenio).

Los días personales se deben tomar en días laborables normales durante el año fiscal en el que se acumulen y no se considerarán horas trabajadas a los efectos del cálculo de las horas extras. Se recomienda a los empleados que obtengan la aprobación previa para usar un día personal siempre que sea posible. Según el horario de trabajo del empleado, los días personales se tomarán únicamente en incrementos de días laborales completos.

21.6 Día del Desarrollo Profesional (día festivo flotante)

El Condado otorgará un (1) Día de Desarrollo Profesional no acumulable durante el año fiscal a todos los empleados que hayan completado su período de prueba inicial (consulte el Artículo 13.1 de este Convenio).

El Día de Desarrollo Profesional se debe tomar en días laborables normales durante el año fiscal que corresponda y no se considerarán horas trabajadas a los efectos del cálculo de las horas extras. Se recomienda a los empleados que obtengan la aprobación previa para usar un Día de Desarrollo Profesional siempre que sea posible. Según el horario de trabajo del empleado, el Día de Desarrollo Profesional se tomará únicamente en incrementos de días laborales completos.

Artículo 22
Licencia con goce de sueldo (PTO)

22.1 Licencia con goce de sueldo (PTO)

A partir del período de pago con inicio el 4 de enero de 2023, todos los empleados dejarán de acumular licencias anuales y por enfermedad, y comenzarán a acumular licencias con goce de sueldo (PTO). A los empleados con bancos de licencias existentes se les convertirá esta licencia en PTO.

El uso de la licencia PTO no se considerará tiempo trabajado a los efectos de determinar el pago de horas extras.

La conversión de los bancos de licencias existentes, incluidas las licencias anuales, las licencias por enfermedad y las licencias por enfermedad “no utilizadas en 12 meses”, se consolidará de la siguiente manera.

1. El saldo de licencia anual se agregará al saldo actual de licencia por enfermedad de los empleados, y se creará un banco de PTO. Si la cantidad total de horas supera las 500, todas las horas que excedan las 500 se pagarán una sola vez a su tasa de pago en el momento de la conversión a PTO.
2. Si el saldo de licencia anual y el saldo de licencia por enfermedad combinados no son iguales a 500, las horas de licencia por enfermedad “no utilizadas en 12 meses” se añadirán al banco de PTO para llevar el saldo de este a 500 si hay suficientes horas disponibles de las horas de licencia “no utilizadas en 12 meses”. Si quedan horas de las “no utilizadas en 12 meses” de licencia por enfermedad después de esta conversión, se pagarán de conformidad con la Sección 22.7 del Artículo 22 de este Convenio.

22.2 Acumulación de PTO

Todos los empleados que estén en situación de pago activo acumularán la PTO. Un empleado obtendrá PTO durante una licencia sin goce de sueldo o cuando no esté en situación compensatoria.

La PTO se acumulará de la siguiente manera:

Años de servicio continuo	Horas totales de PTO acumuladas cada dos semanas	Horas totales de PTO acumuladas por año
En el momento de la contratación	6,92	180
A los cinco (5) años	8,46	220
A los diez (10) años	9,23	240
A los 15 años	9,62	250

A los 20 años o más	10	260
---------------------	----	-----

La PTO se puede usar para complementar los ingresos por el tiempo perdido debido a una discapacidad no relacionada con el trabajo cuando un empleado recibe beneficios/pagos del seguro por discapacidad. En ningún caso, esta combinación superará el 100 % de la tasa de pago regular de los empleados.

22.3 Acumulación máxima de PTO

La cantidad máxima de horas de PTO que se pueden acumular al final de cualquier año fiscal será de 600 horas. La licencia que supere este máximo se perderá a partir del 1 de octubre de cada año calendario.

22.4 Solicitudes para usar la PTO

A. PTO programada

La PTO programada es el tiempo programado y aprobado antes de la fecha en que se toma. La PTO se aprobará, en la medida de lo posible, en los momentos que lo soliciten los empleados. Sin embargo, debido a la importancia del trabajo realizado por los empleados, es posible que sea necesario limitar la cantidad de empleados que toman PTO durante un tiempo determinado. Sin embargo, la aprobación no se negará injustificadamente.

B. Cancelación de la PTO programada

Todos los empleados pueden cancelar la licencia programada a más tardar 24 horas antes de la fecha programada que solicitan los empleados, en la medida de lo posible.

C. PTO no programada

La PTO no programada es el tiempo que no se solicita ni aprueba antes de la fecha en que se toma.

La Gerencia o la persona designada pueden requerir un certificado del médico como prueba de enfermedad si la licencia no programada se prorroga más allá de los tres (3) días consecutivos o en cualquier momento en que la Gerencia tenga motivos para creer que el empleado está abusando de la PTO.

22.5 Pago de la PTO

Tras la separación del empleo, al empleado se le pagará por todas las PTO devengadas pero no utilizadas a la tasa de pago del empleado en el momento

de la separación, hasta un máximo de 600 horas, según lo establecido anteriormente, siempre que haya completado 90 días de empleo y haya avisado con dos semanas de antelación. El director del departamento y el director de Recursos Humanos pueden aprobar una excepción al aviso de dos semanas.

22.6 Retiro de efectivo de la PTO

Un empleado que tenga cinco (5) o más años de servicio puede retirar el efectivo correspondiente hasta un máximo de cuarenta (40) horas de PTO acumuladas una vez por año fiscal.

Las solicitudes de retiro de efectivo se realizarán de acuerdo con los procedimientos de Recursos Humanos y siempre que el empleado:

- a) haya usado no menos de cuarenta (40) horas de PTO en el año fiscal en el que solicita el retiro de efectivo; y
- b) tenga no menos de cuarenta (40) horas de PTO acumuladas después de solicitar el retiro de efectivo.

El retiro de efectivo se calculará con la tasa de pago por hora del empleado.

22.7 Pago de las horas “no utilizadas en 12 meses” de licencia por enfermedad

A partir del período de pago con inicio el 4 de enero de 2023, a los empleados con bancos de licencia por enfermedad no utilizada en 12 meses se les pagarán sus bancos de licencia por enfermedad no utilizada en 12 meses por las horas restantes en el “banco de licencia de horas no utilizadas en 12 meses” a una tasa igual a la tarifa regular por hora del empleado que estaba en vigor el 28 de mayo de 2013, sin incluir los pagos de derechos adicionales de conformidad con los siguientes criterios:

1. Los empleados que habían completado 10 o más años consecutivos de servicio a tiempo completo al 28 de mayo de 2013:
 - Se les pagará el cincuenta por ciento (50 %) del saldo de su “banco de licencia de horas no utilizadas en 12 meses”.
2. Los empleados contratados el 28 de mayo de 2013 o antes que no hayan completado 10 o más años de servicio en esa fecha:
 - Tras cumplir 10 años consecutivos de servicio a tiempo completo, se les pagará el 25 % del saldo en su “banco de licencia de horas no utilizadas en 12 meses”.

Artículo 23
Responsabilidad de los empleados

23.1 Responsabilidad de los empleados

El Condado defenderá toda acción por agravio interpuesta contra cualquier empleado como consecuencia de la supuesta negligencia del empleado mientras actuaba en el curso y el alcance de su empleo en el Condado, a menos que el empleado haya actuado de mala fe, con un propósito malicioso o de una manera que haya mostrado un desprecio displicente y deliberado por los derechos humanos, la seguridad o la propiedad.

Artículo 24
Políticas y procedimientos de Recursos Humanos

24.1 Políticas y procedimientos

Las disposiciones actuales de las Políticas y procedimientos del Condado, con sus modificaciones, se incorporarán al presente documento como si esas disposiciones estuvieran completamente establecidas en este Convenio. En caso de conflicto entre las Políticas y procedimientos del Condado y este Convenio, prevalecerán las disposiciones expresas de este Convenio. El Condado notificará al Sindicato cualquier cambio propuesto en las Políticas y procedimientos del Condado.

Artículo 25

Política sobre drogas y alcohol

25.1 Política sobre drogas y alcohol

La política del Condado es que el público tiene el derecho absoluto de esperar que todas las personas empleadas por el Condado estén libres de los efectos de las drogas y el alcohol. El Condado espera que sus empleados se muestren aptos y capaces de desempeñar sus funciones, y que den un ejemplo positivo a la comunidad. Esta política se logrará de tal manera que no infrinja ningún derecho constitucional establecido de los empleados del Condado. En caso de conflicto, los estatutos federales y estatales prevalecerán respecto de la política del Condado.

El Condado reconoce la dependencia de las drogas o el alcohol como un problema de salud importante. El Condado también reconoce el abuso de drogas o alcohol como un posible problema de salud y seguridad. Se recomienda a los empleados que necesiten ayuda para hacer frente a los problemas de dependencia que soliciten ayuda al Departamento de Recursos Humanos del Condado para obtener ayuda profesional. Los empleados también pueden buscar ayuda a través del Programa de Asistencia a los Empleados (Employee Assistance Program, EAP) del Condado. Los esfuerzos concienzudos para buscar ayuda no pondrán en peligro el trabajo de ningún empleado.

25.2 Prohibiciones

- (a) Los siguientes actos están prohibidos mientras esté en el trabajo, incluidos los descansos de cualquier tipo, mientras se encuentre en la propiedad del Condado o mientras se tenga el control físico de un vehículo del Condado: (1) uso, posesión, distribución, venta, intento de venta, fabricación o dispensación de sustancias controladas ilegales según se definen en el Capítulo 893 de los Estatutos de Florida o el uso no indicado de medicamentos recetados; (2) el uso o la posesión de bebidas alcohólicas; y (3) presentarse al trabajo bajo la influencia de sustancias controladas ilegales o bebidas alcohólicas.
- (b) Los siguientes actos están prohibidos dentro o fuera del trabajo: uso, posesión, distribución, venta, intento de venta, fabricación o dispensación de sustancias controladas ilegales, o el uso no indicado de medicamentos recetados.

25.3 Pruebas de drogas o alcohol

Las pruebas de drogas o alcohol a los empleados son un elemento disuasivo para el abuso de drogas o alcohol. Las pruebas ayudan a la Gerencia en sus esfuerzos por detectar problemas de drogas o alcohol en la fuerza laboral del Condado. Es posible que se exija a los empleados examinados lo siguiente: (1) que se hospitalicen para recibir atención médica; (2) que se sometan a exámenes médicos; o (3) que se sometan a pruebas de sangre, análisis de orina o alcoholemia para determinar la presencia de drogas controladas ilegales o alcohol en el cuerpo del empleado.

El Condado mantendrá prácticas de evaluación para identificar a los empleados actuales que estén bajo la influencia de alcohol o drogas ilegales controladas. Será una condición para continuar trabajando que todos los empleados se sometan a pruebas de drogas o alcohol en las siguientes circunstancias:

(a) Sospecha razonable:

“Sospecha razonable” se refiere a las pruebas de drogas o alcohol basadas en la creencia de que un empleado está consumiendo o ha consumido drogas o alcohol en violación de la política del Condado, a partir de hechos específicos, objetivos y articulables y en inferencias razonables extraídas de esos hechos a la luz de la experiencia. Entre otras cosas, dichos hechos e inferencias pueden estar basados en lo siguiente:

- (1) Señales observables en el trabajo, como la observación directa del consumo de drogas o manifestaciones o síntomas físicos de estar bajo los efectos de una droga, como ojos inyectados en sangre, pupilas dilatadas, dificultad para hablar o habla incoherente, comportamiento inusualmente agresivo o errático, falta de coordinación, olor a alcohol en una persona, cambios bruscos en el estado de ánimo, posesión de parafernalia relacionada con las drogas y patrones de comportamiento relacionados.
- (2) Además de los signos físicos, problemas de desempeño que consisten en un deterioro considerable del desempeño laboral observados por un supervisor.
- (3) Evidencia de que un empleado ha alterado una prueba de drogas o alcohol durante su empleo en el Condado.
- (4) Información de que un empleado ha causado, contribuido o estado involucrado en un accidente de trabajo.

- (5) Evidencia de que un empleado ha consumido, poseído, vendido, solicitado o transferido drogas o alcohol mientras trabajaba o mientras estaba en una propiedad del Condado, o mientras operaba un vehículo, maquinaria o equipo de propiedad del Condado.
- (6) Un informe de consumo de drogas o alcohol proporcionado por una fuente fiable y creíble.

Las pruebas de detección de drogas o alcohol por sospecha razonable deben estar basadas en la observación directa de un supervisor. Cuando un supervisor tenga una “sospecha razonable” para creer que un empleado está bajo los efectos del alcohol en el trabajo o que consume sustancias controladas ilegales dentro o fuera del trabajo, el supervisor ordenará inmediatamente al empleado que cese todas y cada una de las actividades relacionadas con el trabajo. El supervisor comunicará de inmediato sus sospechas verbalmente, seguido de una declaración escrita a la Gerencia, a menos que sea miembro de la Gerencia. Luego, la Gerencia notificará al director de Recursos Humanos del Condado, quien investigará inmediatamente dicho comunicado.

(b) Regreso al trabajo y seguimiento:

Es posible que un empleado que participa en un programa de asistencia por problemas relacionados con las drogas o el alcohol, o en un programa de rehabilitación de drogas o alcohol, deba someterse a una prueba de drogas como seguimiento de dicho programa, y de forma periódica o aleatoria, según lo determine el Condado. Las pruebas periódicas o de rutina continuarán hasta que el Condado esté convencido de que el problema ya no existe. Sin embargo, cualquier prueba de seguimiento de este tipo se puede imponer no menos de seis (6) veces en un período de 12 meses.

(c) Pruebas aleatorias:

Los empleados que ocupen puestos de alto riesgo, según lo definido por el Condado de conformidad con los estatutos federales y estatales, estarán sujetos a pruebas aleatorias sin previo aviso.

Dichas pruebas se deberán realizar de conformidad con la política vigente exigida por la Administración Federal de Transporte (Federal Transit Administration, FTA) del Departamento de Transporte (Department of

Transportation, DOT) de los EE. UU., tal como se establece en el Título 49, Partes 655 y 40 del Código de Reglamentos Federales (Code of Federal Regulations, CFR) y sus modificaciones; y P.L. 100-690 (Ley de Lugares de Trabajo Libres de Drogas de 1988).

(d) Accidente:

Todo empleado que se vea involucrado en un accidente laboral que provoque lesiones o que requiera atención médica (que no sean primeros auxilios de rutina) o que cause daños a la propiedad por más de \$4500 deberá someterse a las pruebas de drogas o alcohol que exija la Gerencia.

(e) Exámenes físicos de rutina:

Es posible que se requieran pruebas como parte de cualquier examen físico programado de forma rutinaria, dirigido y pagado por el Condado, que se aplique por igual a todos los empleados dentro de una clasificación laboral en particular.

25.4 Disciplina

- (a) Los empleados que infrinjan la política del Condado sobre drogas o alcohol contenida en este Artículo o a quienes se les ordene que se sometán a un examen físico, un análisis de sangre, una prueba de alcoholemia o un análisis de orina de conformidad con la Sección 26.3 y que se nieguen o no lo hagan cuando se les indique serán culpables de mala conducta y estarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.
- (b) Los empleados que intenten o se esfuercen por alterar una prueba de drogas o alcohol son culpables de mala conducta y estarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.
- (c) Si, después de seguir el procedimiento de prueba contenido en la Sección 26.5, los resultados de las pruebas son positivos en cuanto a alcohol o drogas ilegales, el empleado será culpable de mala conducta y estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. Si una prueba revela la presencia de alcohol en un nivel igual o superior a 0,04 de contenido de alcohol en la sangre, los resultados de la prueba se considerarán junto con otra información relevante (p. ej., la conducta, el

habla, el desempeño del empleado, etc.) para determinar si el empleado estaba bajo los efectos del alcohol.

En el caso de que una prueba de alcohol o drogas ilegales basada en una sospecha razonable o posterior a un accidente dé positivo por primera vez, el Condado puede ofrecer al empleado la opción de participar en un programa de tratamiento de la dependencia del alcohol o sustancias químicas en lugar del despido inmediato. En el caso de que una prueba de drogas aleatoria dé positivo por primera vez, o si un empleado informa voluntariamente a su supervisor antes de ser seleccionado para la prueba de que tiene un problema relacionado con el alcohol o las drogas, el Condado ofrecerá al empleado la opción de participar en un programa de tratamiento de la dependencia del alcohol o sustancias químicas en lugar del despido inmediato. El empleado que desee elegir esta opción debe cumplir las condiciones de ejecución y finalización satisfactoria del “Acuerdo de última oportunidad para la rehabilitación de la dependencia química” prescrito, que se incluye en el Apéndice III de este Convenio. El empleado que, después de dar positivo por primera vez en una prueba de detección de alcohol o drogas controladas ilegales, se niegue a ejecutar dicho acuerdo, será despedido.

- (d) Los empleados que informen voluntariamente a su supervisor o al director de Recursos Humanos del Condado, antes de ser seleccionados para la prueba, de que tienen un problema relacionado con las drogas o el alcohol, y que desean asistir a un programa de rehabilitación, recibirán asistencia para obtener ayuda profesional y se les permitirá tomarse una licencia con goce de sueldo (PTO) para tal fin, siempre que el empleado no haya dado positivo previamente en la prueba de consumo de alcohol o drogas.
- (e) Los costos de asistir a un programa de rehabilitación estarán cubiertos por el seguro médico del Condado en la medida en que lo disponga el plan de seguro del Condado si el empleado participa en el plan de seguro del Condado.
- (f) Los empleados podrán volver a trabajar solo cuando lo autorice el profesional tratante. Se requerirá una notificación por escrito del profesional tratante.
- (g) Si un empleado se niega a realizar por completo un programa de rehabilitación prescrito una vez que haya ingresado, estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

- (h) Se considerará que los empleados que sean condenados o sentenciados por actividades relacionadas con las drogas ilegales dentro o fuera del trabajo infringen esta política y están sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

El término “sentenciado” incluirá, entre otras cuestiones, la sentencia como consecuencia de una declaración de culpabilidad, la presentación de un alegato de culpabilidad o la presentación de un alegato sin disputa, independientemente de si la sentencia se impone o no. De conformidad con la Sección 702 del Título 41 del USC, los empleados deben informar al Condado de cualquier condena en virtud de una ley penal sobre drogas por infracciones cometidas dentro o fuera del trabajo. Dicho informe se realizará en el plazo de cinco (5) días posteriores a la condena o sentencia.

- (i) Todo empleado que tome medicamentos o realice tratamientos terapéuticos indicados por un médico u otro profesional de la salud autorizado determinará con la persona que lo indica si el tratamiento recetado tiene algún efecto que pueda interferir con el desempeño de las funciones del empleado. Si el tratamiento indicado tiene tales efectos, el empleado deberá informar a su supervisor de ese hecho antes de comenzar su turno.
- (j) Todo empleado que consuma medicamentos legales de venta libre no indicados que puedan interferir con el desempeño de sus funciones será responsable de poner este hecho en conocimiento de su supervisor inmediato antes de comenzar el turno de trabajo. Si no lo hace, puede tener como consecuencia medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.
- (k) Aunque el Condado entiende que es posible que los empleados que reciben atención de un médico deban consumir medicamentos recetados o de venta libre, el abuso de medicamentos recetados o de venta libre se tratará de la misma manera que el abuso de drogas controladas ilegales.
- (l) Como se define en la Sección 26.3(4), un empleado que se niegue a someterse a una prueba de detección de drogas o alcohol perderá el derecho a todos los beneficios médicos y de indemnización por enfermedad o accidente laboral en la medida en que lo permita la ley y puede estar sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

25.5 Procedimientos de prueba

- (a) Si se obtiene un resultado positivo inicial en cualquier prueba de drogas, se realizará una prueba de confirmación de acuerdo con los procedimientos establecidos utilizando el procedimiento científico de prueba apropiado.
- (b) El representante designado del Condado recibirá todos los informes de las pruebas.
- (c) Todas las actividades asociadas con las pruebas se considerarán sumamente confidenciales y personales. Todas las personas involucradas tendrán extremo cuidado para preservar la integridad del empleado durante todo el proceso.
- (d) Debido a la naturaleza confidencial de las pruebas, todos los informes, los hallazgos y demás material relacionado con las pruebas se mantendrán en expedientes médicos separados y confidenciales en la medida en que lo permita la ley.
- (e) Cuando se requiera una prueba de alcohol o drogas debido a una lesión en el trabajo, también se aplicarán los siguientes procedimientos de prueba:
 - i. El laboratorio que realice las pruebas de drogas para el Condado le proporcionará a este los resultados por escrito. En el plazo de cinco (5) días hábiles posteriores a la recepción de una prueba de drogas positiva y confirmada, el Condado informará al empleado por escrito de dichos resultados.
 - ii. En el plazo de cinco (5) días hábiles posteriores a la recepción de la notificación del resultado positivo, el empleado puede enviar información al Condado explicando o impugnando el resultado de la prueba y dando los motivos por los que los resultados no constituyen una infracción de la política del Condado. Si la explicación no es satisfactoria, el Condado proporcionará al empleado una explicación por escrito y una copia de los resultados de las pruebas en el plazo de quince (15) días a partir de la recepción de la impugnación para obtener una explicación. El Condado mantendrá la confidencialidad de toda la información y documentación de las pruebas en la medida en que lo permita la ley.
 - iii. Si la prueba tuvo como consecuencia la denegación de los beneficios de indemnización por enfermedad o accidente laboral al

empleado, el empleado puede impugnar el resultado de la prueba de drogas presentando una reclamación ante el juez de reclamaciones de compensación en el plazo de treinta (30) días calendario posteriores a la recepción de la explicación escrita del Condado. Si el empleado presenta una reclamación de este tipo, es su responsabilidad notificarla al laboratorio. Luego, el laboratorio conservará la muestra del empleado hasta que se resuelva el caso.

25.6 Prohibición de represalias

Todo empleado que, de buena fe y sobre la base de una sospecha razonable, denuncie una supuesta infracción de la política contenida en este Artículo, y todo empleado supervisor o gerencial que investigue o adopte medidas de buena fe sobre la base de una sospecha razonable, no será objeto de acoso, represalias ni discriminación de ningún tipo por presentar informes o participar en cualquier investigación o acción basada en ellos.

25.7 Procedimiento de apelación

Toda disputa que surja en virtud de este Artículo estará sujeta al Procedimiento de quejas (Artículo 9) de este Convenio, a menos que se indique lo contrario en el "Acuerdo de última oportunidad".

Artículo 26 **Seguridad y salud**

26.1 Condiciones de trabajo seguro

El Condado hará todos los esfuerzos 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.

26.2 Equipo de seguridad

La Gerencia proporcionará el equipo y los dispositivos de seguridad adecuados y necesarios, incluidos, entre otros, uniformes, equipo para mal tiempo, cascos de seguridad y guantes de trabajo para los empleados que realicen trabajos en que se requieran dichos equipos y dispositivos especiales.

Los empleados utilizarán el equipo y los dispositivos de seguridad proporcionados por el Condado. De lo contrario, los empleados estarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

En los accidentes laborales en los que no se utilizaron equipos y dispositivos de seguridad, los beneficios de indemnización por enfermedad o accidente laboral de un empleado pueden reducirse en un 25 %.

Todos los equipos y los dispositivos de seguridad deberán mantenerse en buen estado de funcionamiento por los empleados a los que sean asignados o proporcionados.

26.3 Devolución del equipo de seguridad

El equipo de seguridad entregado a un empleado se devolverá al Condado de conformidad con el Artículo 29.5 de este Convenio.

26.4 Calzado de seguridad

El Sindicato y el Condado están de acuerdo en que, cuando exista la posibilidad de que se produzcan lesiones en los pies en el lugar de trabajo, se deberá usar calzado de seguridad. El calzado de seguridad se ajustará a la norma ASTM F 2413, y esta designación debe estar presente en al menos uno de los zapatos. Un empleado designado para una clasificación en la que la mayoría de las funciones básicas del trabajo requieran habitualmente el uso de calzado de seguridad, según lo determinado por un análisis de seguridad laboral, como requisito de calzado de seguridad, recibirá

\$225 por año fiscal para comprar dos (2) pares de calzado de seguridad. Los nuevos empleados recibirán una cantidad prorrateada.

Un empleado que no use calzado de seguridad en un trabajo que, según un análisis de seguridad laboral, requiera calzado de seguridad será retirado del trabajo y sancionado con medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

Artículo 27 **Beneficios**

27.1 Cheques de pago

Los cheques de pago se emitirán cada dos semanas mediante depósito directo. Se recomienda enérgicamente a todos los empleados que se inscriban en el depósito directo en el plazo de treinta (30) días posteriores a la contratación. Los empleados que no estén inscritos en el depósito directo recibirán sus cheques de pago por correo. Los cheques de pago se enviarán por correo el último día laboral programado antes del sábado.

Las horas acumuladas de PTO (licencia con goce de sueldo) se calcularán y se mostrarán en el talón de pago en línea de cada empleado al menos una vez al mes. Las deducciones de la cooperativa de crédito y otras deducciones aprobadas por el Condado se descontarán del cheque de pago del empleado cuando el empleado lo autorice por escrito.

27.2 Ascensos

(a) Las vacantes se pueden cubrir, en la medida de lo posible, mediante el ascenso de empleados.

Las vacantes en la unidad de negociación se publicarán y luego se cubrirán con los candidatos más calificados. El Departamento de Recursos Humanos publicará y mantendrá el aviso de su intención de contratar personal. Recursos Humanos puede utilizar otros métodos de notificación, que incluyen, entre otros: publicidad en periódicos, televisión u otros medios; publicaciones locales, estatales, regionales o nacionales y similares.

Recursos Humanos y el director del departamento determinarán si la competencia para una clasificación se limitará a los empleados actuales o estará abierta a todos los candidatos.

El período de anuncio para la contratación será de al menos cinco (5) días calendario. Si el período de anuncio comienza o termina en un día festivo, el período de anuncio comenzará o finalizará el siguiente día hábil posterior al día festivo.

La lista de candidatos calificados permanecerá vigente durante un máximo de tres (3) meses a partir de la fecha de cierre publicada. Sin

embargo, el director de Recursos Humanos, a su entera discreción, puede determinar que la cantidad de candidatos calificados es insuficiente y que la publicación se debe prorrogar.

- (b) Todos los ascensos se realizarán sobre la base del mérito y la aptitud, según se determine mediante un concurso. Se pueden administrar exámenes escritos, de desempeño u orales cuando se considere necesario para evaluar adecuadamente a los candidatos para que desempeñen las funciones de la clasificación vacante.
- (c) Cuando se tomen los exámenes escritos para el ascenso, un comité de revisión se reunirá y revisará el examen.

El comité de revisión estará compuesto por el director de Recursos Humanos del Condado, los jefes de departamento o las personas designadas interesadas, el presidente del Sindicato y un representante del Sindicato que preste servicio y sea competente en el área para la que se está tomando el examen. Los empleados no pueden formar parte de ningún comité de revisión que desarrolle una prueba que el empleado pueda realizar más adelante.

Esta revisión tiene el propósito de determinar la validez de las preguntas en relación con el puesto que se está evaluando. Las decisiones relacionadas con la composición de todos los exámenes recaerán en el Condado.

- (d) Las preguntas de los exámenes, las hojas de respuestas, los procedimientos de prueba y todos los demás elementos de la prueba se mantendrán en confidencialidad en todo momento para garantizar que los exámenes sean justos y equitativos. En consecuencia, todas las personas que tengan acceso a las preguntas del examen, las hojas de respuestas, el procedimiento de prueba y todos los demás elementos de la prueba no divulgarán ninguna información o dato relacionado con esos elementos a ninguna persona, empresa, corporación u otra entidad por ningún medio, ya sea directa o indirectamente.

La infracción de los términos y las condiciones de este acuerdo de confidencialidad será motivo de medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

- (e) Se notificará al Sindicato la hora y el lugar de todos los exámenes escritos y prácticos. Se permitirán al Sindicato dos (2) observadores que serán el presidente del Sindicato o las personas designadas. La notificación de la

intención de asistir como observador se realizará por escrito al menos tres (3) días hábiles antes de la fecha del examen, y el tiempo de ausencia del trabajo para realizar dicha observación será remunerado. Todas objeciones que se puedan hacer deberán ser presentadas por escrito por el presidente al director de Recursos Humanos del Condado en forma de una queja escrita según el Procedimiento de quejas (artículo 9) de este Convenio.

27.3 Indemnización por fallecimiento

- (a) En caso de fallecimiento, el beneficiario del empleado recibirá una compensación por todas las horas de PTO (licencia con goce de sueldo) devengadas pero no utilizadas en la cuenta del empleado, a la tarifa regular por hora del empleado en el momento del fallecimiento.
- (b) El Condado acepta notificar al beneficiario registrado todos los beneficios a los que el beneficiario pueda tener derecho. Dichas notificaciones se enviarán a la última dirección conocida del beneficiario. El Departamento de Recursos Humanos del Condado ofrecerá asistencia al beneficiario en el procesamiento de la documentación necesaria.
- (c) El Condado acepta notificar al Sindicato en caso de fallecimiento de un afiliado.

27.4 Capacitación

El Condado está de acuerdo con los principios fundamentales de capacitación y el desarrollo de los empleados, en la medida en que estos esfuerzos (a) proporcionen un retorno de la inversión mediante el cual se mejore la productividad; (b) cumplan con los objetivos comerciales del Condado; (c) sean coherentes con la ejecución ordenada de las actividades comerciales; (d) garanticen la continuidad en la prestación de los servicios del Condado al público; y (e) estén dentro de los límites presupuestarios.

El Condado continuará poniendo a disposición de los empleados oportunidades de capacitación y desarrollo profesional internos de manera equitativa. El Departamento de Recursos Humanos del Condado facilitará la capacitación interna y no específica del departamento y el asesoramiento sobre el desarrollo profesional a los empleados, si hay fondos disponibles.

27.5 Beneficios de atención médica

- (a) El Condado hará el aporte necesario para pagar no menos del 90 % del costo de los beneficios de atención médica (que incluirán la cobertura odontológica y óptica) para sus empleados con el plan de atención médica designado por el Condado. Los deducibles, los copagos, el coseguro y las exclusiones de los empleados también se aplicarán según lo prescrito por el Condado.
- (b) El Condado hará el aporte necesario para pagar no menos del 50 % del costo de los beneficios de atención médica de los dependientes (que incluirán la cobertura odontológica y óptica) para aquellos empleados que elijan la cobertura de dependientes con el plan de atención médica designado por el Condado. Los deducibles, los copagos, el coseguro y las exclusiones de los dependientes también se aplicarán según lo prescrito por el Condado.
- (c) El Condado se reserva el derecho de proporcionar beneficios de atención médica a través del autoseguro, a través de una póliza grupal o pólizas emitidas por una o varias compañías de seguros seleccionadas por el Condado, a través de otros métodos que se consideren adecuados o mediante cualquier combinación de estos métodos.

27.6 Beneficio médico complementario para jubilados

Todo empleado de la unidad de negociación que se jubile de un empleo a tiempo completo en el Condado puede optar por participar en el plan de beneficios de salud grupales del Condado, según lo autorizado por 112.0801 F. S. A los efectos de este programa, no se utilizará el servicio acreditado de otras entidades gubernamentales en virtud de la FRS; solo se considerará el servicio con el condado de Charlotte.

Los empleados que hayan completado al menos veinte (20) años de servicio en la Junta de Comisionados del condado de Charlotte, que tengan una cobertura médica continua verificada anualmente y que estén cobrando los beneficios de jubilación del FRS son elegibles para participar en este beneficio médico complementario para jubilados (Retiree Medical Supplemental Benefit, RMSB).

El complemento mensual será de \$10 por cada año de servicio, y se requerirá un mínimo de 20 años de servicio. (Por ejemplo, 20 años × \$10 = \$200 al mes). El beneficio mensual máximo es de \$300. El RMSB continuará hasta que el jubilado sea elegible para Medicare.

Los empleados que se han inscrito en DROP no son elegibles para recibir este beneficio hasta que finalice su participación en DROP. El tiempo en DROP no contará como años de servicio para este beneficio.

Si el jubilado está interesado en este programa, deberá comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos en el momento de comenzar su jubilación.

27.7 Comité de seguros y beneficios para empleados

Un comité conjunto de trabajadores/Gerencia para analizar el seguro y los beneficios de los empleados continuará reuniéndose regularmente según lo acordado.

27.8 Seguros de vida y AD&D

El Condado seguirá haciendo los aportes necesarios para proporcionar a los empleados un seguro grupal de vida y por muerte accidental y desmembramiento (accidental death and dismemberment, AD&D) por un monto de dos (2) veces el salario anual del empleado, o según lo modifique el condado.

27.9 Cambios en la clasificación laboral

Se notificará al Sindicato con antelación cualquier cambio propuesto en una clasificación laboral. La notificación se enviará directamente al presidente y al agente comercial del Sindicato.

27.10 Lesión en el trabajo

(a) Indemnización por enfermedad o accidente laboral y beneficio por tiempo perdido

Los empleados que estén incapacitados debido a una lesión ocasionada por la ejecución de sus funciones en el Condado y en el transcurso de esta tendrán derecho a los beneficios en virtud de la Ley de Compensación Laboral del Estado de Florida (Capítulo 440 de los Estatutos de Florida).

El Condado pagará a los empleados considerados incapacitados en virtud de esta Sección el día del incidente, tal como lo exige el Capítulo 440 del Estatuto de Florida.

Los beneficios de esta disposición no se aplicarán a los empleados que hayan sufrido más de tres (3) casos de pérdida de tiempo durante su empleo en el Condado.

El **caso de tiempo perdido** es una lesión traumática no mortal que provoca cualquier pérdida de tiempo en el trabajo más allá del día o turno en que se produjo; o una enfermedad no traumática y no mortal que causa discapacidad en cualquier momento.

Cuando el tiempo perdido supera los siete (7) días calendario, la indemnización por enfermedad o accidente laboral proporciona un beneficio salarial de 2/3 del salario del empleado. El empleado puede, a su elección, autorizar el uso de la PTO (licencia con goce de sueldo) que, junto con los beneficios de indemnización por enfermedad o accidente laboral, le proporcionará al empleado un salario equivalente a su horario normal de trabajo con su tasa de pago regular. Este beneficio no se aplicará a los empleados que hayan sufrido más de tres (3) casos de pérdida de tiempo durante su empleo en el Condado.

Las acumulaciones de PTO (licencia con goce de sueldo) continuarán durante un máximo de doce (12) meses para los empleados que reciban beneficios de indemnización por enfermedad o accidente laboral.

(b) Regreso al trabajo/Funciones alternativas

El Sindicato y el Condado acuerdan fomentar el regreso oportuno al trabajo de los empleados lesionados en el trabajo y ayudar a la reincorporación de dichos empleados al lugar de trabajo. Por lo tanto, el Condado hará todo lo posible para proporcionar trabajo alternativo temporal, siempre que sea posible, cuando el médico tratante dé de alta a un empleado lesionado para que regrese a trabajar en condiciones restringidas.

La consideración y la disponibilidad de un trabajo alternativo temporal se basarán en la política y los procedimientos de "indemnización por enfermedad o accidente laboral" del Condado descritos por el Departamento de Recursos Humanos.

27.11 Asistencia educativa

Siempre que el administrador del Condado considere que hay fondos disponibles, los empleados pueden recibir el reembolso de la matrícula de acuerdo con la política y los procedimientos del Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 28

Pago

28.1 Aumento salarial para los años fiscales 2023 a 2025

Se ha presupuestado un cuatro por ciento (4 %) para que el pago por desempeño para los años fiscales 2022/2023, 2023/2024 y 2024/2025 comience con el primer período de pago completo en el mes de octubre, pendiente de ratificación, sujeto a lo dispuesto en el Artículo 28.2.

28.2 Disposiciones salariales especiales

Pago por desempeño

- i. Las evaluaciones anuales de desempeño del programa de gestión del desempeño del Condado finalizarán a más tardar el 1 de octubre de cada año fiscal.
- ii. Los empleados pueden ser elegibles para recibir un aumento salarial anual por desempeño eficaz el primer día del período de pago siguiente al 1 de octubre, según los resultados de la evaluación, si hay fondos disponibles.
- iii. Dichos aumentos se basarán en la financiación establecida por la Comisión del Condado cada año fiscal y oscilarán entre el 1 % y el 6 % si cumplen o superan las expectativas, y pueden concederse como un aumento en el salario básico del empleado o como una suma global para aquellos empleados que se acerquen o estén al máximo de su rango salarial.

Los empleados cuya antigüedad en el trabajo (en virtud de sus fechas de empleo) quede fuera de los plazos anuales establecidos del programa de gestión del desempeño pueden recibir aumentos salariales por desempeño ajustados proporcionalmente para alinear la fecha de evaluación con los plazos establecidos, si hay fondos disponibles.

28.3 Aumento en caso de ascenso/descenso de categoría

Los empleados que sean ascendidos a una categoría superior en la unidad de negociación recibirán un aumento del 5 % en su tarifa regular por hora o el mínimo del rango salarial de la clasificación a la que sean ascendidos, lo que sea mayor. En ningún caso, se le otorgará a un empleado una tarifa regular por hora que exceda el máximo del rango salarial de su nueva clasificación.

Los empleados que sean descendidos a una clasificación inferior en la unidad de negociación recibirán una tasa de pago establecida por Recursos Humanos, que será de la siguiente manera:

- el mismo salario que recibían inmediatamente antes del ascenso (cuando el empleado es descendido a la clasificación que ocupaba inmediatamente antes de ser nombrado para una clasificación con una categoría salarial superior); o
- una disminución del 5 % en su tarifa regular por hora o en el máximo del rango salarial de la clasificación a la que fueron descendidos, lo que sea menor.

28.4 Diferencial de turnos

- (a) A los empleados asignados regularmente al segundo turno, es decir, a partir de la 1:00 p. m. o que terminen a más tardar a las 11:00 p. m., se les pagará un diferencial de turno de \$0,50 por hora por todas las horas trabajadas en dicho turno.
- (b) A los empleados asignados regularmente al segundo turno, es decir, a partir de la 10:00 p. m. o que terminen a más tardar a las 8:00 a. m., se les pagará un diferencial de turno de \$0,90 por hora por todas las horas trabajadas en dicho turno.
- (c) El diferencial de turnos no se aplicará a las horas extras trabajadas. Los empleados que tengan previsto trabajar más allá de su horario de trabajo regular no recibirán un diferencial de turno.

28.5 Pago por guardia

- (a) Para brindar cobertura para los servicios fuera del horario de trabajo, puede ser necesario asignar y programar a los empleados al servicio de guardia. El servicio de guardia requiere que un empleado esté disponible para trabajar debido a una situación urgente en su tiempo libre. Los empleados deberán estar en servicio de guardia cuando sean asignados, a menos que la Gerencia lo justifique.
- (b) A los empleados asignados al servicio de guardia se les pagarán \$20 por día por cada período de 24 horas de lunes a viernes y \$27 por día por cada período de 24 horas los sábados, los domingos y los días festivos.

- (c) Los empleados que tomen PTO por menos de medio turno pueden ser elegibles para trabajar de guardia.
- (d) El tiempo de guardia no se contará como horas trabajadas a los efectos del cálculo de las horas extras.
- (e) A un empleado que se presente a trabajar mientras está de guardia se le pagará el tiempo real trabajado con una garantía mínima de dos (2) horas de pago por cada período de 24 horas. A los fines del pago, el tiempo real trabajado comienza en el momento del aviso y termina cuando el empleado regresa a su casa. En el caso de que un empleado que esté en servicio de guardia no responda a una llamada para trabajar, perderá el pago del servicio de guardia y puede estar sujeto a posibles medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.
- (f) Las tareas de regreso al trabajo después del servicio de guardia no califican al empleado para recibir un pago por tiempo extra.

28.6 Pago por tiempo extra

- (a) Un empleado que sea contactado fuera del horario de trabajo y que regrese a trabajar de forma no programada antes de su siguiente turno habitual programado será elegible para un pago por tiempo extra.
- (b) A los empleados que trabajen tiempo extra se les pagará una (1) hora de “pago por inconveniencia”, pagadero según la tarifa regular por hora del empleado, además del pago correspondiente a las horas reales trabajadas como tiempo extra. Un empleado puede recibir un “pago por inconveniencia” no más de una vez en un período de 24 horas. Si se llama al empleado para que regrese al trabajo más de una (1) vez en un período de 24 horas, se le pagará la tarifa correspondiente desde el segundo aviso y todos los avisos posteriores hasta el momento en que el empleado regresa a su casa.
- (c) Todas las horas realmente trabajadas como tiempo extra se contarán como horas trabajadas a los efectos del cálculo de las horas extras.
- (d) Un empleado que esté de servicio y deba regresar más tarde al trabajo de forma programada no será elegible para recibir el pago por tiempo extra.
- (e) Un empleado que no haya abandonado las instalaciones de trabajo y deba seguir trabajando después de completar su turno regular no será elegible para recibir el pago por tiempo extra.

28.7 Pago por transferencia temporal

- (a) Un empleado que sea transferido temporalmente a una clasificación con una categoría salarial superior dentro de las clasificaciones del Sindicato recibirá un aumento salarial del 5 % o un aumento hasta el mínimo de la categoría salarial de la clasificación que se esté cubriendo temporalmente, lo que sea mayor. Sin embargo, en ningún caso, este pago generará que un empleado supere el máximo de la categoría salarial para la clasificación que el empleado esté cubriendo temporalmente.
- (b) Sin perjuicio de cualquier disposición que indique lo contrario en el párrafo (a) de esta sección, el pago por transferencia temporal se otorgará únicamente cuando se hayan cumplido las siguientes condiciones:
 - i. el puesto que se está cubriendo temporalmente es un puesto autorizado y presupuestado;
 - ii. el puesto que se está cubriendo temporalmente está vacante o el empleado que lo ocupa está ausente de sus funciones;
 - iii. el empleado debe cumplir con las calificaciones mínimas para el puesto asignado; y
 - iv. el empleado que ocupa temporalmente el puesto lo ha hecho durante no menos de tres (3) días de trabajo consecutivos o al menos cuatro (4) días en un período de pago. El pago por transferencia temporal se revertirá al primer día en que el empleado cubrió temporalmente el puesto y se aplicará a cada uno de los días en el puesto de transferencia temporal.
- (c) El pago por transferencia temporal no continuará durante más de tres (3) meses calendario, a menos que el administrador del Condado apruebe un período más largo por escrito.

28.8 Reembolso de millas

El viaje debe realizarse por el medio más económico necesario. Si hay un vehículo de propiedad del Condado disponible para su uso en el momento del viaje, siempre debe usarse en lugar de un vehículo personal. Si no hay un vehículo de propiedad del Condado disponible, a un empleado que tenga la autorización de la Gerencia para usar su vehículo personal para asuntos del Condado se le reembolsará dicho uso a la tarifa por milla establecida en el Capítulo 112 de los Estatutos de Florida y la Administración

de Servicios Gubernamentales (Government Services Administration, GSA) de los EE. UU., según lo aprobado por el Secretario del Tribunal de Circuito del condado de Charlotte.

28.9 Otorgamiento de la CDL

A los empleados designados para clasificaciones que contengan calificaciones mínimas que requieran una licencia de conducir comercial (Commercial Driver's License, CDL) de Florida o la aprobación de la CDL se les reembolsarán los costos de renovación de dicha licencia.

El Condado proporcionará un vehículo apropiado para ser utilizado en las pruebas para el otorgamiento de la licencia a cualquier empleado a quien la Gerencia exija poseer una licencia de conducir comercial (CDL) de Florida o una aprobación de la CDL.

28.10 Evaluación de desempeño

El desempeño de los empleados se evaluará formalmente al completar los períodos de prueba (orientación) y, posteriormente, al menos una vez al año, de acuerdo con el Programa de Gestión del Desempeño del Condado.

Artículo 29

Disposiciones varias

29.1 Reuniones especiales

El Sindicato y el Condado se reservan el derecho de reunirse informalmente de vez en cuando para discutir asuntos de interés o preocupación mutuos. Estas reuniones pueden consistir en reuniones programadas de un día completo entre los trabajadores y la Gerencia, que se celebran aproximadamente una vez cada dos meses, para que los funcionarios del Sindicato y la Gerencia conversen y discutan asuntos actuales de interés mutuo.

Estas reuniones no se considerarán negociación colectiva en virtud de la Ley de Relaciones con los Empleados Públicos de Florida (Sección 447.201 y siguientes de los Estatutos de Florida).

El Sindicato hará todo lo posible para preparar los puntos de discusión para cada reunión y reunirse solo el tiempo que sea necesario para concluir los propósitos de la reunión.

Dichas reuniones se llevarán a cabo en un lugar, día y hora que el Sindicato y el Condado acuerden mutuamente.

Las reuniones especiales no se retrasarán innecesariamente después de que se haya presentado una solicitud de reunión y, por lo general, se celebrarán durante el horario normal de trabajo y sin pérdida del pago del salario básico por parte de los participantes del Sindicato en ellas.

29.2 Reuniones de la Junta de Comisionados del Condado

A un (1) funcionario sindical designado por el presidente del Sindicato se le permitirá ausentarse del trabajo sin perder el pago del salario básico para asistir a las reuniones de la Junta de Comisionados del Condado, siempre que la agenda de la Junta incluya temas relacionados con este Convenio.

29.3 Empleado cubierto en puestos nuevos en la unidad de negociación

En el caso de que se cree e incluya una clasificación en la unidad de negociación de conformidad con la Sección 3 del Artículo 14 del presente Convenio, los empleados de las clasificaciones afectadas ajenas a la unidad de negociación que puedan ser

asignados a la nueva clasificación se incluirán en la unidad de negociación y, por lo tanto, estarán cubiertos por las disposiciones de este Convenio.

29.4 Limpieza de uniformes

Los empleados que reciban uniformes limpios en virtud de las disposiciones anteriores a este Convenio recibirán uniformes de acuerdo con los procedimientos operativos estándares del departamento.

29.5 Devolución de bienes y obligaciones financieras

En el momento de la separación y antes de recibir la liquidación final adeudada, los empleados deben devolver al Condado todos los registros, los libros, los activos, los uniformes, las llaves, las herramientas, los equipos y otros elementos de propiedad del Condado que estén bajo la custodia del empleado. La certificación a este efecto será realizada por el supervisor del empleado. El dinero adeudado por escasez se descontará del último cheque de pago adeudado o se cobrará mediante las medidas apropiadas.

Toda deuda pendiente generada por un empleado, como la escasez de cuentas de licencia, las deducciones por la pérdida o el abuso de la propiedad del Condado u otras obligaciones financieras adeudadas al Condado, se descontará del último cheque de pago del empleado o del pago de la licencia por despido.

Los artículos no reutilizables, como guantes y gafas de trabajo, están excluidos de este requisito.

Artículo 30 **Duración**

30.1 Duración del Convenio

Este Convenio entrará en vigor el 1 de octubre de 2022 y permanecerá en pleno vigor y efecto hasta el 30 de septiembre de 2025. Se renovará automáticamente de un año a otro, a menos que el Sindicato o el Condado se hayan notificado al otro por escrito al menos 120 días calendario antes de la conclusión del Convenio.

30.2 Convenio completo

Este Convenio reemplaza a todas las prácticas, los acuerdos y las modificaciones anteriores, ya sean escritos o verbales, a menos que se indique expresamente lo contrario en el presente documento y, junto con cualquier modificación que pueda realizarse de conformidad con la Sección 3 de este Artículo, constituye el Convenio completo entre el Sindicato y el Condado.

30.3 Modificaciones

Este Convenio solo puede modificarse mediante un documento escrito firmado en nombre del Sindicato y el Condado por sus funcionarios o representantes debidamente autorizados después de las negociaciones acordadas mutuamente por el Sindicato y el Condado.

30.4 Cláusula de salvaguarda

Si algún artículo, sección o disposición de este Convenio es declarado no válido por un tribunal de jurisdicción competente, o queda invalidado por la legislación federal o estatal posterior aplicada por un tribunal de jurisdicción competente, el resto de este Convenio no se verá afectado. Si se produce dicha acción, el Sindicato y el Condado se reunirán e intentarán negociar un reemplazo del artículo no válido en el plazo de treinta (30) días calendario.

En fe de lo cual

El Sindicato y el Condado han hecho que sus funcionarios o representantes debidamente autorizados suscriban sus nombres al presente documento este día ____ de _____ de 2022.

**Sección 1010
Consejo de Distrito
n.º 78/Estado de Florida
Sindicato Internacional de
Pintores y Oficios Afines,
AFL-CIO**

**Condado de Charlotte, Florida
Junta de Comisionados del Condado**

Richie Jones
Representante comercial

Hector Flores
Administrador del Condado

Gerry Showers
Negociador principal
Representante comercial

Heather Bacus, M.A. SPHR, SHRM-CP
Negociadora principal
Directora de Recursos Humanos

Walter Ilczyszyn
Gerente comercial

Jackie Stevens, MHS, PHR, SHRM-CP
Analista de Recursos Humanos

Revisión legal realizada por:
Janette Knowlton, fiscal del Condado

**Convenio
entre
el Consejo de Distrito n.º 78/Estado de Florida
y su Sección afiliada 1010
del Sindicato Internacional de
Pintores y Oficios Afines, AFL-CIO
y el
condado de Charlotte, Florida
Junta de Comisionados del Condado
1 de octubre de 2022– 30 de septiembre de 2025**

APÉNDICE I

Clasificaciones de unidades de negociación propuestas

Auxiliar administrativo	Especialista en controles de edificios
Oficial de control de animales	Especialista en servicios comunitarios ambientales
Aprendiz de técnico de semáforos	Especialista en hormigón
Operador de báscula para residuos sólidos	Especialista en contratos
Licitación de puentes	Especialista en cuentas de clientes
Auxiliar de casos	Especialista en atención al cliente
Oficial de cumplimiento del código	Especialista en gestión de emergencias
Enlace con la comunidad	Especialista en medioambiente
Coordinador superior de admisiones	Especialista en gestión ambiental del territorio
Coordinador de casos	Especialista en gráficos
Coordinador de ingeniería (obras públicas)	Especialista en pretratamiento industrial
Coordinador de ingeniería (servicios públicos)	Especialista en inventario
Coordinador de seguridad en eventos	Especialista en control de calidad de laboratorio
Coordinador de activos fijos	Especialista en servicios de medición
Coordinador en áreas de inundaciones	Especialista en control de mosquitos y malezas acuáticas
Coordinador de inspecciones	Especialista en bienes raíces
Coordinadora de admisiones	Especialista en recuperación y reflujo
Coordinador de mantenimiento	Especialista en recreación
Coordinador del programa	Especialista en cumplimiento de desecho de residuos sólidos
Coordinador de proyectos	Técnico I, firma y marcado

Mensajero	Técnico II, firma y marcado
Despachador	Técnico III, firma y marcado
Oficial de cumplimiento del Código Ambiental	Líder técnico de flota
Operador de equipos: camión de combustible	Técnico superior de diseño
Operador de equipo I	Técnico superior en vehículos de emergencia
Operador de equipo II	Técnico superior de mantenimiento de instalaciones
Operador de equipo III	Técnico superior de flota
Jardinero certificado	Técnico superior en climatización
Inspector superior de construcciones	Técnico superior de instrumentación y control (I&C)
Inspector de edificios	Técnico superior en permisos
Inspector de ingeniería	Técnico superior en señales de tránsito
Inspector de campo	Técnico superior en señales de tráfico y video
Inspector de incendios	Técnico superior en centros de transferencia
Inspector de residencias	Técnico superior en tratamiento de servicios públicos
Inspector de derecho de paso	Técnico superior en zonificación
Salvavidas	Técnico de diseño
Trabajador de mantenimiento superior, servicios comunitarios	Técnico en vehículos de emergencia
Trabajador de mantenimiento, servicios comunitarios	Técnico en mantenimiento de instalaciones
Trabajador de mantenimiento, obras públicas	Técnico de flota
Trabajador de mantenimiento, servicios públicos	Técnico en climatización
Operador superior de la planta de residuos sólidos	Técnico, instrumentación y control (I&C)
Operador de sistema de distribución de nivel 1	Técnico de laboratorio
Operador de sistema de distribución de nivel 2	Técnico de biblioteca
Operador de sistema de distribución de nivel 3	Técnico de localización (obras públicas)
Operador residual	Técnico de localización (servicios públicos)
Operador de la planta de residuos sólidos	Técnico de permisos
Operador del cobro de servicios públicos de nivel 1	Técnico de radiocomunicaciones
Operador del cobro de servicios públicos de nivel 2	Técnico de derecho de paso
Operador del cobro de servicios públicos de nivel 3	Técnico de derecho de paso (herbicidas)
Examinador de planos	Técnico de tránsito
Examinador superior de planos	Técnico en señales de tráfico y video
Operador de planta "A"	Técnico en centros de transferencia
Operador de planta "B"	Técnico en servicios públicos
Operador de planta "C"	Técnico en tratamiento de servicios públicos
Operador aprendiz de planta	Técnico en zonificación
Asistente de programa	

Especialista superior en cuentas de clientes
Especialista superior en inventario
Especialista superior en servicios de
medición
Especialista superior en cumplimiento de
desecho de residuos sólidos
Especialista en facturación
Especialista en biología

**Convenio
entre
el Consejo de Distrito n.º 78/Estado de Florida
y su Sección afiliada 1010
del Sindicato Internacional de
Pintores y Oficios Afines, AFL-CIO
y el
condado de Charlotte, Florida
Junta de Comisionados del Condado
1 de octubre de 2022– 30 de septiembre de 2025**

**APÉNDICE II
Unidad de negociación
Categorías salariales y rangos salariales propuestos**

<u>Categoría salarial</u>	<u>Mínima</u>	<u>Máxima</u>
CC01	\$15,50	\$25,58
CC02	\$16,43	\$27,11
CC03	\$17,42	\$28,74
CC04	\$18,46	\$30,46
CC05	\$19,57	\$32,29
CC06	\$20,74	\$34,23
CC07	\$21,99	\$36,28
CC08	\$23,31	\$38,46
CC09	\$24,70	\$40,76
CC10	\$26,19	\$43,21
CC11	\$27,76	\$45,80
CC13	\$31,19	\$51,46

APÉNDICE III

Contrato de última oportunidad de rehabilitación de la dependencia química

Este **Contrato de última oportunidad de rehabilitación de la dependencia química**, en adelante, denominado el “Contrato”, es elaborado y celebrado entre [nombres], en adelante, denominado el “Empleado”, y la Junta de Comisionados del condado de Charlotte, Florida, en adelante, denominada el “Empleador”.

Considerando que, en los casos en que la prueba de drogas aleatoria de un empleado dé positivo por primera (1.^a) vez y el empleado no haya ingresado previamente a un programa de asistencia al empleado o a un programa de rehabilitación de drogadictos, el CONDADO ha decidido mitigar la medida disciplinaria del empleado con la condición de que el empleado haya firmado este Convenio de última oportunidad.

Considerando que se acepta que la dependencia de sustancias controladas y de alcohol puede poner en peligro la salud y la seguridad del usuario, así como las de sus compañeros de trabajo.

Considerando que el término “sustancias controladas”, tal como se utiliza en este Contrato, se define en el Capítulo 893 de los Estatutos de Florida.

Considerando que el Empleado está dispuesto a recibir una evaluación profesional objetiva y cualquier tratamiento relacionado para su abuso o dependencia química de sustancias controladas y alcohol.

Considerando que se acuerda que la abstinencia total del Empleado de sustancias controladas y alcohol es fundamental para su recuperación y para que mantenga su empleo con el Empleador:

En consiguiente y por cualquier otra contraprestación válida, cuya recepción se acusa por el presente, el Empleado y el Empleador acuerdan lo siguiente:

(1) El Empleador acepta anular el despido al que, de otro modo, habría sido sometido el Empleado y, en cambio, sancionar al Empleado con una medida disciplinaria por haber infringido las normas del Empleador en relación con el uso u otra actividad prohibida vinculada con sustancias controladas y el alcohol, y acepta que los hechos alegados en la medida disciplinaria antes mencionada son ciertos y, por el presente, renuncia a todo derecho de participar, presentar o seguir tramitando una queja o

cualquier otra acción que impugne la medida disciplinaria antes mencionada y la disciplina impuesta de ese modo.

(2) El Empleado acepta proporcionar al Empleador una prueba de que el Empleado ha ingresado en un programa de rehabilitación de la dependencia química. La prueba requerida por el presente documento se proporcionará en el plazo de los tres (3) días hábiles siguientes a la firma de este Contrato. Si no se proporciona en ese plazo, el Empleado será suspendido sin goce de sueldo hasta que se presenten pruebas.

(3) El Empleador entiende que el Empleado puede necesitar una licencia para organizar o participar en un programa de rehabilitación de la dependencia química. En consecuencia, el Empleador permitirá al Empleado utilizar la licencia con goce de sueldo (PTO) que haya acumulado para tal propósito. En el caso de que el Empleado no tenga suficiente licencia con goce de sueldo (PTO), el Empleador le concederá una licencia sin goce de sueldo para que el Empleado pueda completar el programa de rehabilitación de la dependencia química. Sin embargo, en ningún caso, dicha licencia sin goce de sueldo superará los treinta (30) días calendario.

(4) Al ingresar en un programa de rehabilitación de la dependencia química, el Empleado deberá: (a) participar fielmente en todos los aspectos del plan de tratamiento del Empleado; (b) abstenerse del consumo de sustancias controladas y alcohol; (c) abstenerse de cualquier conducta que tendría como consecuencia la expulsión del Empleado del programa de rehabilitación; y (d) cumplir con todos los demás términos y condiciones del programa de rehabilitación de acuerdo con todos los requisitos legales correspondientes a su puesto.

(5) El Empleado acepta proporcionar al director de Recursos Humanos del Empleado toda la información relacionada con el tratamiento del Empleado en el marco de un programa de rehabilitación de la dependencia química y, además, acepta ejecutar cualquier autorización necesaria para permitir que los profesionales tratantes del Empleado proporcionen dicha información en nombre del Empleado.

(6) Antes de volver a trabajar después de firmar este Contrato, de conformidad con todos los requisitos legales aplicables a su puesto, el Empleado deberá someterse a pruebas de sustancias controladas y alcohol, y lograr un resultado negativo. Además, el Empleado proporcionará al director de Recursos Humanos del Empleador una autorización por escrito de sus profesionales tratantes y, si lo requiere el director de Recursos Humanos del Empleador, de un médico seleccionado por el Empleador, que acredite la aptitud del Empleado para regresar al trabajo.

(7) Al regresar al trabajo después de firmar este Contrato y continuar durante un (1) año después de dicho regreso al trabajo, el Empleado acepta someterse a pruebas sin previo aviso para detectar sustancias controladas y alcohol en no menos de seis (6) ocasiones, según determine el director de Recursos Humanos del Empleador.

(8) Si las pruebas de sustancias controladas y alcohol realizadas de conformidad con el punto (7) de este Contrato arrojan un resultado positivo, se realizará una segunda prueba con la misma muestra. Si en esta segunda prueba se confirma un resultado positivo o si el Empleado no se somete o se niega a someterse a dicha prueba, el Empleado será despedido inmediatamente sin derecho a presentar una queja o apelar dicho despido.

(9) Este Contrato continuará en pleno vigor y efecto durante un (1) año a partir de la fecha de regreso del Empleado al trabajo después de la firma de este Contrato.

(10) El Empleado entiende y acepta que su empleo continuo después de este Contrato está supeditado a su estricto cumplimiento de todo programa de tratamiento o requisito de cuidados posteriores, y a la abstinencia del consumo de sustancias controladas y alcohol, y que cualquier consumo futuro de sustancias controladas y alcohol provocará automáticamente el despido del Empleado del empleo. Por el presente, el Empleado renuncia a su derecho a lamentar, apelar o impugnar de otro modo la medida disciplinaria adoptada como consecuencia del resultado positivo en la prueba de sustancias controladas o alcohol realizada por el Empleado y cualquier medida disciplinaria posterior que adopte el Condado si el Empleado posteriormente da positivo en la prueba de sustancias controladas o alcohol.

(11) Todas las partes entienden y acuerdan que este Convenio de última oportunidad se celebra en función de las circunstancias particulares de este caso y no sienta un precedente para la resolución de ningún otro asunto disciplinario.

(12) El Empleado ha recibido este Convenio de última oportunidad antes de ejecutarlo y se le ha dado la oportunidad de consultar con sus representantes sindicales y con su propio asesor legal, si lo desea, y el Empleado acepta regirse por todos los términos y las condiciones aquí establecidos.

(13) El Convenio de última oportunidad constituye el acuerdo completo de las partes y solo puede modificarse, cambiarse o revocarse con el consentimiento expreso por escrito de ambas partes.

En fe de lo cual

El Empleado y el Empleador han hecho que sus nombres se suscriban libre y voluntariamente al presente documento el día ____ de _____ de 20__.

Empleado

Empleador

Testigo de la firma: _____

APÉNDICE IV

Formulario 7.3

Solicitud de permiso de consulta con un representante sindical

Nombre del Empleado

Puesto

Fecha de la reunión

Lugar de la reunión

Hora de salida

Tiempo estimado de regreso

Propósito de las solicitudes: _____

Aprobado

Rechazado Motivo del rechazo: _____

Por:

CONVENIO IUPAT 98 de 87

_____/_____
Firma del supervisor/Fecha

Nombre del supervisor