

## **PREÁMBULO**

**ESTE ACUERDO** es celebrado por la Ciudad de Sweetwater, en adelante denominada la Ciudad, de conformidad con el mandato del Capítulo 447 de los Estatutos de Florida, y el Sindicato Local 1010 del IUPAT, del Sindicato Internacional de Pintores y Oficios Afines, AFL-CIO, en adelante denominado el "Sindicato" o como IUPAT, organización que ha sido certificada como representante de negociación para una unidad de negociación de empleados en general, incluyendo a todos los empleados regulares, a tiempo completo y a tiempo parcial de la Ciudad de Sweetwater, excluyendo a los Niveles 1, 2 y 3 de Administración; y todos los empleados directivos, confidenciales y profesionales, los empleados supervisores con conflicto de intereses, todos los empleados juramentados del Departamento de Policía, de conformidad con la Orden de la Comisión de Relaciones de Empleados Públicos en el caso N.º 88-RC-037.

## **ARTÍCULO 1: NO DISCRIMINACIÓN**

1.1 La Ciudad acepta no discriminar a ningún empleado en términos de salarios, horas o condiciones de empleo por motivo de su afiliación al Sindicato o su participación en actividades sindicales legales.

## **ARTÍCULO 2: DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN**

2.1 Las partes acuerdan que la Ciudad tiene plena autoridad para las políticas y la administración de sus diversos departamentos, que ejercerá conforme a las disposiciones de la ley y en el cumplimiento de sus responsabilidades en virtud del presente Acuerdo. Dicha autoridad incluirá el establecimiento de reglas y reglamentos de trabajo que no contradigan los términos de este Acuerdo, y la transferencia de empleados dentro y entre departamentos según la Administración lo considere necesario y en beneficio de la Ciudad. Cualquier asunto que implique la administración de las operaciones gubernamentales conferidas por ley a la Ciudad y que no esté específicamente referido o cubierto por este Acuerdo es competencia de la Ciudad. Por el presente, la Ciudad retiene y se reserva todos los derechos, poderes, autoridad, deberes y responsabilidades conferidos por la ley y la constitución del Estado de Florida y/o de los Estados Unidos de América.

2.2 No existen disposiciones en este Acuerdo que se consideren limitativas o restrictivas en modo alguno a la Ciudad en el ejercicio de sus derechos, poder y autoridad que la Ciudad tenía antes de la fecha de entrada en vigor de este contrato, salvo y únicamente en la medida en que las disposiciones de este Acuerdo restrinjan o limiten específicamente dichos derechos, poder y autoridad. El ejercicio de tales derechos, poder y autoridad por parte de la Ciudad incluirá, entre otras cosas, la adopción de las reglas, reglamentos y políticas que la Ciudad considere necesarios. Cualquiera de estas reglas, reglamentos o políticas que sean adoptadas por la Ciudad se aplicarán a los empleados dentro de la unidad de negociación representada por el IUPAT y estarán limitadas únicamente por los términos específicos y expresos de este Acuerdo.

2.3 La Alcaldía funciona como una división autónoma que responde directamente ante el Alcalde y está compuesta por "empleados directivos, confidenciales y profesionales" y por "empleados supervisores con conflicto de intereses". Se considera que todos los empleados asignados permanentemente a la Alcaldía no forman parte de la unidad de negociación del IUPAT.

2.4 La siguiente es una lista no exhaustiva de los "empleados directivos, confidenciales y profesionales" y de los "empleados supervisores con conflicto de intereses" que se considera que no forman parte de la unidad de negociación del IUPAT:

- Jefe de personal
- Subjefe de personal
- Director de Planificación y Desarrollo Económico
- Secretaria de la Ciudad
- Jefe de Policía
- Director de Finanzas
- Director de Parques
- Director de Mantenimiento
- Gerente de Recursos Humanos
- Gerente del Centro sénior
- Gerente de la Oficina de Pasaportes
- Asistente del Alcalde
- Todos los empleados asignados permanentemente a la "Alcaldía".
- Asistente del jefe de Policía
- Ingeniero de la Ciudad
- Oficial de Zonificación
- Abogado municipal
- Todos los jefes de departamento

### **ARTÍCULO 3: REPRESENTANTES DE LAS PARTES**

3.1 Las partes acuerdan que, durante la vigencia de este Acuerdo, tratarán entre sí únicamente a través de sus representantes autorizados.

3.1(i) El Sindicato acuerda que sus miembros tratarán con la Ciudad solo a través del Alcalde y sus personas designadas. Los miembros individuales de la unidad de negociación no comparecerán ante la Comisión de la Ciudad para solicitar beneficios o analizar reclamos o problemas en virtud de este Acuerdo, sino que tratarán con el Alcalde y los administradores que este designe.

3.1(ii) Queda entendido que el representante autorizado del Sindicato puede comparecer ante la Comisión de la Ciudad en nombre de los miembros de la unidad de negociación en cualquier reunión en la que la Comisión esté considerando asuntos que afecten a los miembros del Sindicato, no cubiertos por este Acuerdo, incluido el presupuesto o las enmiendas al mismo.

3.1(iii) La Ciudad acepta que, durante la vigencia de este Acuerdo, tratará únicamente con los representantes autorizados del Sindicato los asuntos que afecten a los miembros de la unidad de negociación en cuestiones que requieran el consentimiento mutuo u otra acción oficial de las partes contempladas en este Acuerdo.

3.1(iv) El Sindicato notificará a la Ciudad el nombre de dichos representantes autorizados a partir de la ejecución de este Acuerdo y su sustitución durante la vigencia del mismo.

3.2 Nada de lo contenido en este artículo pretende prohibir o impedir que los empleados miembros de la unidad de negociación se comuniquen con el Alcalde en relación con problemas de su empleo sin la presencia de un representante sindical. No obstante, el Alcalde no adoptará ninguna medida unilateral en relación con los asuntos contemplados en el presente Acuerdo que requieran el consentimiento mutuo de las partes.

3.3 Las partes entienden que nada de lo contenido en este artículo se considera un sustituto del procedimiento para la presentación de reclamos o del comité de administración laboral que se han establecido en virtud de este Acuerdo. Se entiende, sin embargo, que se fomenta la comunicación entre los representantes sindicales y el Alcalde o la persona designada por este para evitar el uso del procedimiento para la presentación de reclamos.

## **ARTÍCULO 4: REPRESENTANTE COMERCIAL O DELEGADO SINDICAL**

### **AUTORIZADOS**

4.1 El representante comercial del Sindicato designará a un representante comercial y delegado sindical autorizados para trabajar en la Ciudad.

4.2 A dicho delegado sindical se le concederá tiempo libre con goce de sueldo para asistir a las reuniones de la Ciudad con la Administración que se convoquen para discutir los problemas que puedan surgir en la administración de este Acuerdo.

4.3 Se notificará al representante comercial y al delegado sindical tan pronto como sea práctico sobre cualquier medida o medidas relativas a un miembro de la unidad de negociación y a la administración de este Acuerdo.

4.4 Se presentarán por escrito al representante comercial autorizado por el Sindicato todos los cambios propuestos en los reglamentos de seguridad y las cuestiones negociables treinta (30) días antes de la fecha de entrada en vigor.

4.5 El delegado sindical tendrá la antigüedad correspondiente a despidos y reincorporación.

4.6 Se concederá al representante o delegado sindical tiempo libre con goce de sueldo para asistir a las sesiones de negociación para renegociar este Acuerdo o para las negociaciones relativas a la cláusula de reapertura, y/o a las reuniones del Consejo de Distrito educativo.

## **ARTÍCULO 5: COMITÉ OBRERO-PATRONAL**

5.1 Las partes acuerdan que habrá un Comité Obrero-Patronal compuesto por tres (3) representantes para la Ciudad, designados por el Alcalde y un total de tres (3) representantes que serán designados por el Sindicato.

5.2 Las reuniones del Comité Obrero-Patronal se celebrarán como máximo semestralmente (con un intervalo mínimo de seis meses entre reuniones), y podrán ser programadas previa solicitud por cualquiera de las partes. La parte que solicite dicha reunión especialmente convocada deberá hacer la solicitud por correo electrónico directamente al representante designado de la otra parte y deberá proporcionar simultáneamente un orden del día en el que se especifiquen los asuntos que se presentarán a debate; la parte receptora tendrá la opción de presentar también un orden del día con los asuntos que desea debatir. La hora y el lugar serán determinados mutuamente por las partes, pero no será antes de quince (15) días ni después de treinta (30) días a partir de la fecha en que se hizo la solicitud, salvo acuerdo entre ambas partes.

5.3 El ámbito de autoridad del Comité Obrero-Patronal se limitará únicamente a discutir asuntos generales relativos a las relaciones con los empleados. Se acuerda y entiende que el Comité no participará en la negociación colectiva ni en la resolución de reclamos. El único propósito de este Comité es mejorar las comunicaciones entre los trabajadores y la Administración y se entiende que este párrafo y cualquier debate emprendido en virtud del mismo no están sujetos al procedimiento para la presentación de reclamos establecido en este contrato.

5.4 Queda entendido que si un miembro del Comité tiene programado trabajar en el momento de una reunión del Comité, se le permitirá asistir a la reunión durante



su horario de trabajo. Si no está trabajando en el momento de la reunión, asistirá en su tiempo libre y no recibirá ninguna compensación adicional por dicha asistencia.

## **ARTÍCULO 6: DEDUCCIÓN DE CUOTAS**

6.1 De acuerdo con la ley estatal, la Ciudad no deducirá las cuotas de afiliación del pago de ningún empleado.

## **ARTÍCULO 7: CARTELERA DE ANUNCIOS**

7.1 La Ciudad acuerda proporcionar espacio para que el Sindicato coloque avisos no controvertidos con respecto a reuniones, encuentros sociales y todos los demás asuntos relacionados con cuestiones legítimas del Sindicato en las carteleras de anuncios de la sala de empleados del Ayuntamiento, el Departamento de Mantenimiento y el Departamento de Parques y Recreación, siempre que este espacio no se utilice para colocar material político.

7.2 Cuando sea técnicamente factible, la Ciudad colocará una copia digital de este Acuerdo en el sitio web de la Ciudad y proporcionará al Sindicato una copia digital por correo electrónico.

## **ARTÍCULO 8: CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO**

8.1 Todos los empleados a quienes la Ciudad exija participar en un programa de capacitación y/o salud y seguridad serán remunerados según su tarifa salarial regular por la duración del programa o programas. Los empleados ausentes del programa o programas no serán remunerados por esas horas.

## **ARTÍCULO 9: UNIFORMES Y EQUIPOS**

9.1 Se acuerda que cuando la Ciudad exija que un miembro de la unidad de negociación trabaje con uniforme o equipo especial, la Ciudad suministrará dicho uniforme y/o equipo, incluido el calzado de trabajo, si así lo requiere la Ciudad.

**ARTÍCULO 10: NUEVOS EMPLEADOS; PERÍODO DE PRUEBA, ETC.**

10.1 Todos los nuevos empleados que sean contratados por la Ciudad en puestos que hayan sido certificados por la Comisión de Relaciones de Empleados Públicos (PERC) como miembros de la unidad de negociación deberán cumplir un período de prueba de un (1) año de desempeño satisfactorio antes de ser certificados como empleados permanentes en cualquier clasificación. Excepto en el caso de las licencias por enfermedad acumuladas, cualquier ausencia durante el período de prueba, incluidas, entre otras, las licencias, las ausencias no autorizadas o las licencias por compensación de los trabajadores, extenderá automáticamente el período de prueba por el número de días de ausencia, independientemente de que la ausencia haya sido con o sin goce de sueldo.

10.2 Cuando se contrate a una persona para ocupar un puesto dentro de la unidad de negociación certificada por la PERC, se dará a dicho nuevo empleado la oportunidad de convertirse en miembro de la unidad de negociación o de no hacerlo, según lo que dicho nuevo empleado desee.

10.3 El Alcalde está autorizado a eximir para alguien de cualquier período de prueba.

## **ARTÍCULO 11: ANTIGÜEDAD Y DESPIDO**

11.1(a) La antigüedad consistirá en el servicio remunerado acumulado de forma continua como empleado de la Ciudad. La antigüedad se computará a partir de la fecha de contratación. La antigüedad se acumulará durante las ausencias por enfermedad, lesión, vacaciones, licencia militar u otra licencia con goce de sueldo.

11.1(b) Los despidos son una reducción del número de empleados por cualquier motivo que no sean medidas disciplinarias.

11.2 En caso de despido por cualquiera de los motivos anteriores, los primeros en ser despedidos serán los empleados temporales del departamento afectado. A estos les seguirán los empleados a prueba y, por último, los empleados permanentes. La antigüedad y la capacidad para desempeñar las funciones del puesto serán factores considerados por el Alcalde para determinar el orden de despido dentro de los grupos anteriores.

11.3 Los empleados que hayan sido despedidos podrán ser reincorporados durante un período de seis (6) meses a partir de la fecha del despido siempre que hayan notificado a la secretaria de la Ciudad o a la persona designada por escrito o por correo electrónico sobre cualquier cambio en su dirección o número de teléfono. Los empleados serán reincorporados en el orden inverso al que fueron despedidos. Los empleados reincorporados deben estar calificados y tener las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones del puesto ofrecido. No se contratará a nuevos empleados hasta que a todos los empleados en situación de despido y con derecho a reincorporación se les ofrezca la oportunidad de volver al trabajo conforme a las disposiciones de este subapartado. Una vez

que se le ofrezca formalmente un puesto, el empleado despedido dispondrá de dos (2) días hábiles para aceptar el puesto en los términos ofrecidos o la oferta se considerará rechazada.



## **ARTÍCULO 12: ASCENSOS Y TRANSFERENCIAS LATERALES**

12.1 La Ciudad acuerda que todas las vacantes de empleo dentro de la unidad de negociación se cubrirán en general de acuerdo con las Normas y reglamentos de personal de la Ciudad, con las enmiendas que se introduzcan ocasionalmente, excepto que no será necesario publicar anuncios de vacantes de ascenso en un periódico de circulación general. La Ciudad anunciará las vacantes en la cartelera de anuncios prevista para los asuntos del Sindicato durante al menos cinco (5) días hábiles.

12.2 En los casos en que la Ciudad opte por cubrir una vacante entre las personas que se presenten desde dentro de la unidad de negociación, la antigüedad será uno de los factores que se tendrán en cuenta y, si los aspirantes están igualmente calificados, se dará preferencia a la persona con mayor antigüedad.

12.3 Esta disposición también se aplicará a las transferencias laterales de miembros de la unidad de negociación.

12.4 Los ascensos estarán sujetos a un período de prueba de ascenso de ciento veinte (120) días. En el plazo de catorce (14) días a partir de un ascenso o de una transferencia lateral solicitada por el empleado, un miembro de la unidad de negociación podrá solicitar el regreso a su puesto original, que le será concedido, siempre que dicho puesto no haya sido cubierto todavía. Los empleados que hayan sido transferidos lateralmente como resultado de una necesidad administrativa no tendrán la opción de regresar a su puesto original como un derecho garantizado.

12.5 La Ciudad se reserva específicamente el derecho de contratar personas externas para todas esas vacantes sobre aquellas personas que están actualmente empleadas por la Ciudad.

12.6 Siempre que exista una vacante de ascenso presupuestada, la Ciudad ascenderá a un empleado para cubrir dicha vacante en un plazo de noventa (90) días desde que se produzca la vacante, siempre que el empleado cumpla o supere las calificaciones mínimas de la descripción del puesto.

12.7 El período de prueba para los empleados que sean transferidos lateralmente será de treinta (30) días.

### **ARTÍCULO 13: HORAS Y HORAS EXTRAS**

13.1 Las partes entienden que, dado que este contrato trata de las condiciones de empleo de una unidad totalmente conformada por empleados en diversas categorías, no puede haber ninguna disposición general en cuanto a horas de empleo y horas extras. La Ciudad mantiene cuatro (4) categorías de horas de trabajo para sus empleados, como se indica a continuación:

- A. EMPLEADOS QUE TRABAJAN CUARENTA (40) HORAS SEMANALES.
- B. EMPLEADOS QUE TRABAJAN MENOS DE CUARENTA (40) HORAS PERO AL MENOS TREINTA (30) HORAS SEMANALES.
- C. EMPLEADOS QUE TRABAJAN MENOS DE TREINTA (30) HORAS PERO AL MENOS VEINTE (20) HORAS SEMANALES.
- D. EMPLEADOS QUE TRABAJAN MENOS DE VEINTE (20) HORAS SEMANALES.

13.2 Las horas extras de los empleados miembros de la unidad de negociación se computarán sobre la base del trabajo en exceso de una semana laboral de cuarenta horas, independientemente de la categoría del empleado. En el caso de los miembros de la unidad de negociación que tengan autorizado un tiempo de descanso para comer de una hora diaria por la que perciban un salario, dicha hora (un total de cinco [5] horas semanales) no se incluirá en el cómputo del derecho a percibir horas extras con goce de sueldo a razón de una vez y media su tarifa salarial por hora, sino que se pagarán a tiempo corrido por dichas horas extras. Los descansos diarios de una hora para comer se proporcionan diariamente y deben utilizarse o se pierden; no se acumularán de un día para otro.

13.3 Las horas extras de los empleados miembros de la unidad de negociación que realmente trabajen más de cuarenta horas en cualquier semana laboral serán remuneradas por dicho tiempo en exceso de las cuarenta horas realmente trabajadas a razón

de una vez y media su tarifa salarial por hora como lo requiere la Ley de Normas Laborales

Justas, sujeto a lo siguiente:

1. Todos los empleados deben recibir aprobación previa antes de trabajar horas extras.
2. Todos los empleados tendrán la opción de ganar tiempo compensatorio a una vez y media su tarifa salarial por hora en lugar de horas extras. En caso de separación del servicio en buenos términos o fallecimiento, se pagará al empleado, o a sus herederos en caso de fallecimiento, un máximo de 160 horas compensatorias acumuladas no utilizadas que el empleado hubiera ganado en el año fiscal de su separación o fallecimiento a la tarifa salarial en el momento de la separación o fallecimiento.

## **ARTÍCULO 14: SALARIOS Y LONGEVIDAD**

14.1 Los salarios de los miembros de la unidad de negociación según los términos de este Acuerdo se incrementarán en un tres y medio por ciento (3.5%), un tres y medio por ciento (3.5%) y un tres y medio por ciento (3.5%)—en toda la Junta a partir de cada año fiscal que comience el 1.º de octubre de 2023, el 1.º de octubre de 2024 y el 1.º de octubre de 2025, <sup>5</sup> respectivamente.

14.2 Los empleados recibirán un aumento por longevidad del dos y medio por ciento de su pago actual en los siguientes hitos de aniversario de empleo a tiempo completo:

Cinco años  
Siete años  
Diez años  
Quince años  
Veinte años  
Veinticinco años

Estos aumentos por longevidad serán automáticos y se presumirá que los empleados que hayan cumplido el tiempo requerido han prestado un servicio satisfactorio a la Ciudad. No obstante, el Alcalde podrá aplazar o denegar los aumentos por longevidad en los casos en que el rendimiento del empleado se considere menos que satisfactorio.

## **ARTÍCULO 15: PLAN DE CLASIFICACIÓN Y PAGO**

15.1 Cada puesto de la unidad de negociación se asignará a una clasificación laboral en función del tipo y el nivel de las tareas y responsabilidades con el fin de que todos los puestos de la misma clasificación laboral sean lo suficientemente parecidos como para permitir el uso de un único título descriptivo del puesto, los mismos requisitos de capacitación y experiencia y la misma categoría salarial.

15.2 Las descripciones de los puestos de trabajo deben interpretarse en su totalidad y en relación con otras del Plan de clasificación, cuando dicho Plan esté finalizado y adoptado. Son descriptivas y explicativas, y no son restrictivas. El uso de una expresión o ejemplo particular de tarea, calificación u otro atributo no se entenderá como excluyente de otros no mencionados si esos otros son similares en tipo y calidad.

15.3 El plan de pago consistirá en un cronograma de tarifas salariales para cada clasificación indicando las tarifas mínimas y máximas para cada clasificación. Ningún empleado será remunerado con una tarifa salarial inferior al mínimo establecido para su clasificación.

15.4 El plan de pago será administrado por el Alcalde de acuerdo con los siguientes procedimientos para establecer las tarifas salariales de cada empleado:

15.4(i) Nuevos empleados: Los nuevos empleados serán designados con la tarifa mínima establecida para su clasificación; sin embargo, el Alcalde podrá aprobar una tarifa superior a la mínima cuando el empleado tenga calificaciones excepcionales o cuando no haya empleados calificados disponibles con la tarifa mínima, a criterio exclusivo del Alcalde.

15.4(ii) Tarifa salarial en caso de ascenso: Cuando un empleado es ascendido a un puesto de una clasificación superior, el salario del empleado se incrementará hasta la tarifa mínima de la clasificación superior; si el salario actual del empleado se encuentra dentro del rango de la clasificación superior, el empleado podrá recibir el siguiente escalón superior de la clase a la que ha sido ascendido, siempre que dichas clasificaciones y escalones hayan sido establecidos formalmente.

15.4(iii) Tarifa salarial en caso de descenso: Cuando un empleado que no esté en período de prueba sea descendido a un puesto de clasificación inferior y su salario actual sea superior al máximo de la clasificación inferior, su salario podrá reducirse hasta el máximo de la clasificación inferior o en un diez por ciento (10%), la reducción que sea mayor.

15.4(iv) Tarifa salarial en caso de transferencia: Cuando un empleado es transferido de un puesto de una clase a otro de la misma clase, no se realizará ningún cambio en el salario debido a dicha transferencia.

15.4(v) Rango salarial tras la reincorporación: El salario de un empleado reincorporado estará dentro del rango salarial de la clasificación para la que fue designado. Normalmente, dicho empleado será reincorporado con el mismo salario que percibía en el momento de la separación.

15.4(vi) Empleados a tiempo parcial: A los empleados que trabajen menos de treinta (30) horas semanales se les pagará una tarifa proporcional en función de las horas asignadas.

15.4 (vii) Un empleado asignado a desempeñar las funciones de un empleado de una clasificación superior que esté ausente por cualquier tipo de licencia durante un período superior a dos semanas o a causa de una vacante, no devengará ningún derecho en la clasificación superior, pero podrá recibir un incremento salarial temporal del diez por ciento (10%) como compensación adicional. Dicho incremento salarial podrá reducirse total o parcialmente una vez que el empleado de mayor categoría se reincorpore a sus funciones o se cubra la vacante. Cualquier aumento o reducción de este tipo



queda a la entera discreción del Alcalde.

15.5 Cualquier empleado podrá apelar una evaluación de rendimiento insatisfactoria en un plazo de catorce (14) días ante el Alcalde. El Alcalde revisará la misma en una reunión informal en la que el empleado y el representante del IUPAT tendrán la oportunidad de estar presentes y el Alcalde determinará si la calificación es correcta. A partir del 30 de septiembre de 2023, se podrán presentar reclamos sobre las evaluaciones utilizando los procedimientos establecidos en el artículo 27 del presente convenio colectivo.

15.6 La Ciudad se reserva el derecho de modificar este plan de clasificación y pago. Dichas modificaciones estarán sujetas al proceso de negociación colectiva. La Ciudad acuerda que presentará cualquier cambio o enmienda propuestos al Sindicato antes de tomar medidas al respecto para que las partes puedan analizar el efecto de dichos cambios en la unidad de negociación.

15.7 Plan de clasificación: El IUPAT está al tanto de que la Ciudad no dispone en la actualidad de un plan de clasificación de puestos de trabajo para los empleados no juramentados. No obstante, la Ciudad se esforzará por establecer uno. Nada de lo aquí expuesto se considerará que crea un cronograma o plazo en el que la Ciudad deba cumplir este objetivo.

## **ARTÍCULO 16: DÍAS FESTIVOS**

16.1 La Ciudad reconocerá los siguientes días festivos como días con goce de sueldo para los miembros de la unidad de negociación:

1. Día de Año Nuevo
2. Día de Martin Luther King
3. Día del Presidente
4. Día de agradecimiento a las fuerzas del orden
5. Día Nacional de los Caídos
6. Juneteenth
7. Día de la Independencia
8. Día del Trabajo
9. Día de los Veteranos
10. Día de Acción de Gracias
11. Viernes posterior a Acción de Gracias
12. Día de Navidad
13. Día de Colón
14. Cumpleaños del empleado

16.1 Cuando un día festivo cae en sábado, se celebra el viernes precedente; si cae en domingo, se celebra el lunes siguiente o cuando se haya designado la celebración del día festivo nacional. Cuando se designe un día distinto a la fecha real del día festivo para su celebración, tanto el día festivo como el día designado se considerarán festivos a efectos de esta regla; sin embargo, ningún empleado podrá recibir una compensación extra o licencia por festivo por más de uno de dichos días.

16.2 Elegibilidad para los días festivos: Todos los empleados tienen derecho a días festivos con goce de sueldo, excepto los empleados temporales y de emergencia, si trabajaron, o estuvieron en situación de licencia con goce de sueldo, el día hábil inmediatamente anterior y el día hábil inmediatamente posterior a un día festivo.

16.3 Si un miembro de la unidad de negociación con derecho a un día festivo

con goce de sueldo se toma un día de licencia por enfermedad inmediatamente antes o después de dicho día festivo, dicho empleado deberá presentar una nota de su médico que confirme que estaba enfermo para tener derecho a percibir el pago del día festivo.

16.4 Empleado que deba trabajar en un día festivo: Con la aprobación del Alcalde, cuando un empleado tenga que trabajar en un día festivo, percibirá el pago de ese día festivo y un día extra de pago o un día libre alternativo, a discreción del Alcalde. El Alcalde determinará si se permite un día libre alternativo o tiempo compensatorio.

16.5 El empleado cuyo día libre coincida con dicho día festivo recibirá el pago en su salario.

16.6 El pago de los beneficios de los días festivos solo se aplicará a aquellos miembros de la unidad de negociación que trabajen veinte (20) horas semanales o más, excepto en lo que respecta a los guardias escolares, según lo dispuesto a continuación. Dichos beneficios por días festivos se prorratearán en función del número de horas regularmente programadas del empleado.

16.7 Los miembros de la unidad de negociación que estén empleados como guardias escolares tendrán derecho a que se les pague su salario regular durante ciertos días festivos y días hábiles docentes durante el año escolar mientras estén empleados por la Ciudad. No tendrán derecho a los días festivos que caigan durante el período de vacaciones de Navidad o receso de primavera cuando no haya clases ni durante el receso de verano, excepto aquellos guardias escolares que puedan ser empleados por la Ciudad durante el período escolar de verano, que tendrán derecho a los días festivos o de trabajo docente que caigan durante dicho período escolar de verano mientras estén empleados de ese modo.

## **ARTÍCULO 17: VACACIONES**

17.1 Los miembros a tiempo completo de la unidad de negociación acumularán vacaciones anuales de acuerdo con la siguiente fórmula:

(a) Los empleados que hayan estado al servicio de la Ciudad durante un período de un (1) año a siete (7) años tendrán derecho a ciento cuatro (104) horas anuales de vacaciones.

(b) Los empleados que hayan estado al servicio de la Ciudad durante un período de siete (7) a veinte (20) años tendrán derecho a ciento sesenta (160) horas anuales de vacaciones.

(c) Los empleados que hayan estado al servicio de la Ciudad durante un período superior a veinte (20) años tendrán derecho a doscientas (200) horas anuales de vacaciones.

17.2 Las vacaciones de los empleados que trabajen veinte (20) horas o más pero menos de cuarenta (40) horas semanales se prorratearán de acuerdo con esta fórmula, a razón del cinco por ciento (5%) del total de sus horas trabajadas por período de pago.

17.3 Ningún miembro de la unidad de negociación que trabaje veinte (20) horas semanales o más acumulará más de ciento sesenta (160) horas de vacaciones anuales por año fiscal. En el momento de la jubilación o separación, el empleado recibirá el pago de las vacaciones anuales acumuladas no utilizadas a la tarifa salarial vigente en el momento de la separación. En caso de fallecimiento de un empleado, el pago se efectuará a su beneficiario designado o a los herederos del empleado. En cualquier caso, el pago máximo no superará las 180 horas.

17.4 Las vacaciones anuales con goce de sueldo comenzarán a acumularse en el momento de la contratación, pero no podrán utilizarse hasta el sexto mes de aniversario de la fecha de contratación. Además, un empleado que sea separado de su empleo por cualquier motivo, voluntaria o involuntariamente, dentro de los primeros seis (6) meses de contratación, perderá cualquier licencia acumulada.

17.5 Empleados que trabajan menos de 20 horas semanales: Los miembros de la unidad de negociación que trabajen menos de veinte (20) horas semanales no tendrán derecho a vacaciones anuales.

**ARTÍCULO 18: LICENCIA  
POR ENFERMEDAD**

18.1 Los empleados de la unidad de negociación tendrán derecho a ochenta (80) horas de licencia por enfermedad al año. Los empleados comenzarán a acumular licencia por enfermedad inmediatamente después de ser contratados, a razón de 2 horas semanales por el tiempo que el empleado trabaje realmente, incluidas las horas extras, la hora del almuerzo y el servicio como jurado. La compensación por licencia por enfermedad se pagará según la tarifa salarial del empleado en el momento en que se tome dicha licencia.

18.2 Al final de cada año fiscal, se le pagará a cada empleado que no esté en período de prueba los días de bonificación correspondientes a la parte de la licencia por enfermedad no utilizada de la siguiente manera:

Eventos de licencia por enfermedad	Días pagados al empleado
0-1	5
2-3	4
Más de 3	0

Los eventos se definirán como cuarenta horas consecutivas o menos. Por ejemplo: La licencia por enfermedad tomada de lunes a viernes se considerará un solo evento; la licencia por enfermedad tomada el lunes y luego el viernes se considerará dos eventos; la licencia por enfermedad tomada del lunes de una semana al viernes de la semana siguiente se considerará dos eventos, aunque se trate de la misma enfermedad; la licencia por enfermedad tomada del jueves de una semana al martes de la semana siguiente se considerará un solo evento.

Los días de descanso programados regularmente no constituirán una interrupción de las horas consecutivas (es decir, un empleado que utilice la licencia por enfermedad el lunes y el martes, que tenga regularmente programado ausentarse el miércoles y el jueves, y que utilice la licencia por enfermedad el viernes, el sábado y el domingo se considerará un solo evento).

Los días de bonificación anteriores se reducirán en un cincuenta por ciento (50%) para aquellos empleados que cesen en su empleo después de los seis (6) primeros meses del año fiscal. Dichos empleados tendrán derecho al cincuenta por ciento (50%) de los días de bonificación según lo establecido anteriormente. Toda licencia por enfermedad no utilizada que no haya sido pagada como días de bonificación se colocará en una reserva de licencias por enfermedad y podrá utilizarse en caso de enfermedad prolongada.

18.4 Para recibir una compensación mientras esté ausente por licencia por enfermedad, el empleado deberá notificarlo al supervisor inmediato al menos una hora antes

de la hora fijada para el comienzo de sus tareas diarias. El Jefe del Departamento podrá eximir al empleado de esta disposición si el empleado presenta evidencia de la imposibilidad de efectuar dicha notificación.

18.5 La licencia por enfermedad puede ser utilizada por un empleado por las siguientes

razones:

18.5(i) Enfermedad personal o incapacidad física que incapacita al empleado para desempeñar las funciones de su puesto actual.

18.5(ii) Cuarentena por exposición a una enfermedad contagiosa que pondría en peligro a otras personas.

18.5(iii) Cita, examen o tratamiento médico, dental u óptico personal que sea necesario durante las horas de trabajo, siempre que el empleado avise al Jefe del Departamento con al menos 24 horas de antelación, excepto en casos de emergencia.

18.5(iv) Asistencia a miembros de la familia del empleado que vivan en el hogar por enfermedad o lesión incapacitante.

18.6 Un empleado en licencia por enfermedad percibirá el pago regular de los días festivos que se produzcan mientras esté de licencia por enfermedad de acuerdo con la Sección 16.4.

18.7 Por las razones que se exponen a continuación, el Jefe del Departamento, el Alcalde o la persona designada por este podrán exigir un certificado médico firmado por un médico titulado elegido por el empleado para justificar una solicitud de licencia por enfermedad.

18.7(i) Todo período de ausencia por enfermedad personal que consista



en tres (3) días hábiles consecutivos o más.

18.7(ii) Para justificar una solicitud de licencia por enfermedad durante un período en el que el empleado está de vacaciones, solo cuando el empleado ha estado hospitalizado en esos días de vacaciones que solicita como días de enfermedad y cuando esos días que se solicitan como días de enfermedad eran días en los que el empleado habría estado programado para trabajar. No se concederá ninguna solicitud para canjear tiempo de vacaciones por tiempo de licencia por enfermedad en los días en los que el empleado hubiera estado programado para tener días de descanso.

18.7(iii) Licencia de cualquier duración si la ausencia del trabajo se repite de forma frecuente o habitual, siempre que el empleado haya sido notificado o advertido por escrito de que se le exigirá un certificado.

18.7(iv) Un período de ausencia por enfermedad o lesión personal que conste de diez (10) días o más requerirá un certificado del médico que atienda al empleado que acredite su capacidad para reincorporarse al trabajo.

18.8 Todas estas licencias médicas o por enfermedad que se tome un empleado deberán tomarse de su reserva actual de dichas licencias para el año en que se tomen. Si un empleado agota sus vacaciones acumuladas actuales, solo podrá utilizar las vacaciones acumuladas o presentes en la reserva de licencias en un año anterior para una enfermedad prolongada de tres (3) días o más y tendrá que presentar un certificado del médico que lo atiende si así se lo solicita el Jefe del Departamento, el Alcalde o la persona designada por este.

18.8(i) Con el fin de aplicar estas disposiciones del presente artículo, el Departamento de Finanzas mantendrá un doble registro de licencias (1) en el que figurarán las licencias médicas devengadas durante el

año en curso y (2) un registro de dichas licencias devengadas durante los años anteriores (también denominado "reserva de licencias").

18.8(ii) El Departamento de Finanzas deducirá todo el tiempo por enfermedad tomado por cualquier empleado del acumulado en el año en curso (apartado [1] más arriba) y luego permitirá tiempo de licencia por enfermedad adicional de la reserva mencionada en el apartado (2) más arriba si el empleado califica en virtud de las disposiciones establecidas anteriormente.

18.9 No podrá concederse ninguna licencia por enfermedad que exceda de las licencias acumuladas en el haber del empleado, a menos que dicho anticipo de licencia por enfermedad sea específicamente autorizado por el Alcalde por recomendación del Jefe del Departamento.

18.10 Los empleados a tiempo parcial que sean miembros de la unidad de negociación y que trabajen veinte horas semanales o más tendrán derecho a acumular la licencia por enfermedad de forma prorrateada, en función del número de horas que trabajen cada semana.

18.11 Los empleados a tiempo parcial que sean miembros de la unidad de negociación que trabajen menos de veinte (20) horas semanales no tendrán derecho a acumular licencia por enfermedad, salvo en el caso de los guardias escolares.

18.11(i) Los guardias escolares dispondrán de tres días de licencia por enfermedad durante cualquier año escolar. Estos días no pueden acumularse ni añadirse a la reserva.

18.12 En el momento de la separación del servicio en buenos términos o fallecimiento, se pagará al empleado, o a sus herederos en caso de fallecimiento, toda la

licencia por enfermedad no utilizada que el empleado hubiera acumulado en el año fiscal de su separación o fallecimiento y toda la licencia por enfermedad acumulada no utilizada en la reserva de licencias por enfermedad del empleado, a la tarifa salarial en el momento de la separación o fallecimiento, hasta un máximo de 300 horas. En caso de que un empleado sea suspendido y posteriormente reincorporado, todo su tiempo de licencia por enfermedad no utilizado le será restituido por completo.

### **ARTÍCULO 19: LICENCIA POR DUELO**

19.1 Cuando se produzca el fallecimiento de un familiar directo de un empleado, se le concederán cinco (5) días libres con goce de sueldo y conservación de los beneficios.

19.2 La licencia por duelo no se descontará del pago de la licencia por enfermedad, vacaciones o días festivos ni de las horas extras acumuladas.

19.3 "Familiar directo", tal como se ha citado anteriormente, se definirá como el padre, la madre, el cónyuge, los hijos, el hermano, la hermana, el abuelo, la abuela, los nietos, la pareja de hecho o cualquier familiar domiciliado en el hogar del empleado.

## **ARTÍCULO 20: LICENCIA MILITAR**

20.1 A todo empleado que sea miembro de la Guardia Nacional o de las Fuerzas Militares de Reserva de los Estados Unidos y a quien las autoridades competentes ordenen asistir al programa de capacitación prescrito o realizar otras tareas, se le concederá, previa presentación de las órdenes que exijan dicha asistencia, una licencia con goce de sueldo según lo dispuesto en los Estatutos de Florida.

## **ARTÍCULO 21: SERVICIO COMO JURADO**

21.1 Si un empleado es llamado a prestar servicio como jurado, podrá percibir su salario regular calculado según la jornada regular del empleado. Si el empleado opta por aceptar el salario de la Ciudad por los días que comparezca como jurado, dicho empleado endosará a la Ciudad cualquier cheque por la compensación recibida por dicho servicio como jurado. Si el empleado renuncia a la remuneración de la Ciudad en virtud de esta disposición, tendrá derecho a aceptar la remuneración por el servicio como jurado; sin embargo, el empleado no podrá percibir a la vez la remuneración por el servicio como jurado y el salario regular de la Ciudad.

**ARTÍCULO 22: LESIÓN EN EL TRABAJO E INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES**

22.1 En caso de lesión en el trabajo de un miembro de la unidad de negociación, dicho empleado tendrá derecho a los beneficios legales que pague la aseguradora o los tasadores de siniestros de la Ciudad. Los beneficios diarios y el tiempo perdido como consecuencia de la lesión en el trabajo no se descontarán de ningún tipo de licencia existente.

22.2 Todos los empleados que sufran lesiones en el trabajo, según lo contemplado en el Capítulo 440 de los Estatutos de Florida, tendrán derecho a seleccionar un médico para recibir atención médica de la lista de médicos aprobados proporcionada por la aseguradora de indemnización por accidentes laborales de la Ciudad. Ningún empleado será coaccionado por la Ciudad o su representante en la selección de un médico.

22.3 A todo empleado accidentado en el trabajo se le pagarán ocho (8) horas completas de salario por el día del accidente si su médico aconseja que no podría o no debería volver al trabajo ese día.

22.4 Todo empleado que pueda trabajar después de una lesión relacionada con el trabajo será recontratado en su antiguo puesto siempre que esté calificado para realizar el trabajo; siempre y cuando:

22.4(i) Se pueda exigir a un miembro de la unidad de negociación que se jubile o renuncie como condición de un acuerdo de "conciliación" de la indemnización por accidentes laborales, según lo dispuesto en el Capítulo 440 de los Estatutos de Florida.

22.4(ii) La Ciudad pueda iniciar el proceso de jubilación de un miembro de la unidad de negociación después de seis (6) meses a partir del momento en

que dicho empleado haya utilizado todo el tiempo de licencia disponible, el tiempo compensatorio y el tiempo por lesión en el trabajo, según lo dispuesto en este artículo, en caso de que dicho empleado no haya sido certificado por un médico de la lista proporcionada por la compañía de seguros de indemnización por accidentes laborales de la Ciudad como capaz de desempeñar plenamente todas sus funciones como empleado de la Ciudad.

22.4(iii) Quede entendido que, en caso de jubilación por incapacidad a raíz de una lesión relacionada con el trabajo, nada de lo contenido en esta sección impedirá a la Ciudad ejercer una disposición de compensación según lo permita la legislación de Florida.



## **ARTÍCULO 23: PRUEBAS DE ABUSO DE DROGAS Y ALCOHOL**

23.1 La Ciudad tendrá derecho a exigir que los miembros de la unidad de negociación se sometan a pruebas toxicológicas y de abuso de alcohol, según lo dispuesto en el presente documento.

23.2 El Alcalde o la persona designada por él, junto con la conformidad de un segundo empleado supervisor, tendrá el derecho y la autoridad para exigir que los miembros de la unidad de negociación se sometan a pruebas toxicológicas y de alcohol en orina destinadas a detectar la presencia de cualquier sustancia controlada, estupefaciente o alcohol. La Ciudad acuerda que exigir a los empleados que se sometan a pruebas de esta naturaleza se limitará a circunstancias que indiquen una sospecha razonable para creer que dicho empleado se encuentra bajo los efectos de dicha sustancia, sufre de abuso de sustancias o alcohol o está infringiendo este artículo del Acuerdo. Solo a efectos de este párrafo, el término "empleado supervisor" se define específicamente como el Jefe del Departamento del empleado sujeto, el Jefe del Departamento suplente o, en ausencia de cualquiera de ellos, el Jefe del Departamento adjunto.

23.2.1. "Sospecha razonable": señales observables que indican a una persona razonable que un individuo está consumiendo o se encuentra bajo los efectos de sustancias ilegales controladas o alcohol. A efectos de "pruebas de drogas/alcohol", la sospecha razonable se aplica lo siguiente, entre otros:

- (a) Fenómeno observable durante el trabajo, como la observación directa del consumo de drogas o los síntomas o manifestaciones físicas de estar bajo los efectos de una droga, sustancia controlada o alcohol.
- (b) Conducta anormal o comportamientos erráticos durante el

trabajo o un deterioro significativo del desempeño laboral.

- (c) Un informe de consumo de drogas proporcionado por una fuente fiable y creíble.
- (d) Pruebas de que un individuo ha manipulado una prueba de detección de drogas durante su empleo con el empleador actual.
- (e) Información de que un empleado ha causado, contribuido o se ha visto implicado en un accidente mientras trabajaba.
- (f) Pruebas de que un empleado ha violado, durante su empleo, las disposiciones de las prohibiciones anteriores.

23.2.2 Rehabilitación voluntaria: Se anima a los empleados a que se presenten en cualquier momento antes de ser seleccionados para someterse a las pruebas e identifiquen que tienen un problema de abuso de alcohol/sustancias. Si un empleado declara voluntariamente que tiene un problema de abuso de alcohol/sustancias a su supervisor inmediato, al Jefe del Departamento/persona designada o al director de Recursos Humanos, se le proporcionará rehabilitación según los términos del Plan Médico Principal/Plan de Asistencia al Empleado de la Ciudad. Los empleados que no cumplan con los requisitos del programa de rehabilitación (es decir, que se nieguen a someterse a pruebas de detección de drogas de conformidad con el programa o falten a reuniones de manera reiterada) estarán sujetos al despido.

23.3 La Ciudad seleccionará las pruebas que se utilizarán. Si un empleado da positivo en la prueba, deberá realizarse una segunda prueba a su debido tiempo para verificar los resultados antes de que se tomen medidas administrativas. Todas las pruebas se llevarán a cabo en laboratorios autorizados utilizando tecnologías reconocidas.

23.4 Los miembros de la unidad de negociación que se nieguen a someterse

a las pruebas toxicológicas o de alcoholemia de conformidad con las disposiciones de este artículo podrán ser objeto de medidas disciplinarias que pueden llegar hasta su despido y la suspensión de su empleo.

23.6 Un miembro de la unidad de negociación que sea sometido a una prueba en virtud de este artículo tendrá derecho a exigir que una parte de la muestra que vaya a ser analizada se separe y sea retenida por el laboratorio con el fin de permitir al miembro la oportunidad de que la muestra sea analizada de forma independiente a sus expensas.

## **ARTÍCULO 24: BENEFICIOS DE SEGURO DE SALUD**

24.1 Los miembros de la unidad de negociación que trabajen treinta (30) horas semanales o más tendrán derecho a participar en el plan de seguro de salud proporcionado por la Ciudad sin costo alguno para los empleados.

24.2 Los miembros de la unidad de negociación que participen en el plan de seguro de salud proporcionado por la Ciudad recibirán una tarjeta de identificación de empleado que les permitirá comprar los medicamentos recetados previo pago de una cuota establecida en el plan de seguro de salud.

24.3 Los miembros de la unidad de negociación contratados después de octubre de 2005 que se inscriban para la cobertura de dependientes en dicho plan de la Ciudad recibirán el pago del 50% de la prima de dicha cobertura de dependientes.

24.4 Los miembros de la unidad de negociación contratados antes de la fecha de firma de este contrato que se inscriban posteriormente para la cobertura de dependientes en dicho plan de la Ciudad recibirán el pago del 75% de la prima de dicha cobertura de dependientes durante un período de un (1) año a partir de la inscripción y en el aniversario de su inscripción recibirán automáticamente el 100% del costo de la prima pagado por la Ciudad.

24.4 Queda entendido que la Ciudad, a su elección, podrá cambiar de compañía de seguro de salud en caso de aumento de las primas, siempre que los beneficios sigan siendo sustancialmente similares a los existentes en el momento de la firma del presente contrato.

## **ARTÍCULO 25: PENSIÓN Y JUBILACIÓN**

25.1 En la fecha de entrada en vigor de este contrato, la Ciudad acepta efectuar pagos al SINDICATO IUPAT y al FONDO DE PENSIONES DE LA INDUSTRIA por cada empleado cubierto por este Acuerdo, de la siguiente manera:

### 25.1.1

El 14 de enero de 2022, el Fondo de Pensiones optó por entrar en situación de “zona roja”, lo que requiere la adopción de un plan de rehabilitación. El plan de rehabilitación ofrece a las partes negociadoras la oportunidad de elegir entre dos cronogramas alternativos propuestos de contribuciones y beneficios, o de aceptar el cronograma por defecto del plan de rehabilitación. Por el presente, las partes de este Acuerdo eligen el cronograma alternativo n.º 2 y adoptan los siguientes aumentos requeridos para las contribuciones horarias al fondo de pensiones:

A partir del 1.º de enero de 2024, habrá un aumento del 10 % sobre la tasa de contribución horaria existente de \$3.27 por hora hasta \$3.60 para los empleados de la unidad de negociación que ganen menos de \$74,800 al año y un aumento del 1 %, hasta el 11 %, para los empleados de la unidad de negociación que ganen más de \$74,800 al año.

A partir del 1.º de enero de 2025, habrá un aumento del 10 % sobre la tasa de contribución horaria existente de \$3.60 por hora hasta \$3.96 para los empleados de la unidad de negociación que ganen menos de \$82,000 al año y un aumento del 1 %, hasta el 12 %, para los empleados de la unidad de negociación que ganen más de \$82,000 al año.

A partir del 1.º de enero de 2026, habrá un aumento del 10 % sobre la tasa de contribución

horaria existente de \$3.96 por hora hasta \$4.36 para los empleados de la unidad de negociación que ganen menos de \$90,000 al año y un aumento del 1 %, hasta el 13 %, para los empleados de la unidad de negociación que ganen más de \$90,000 al año.

25.1.2 A efectos de este artículo, cada hora pagada por la Ciudad de conformidad con este Acuerdo se contabilizará como horas por las que se deben pagar contribuciones.

25.1.3 Las contribuciones se pagarán en nombre de cualquier empleado a partir del primer día de trabajo del empleado en un puesto de trabajo con la Ciudad que esté cubierto por este Acuerdo.

25.1.4 Los pagos al Fondo de Pensiones exigidos en esta subsección se abonarán al SINDICATO IUPAT y al FONDO DE PENSIONES DE LA INDUSTRIA, que fue establecido en virtud de un Acuerdo y Declaración Fiduciaria, con fecha el 1.º de abril de 1967. Por el presente, las partes aceptan quedar vinculadas por y a dicho Acuerdo y Declaración Fiduciaria, con las enmiendas que se introduzcan ocasionalmente, como si realmente hubieran firmado los mismos.

25.2 Por el presente, la Ciudad designa irrevocablemente como sus representantes en la Junta de Fideicomisarios a los Fideicomisarios que prestan servicio actualmente, o que prestarán servicio en el futuro, como Fideicomisarios Empleadores, junto con sus sucesores. La Ciudad acepta, además, quedar obligada por todas las medidas adoptadas por los Fideicomisarios en virtud de dicho Acuerdo y Declaración Fiduciaria.

25.3 Todas las contribuciones se realizarán en el momento y de la forma en que los Fideicomisarios requieran; y los Fideicomisarios podrán realizar en cualquier momento una auditoría de conformidad con el Artículo VI, Sección 6 de dicho Acuerdo y Declaración

Fiduciaria.

25.4 Si la Ciudad no realiza las contribuciones al Fondo de Pensiones dentro de los veinte (20) días posteriores a la fecha requerida por los Fideicomisarios, entonces los Fideicomisarios o el IUPAT tendrán derecho a tomar las medidas que consideren necesarias para garantizar el cumplimiento de este Acuerdo, independientemente de otras disposiciones para el cumplimiento que puedan estar disponibles en este Acuerdo o en virtud de la ley de Florida.

25.5 El plan de pensiones adoptado por los fideicomisarios se ajustará en todo momento a los requisitos del Código de Rentas Internas y demás leyes aplicables que rigen los planes de pensiones de las entidades públicas.

25.6 Queda entendido que la participación en este plan se limitará a los miembros de la unidad de negociación que estén empleados por la Ciudad durante treinta (30) horas semanales o más. La Ciudad puede prever la afiliación al plan de pensiones de determinados empleados que no sean miembros de la unidad de negociación ni participantes en el plan de pensiones de la Policía, de forma individual y voluntaria.

25.7 La Ciudad tiene la intención de explorar la participación en el Sistema de Jubilación de Florida (el "FRS") ofrecido por el Estado de Florida. En caso de que la participación se considere una alternativa viable desde el punto de vista financiero, la Ciudad tendrá libertad para ofrecer la participación en el FRS en lugar de la participación en el FONDO DE PENSIONES DE LA INDUSTRIA o en el plan de jubilación § 401 (A), o en ambos. Se prevé que distintos empleados puedan elegir planes de jubilación diferentes y que otros dejen de participar en el FONDO DE PENSIONES DE LA INDUSTRIA para pasarse al FRS. En tales casos, la participación de la Ciudad en el FONDO DE PENSIONES DE LA INDUSTRIA se limitará a las contribuciones necesarias para todas y cada una de las sumas adeudadas y

exigibles en virtud de la legislación aplicable.



## **ARTÍCULO 26: MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

26.1 Las partes acuerdan que las medidas disciplinarias contra los miembros de la unidad de negociación son derechos, poderes y autoridad retenidos y reservados a la Ciudad. La Ciudad es responsable de investigar y evaluar las acusaciones de mala conducta o deficiencia laboral de los empleados. Toda decisión de adoptar medidas disciplinarias se basará en un examen completo de todos los hechos disponibles y pertinentes. Si después de dicha investigación, el Jefe del Departamento cree que la suspensión puede estar justificada, se celebrará una reunión previa a la suspensión con el empleado y el Jefe del Departamento para analizar las acusaciones y presentar al empleado todas las pruebas y la oportunidad de ser escuchado. El Sindicato puede asistir a dichas reuniones. En todas las medidas disciplinarias y después de cualquier reunión previa a la suspensión en casos de posible suspensión, la Ciudad tendrá en cuenta, como mínimo, el historial del empleado y sus años de servicio a la Ciudad.

## **ARTÍCULO 27: PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE RECLAMOS**

27.1 El término "reclamo" se define como una disputa relativa al significado o interpretación de una cláusula particular de este Acuerdo o relativa a una supuesta violación o incumplimiento de este Acuerdo por cualquiera de las partes. Un reclamo será procesado de la siguiente manera, según se establece a continuación.

### **Paso 1**

#### **Resolución del Jefe del Departamento**

27.2 Un empleado agraviado ("Empleado Agraviado") deberá reducir su Reclamo a formato escrito (el "Reclamo Escrito") y presentar el Reclamo Escrito a su Jefe del Departamento dentro de los diez (10) días calendario a partir de la fecha en que el Empleado Agraviado tuvo o debería haber tenido conocimiento del evento que dio lugar al reclamo (el "Evento").

27.3 El Reclamo Escrito deberá exponer con particularidad todos los hechos necesarios que den lugar al Reclamo, todas las personas con conocimiento del hecho, y citar la sección exacta del CBA que el Empleado Agraviado cree que ha sido violada o mal interpretada.

27.4 En un plazo de diez (10) días calendario a partir de la recepción del Reclamo Escrito, el Jefe del Departamento deberá programar una reunión (la "Audiencia del Paso 1") con el Empleado Agraviado a fin de buscar una resolución para el Reclamo.

27.5 El Sindicato podrá presentar sus recomendaciones para la resolución del reclamo al Jefe del Departamento. Dentro de los diez (10) días calendario posteriores a la reunión departamental, el Jefe del Departamento tomará su decisión y presentará por escrito una

respuesta (la "Decisión del Paso 1") para el Reclamo Escrito. La decisión del Paso 1 se enviará al Empleado Agraviado y al Sindicato. En caso de que el Empleado Agraviado o el Sindicato no estén satisfechos con la Decisión del Paso 1, entonces cualquiera de ellos tendrá derecho a proceder a una audiencia ante el Alcalde como se estipula a continuación.

## **Paso 2**

### **Resolución del Alcalde**

27.6 Si el Empleado Agraviado o el Sindicato consideran que el Reclamo no fue resuelto por la Decisión del Paso 1, cualquiera de los dos podrá solicitar una audiencia del Paso 2 (la "Audiencia del Paso 2") ante el Alcalde presentando el Reclamo Escrito, con la Decisión del Paso 1 adjunta, siempre que dicha presentación se haga dentro de los cinco (5) días posteriores a la recepción de la Decisión del Paso 1.

27.8 La Audiencia del Paso 2 se convocará en un plazo de quince (15) días calendario a partir de la recepción de la solicitud de Audiencia del Paso 2.

27.9 El Alcalde conducirá entonces la Audiencia del Paso 2 para considerar el Reclamo Escrito como funcionario neutral de la audiencia e intentar resolverlo. El Empleado Agraviado, el Sindicato y el Jefe del Departamento pueden estar presentes en la audiencia. El Alcalde emitirá una decisión por escrito (la "Decisión del Paso 2") y entregará copias de la misma al Empleado Agraviado, al Sindicato y al Jefe del Departamento dentro de los cinco (5) días siguientes a la finalización de la audiencia.

## **Paso 3**

### **Arbitraje**

27.10 Si un Reclamo no ha sido resuelto satisfactoriamente en el Paso 2, el Sindicato puede solicitar arbitraje (el "Arbitraje") a más tardar quince (15) días calendario después

de recibir la Decisión del Paso 2. Las partes de este Acuerdo intentarán designar de mutuo acuerdo un árbitro independiente. Si esto no puede hacerse, las partes solicitarán conjuntamente los nombres de siete (7) árbitros al Servicio Federal de Mediación y Conciliación. Las partes seleccionarán un árbitro (el "Árbitro") de la lista mediante el método de tachado de nombres de manera alternada, hasta que el último nombre de la lista sea el Árbitro. El Arbitraje se llevará a cabo conforme a las reglas del Servicio Federal de Mediación y Conciliación. Sujeto a lo siguiente, el Árbitro tendrá jurisdicción y autoridad para decidir sobre un Reclamo tal como se define en el Artículo y para hacer cumplir los Estatutos de Florida vigentes. Se contempla que el Empleador, el Empleado Agraviado y el Sindicato acuerden mutuamente por escrito la declaración del asunto que estará sujeto a arbitraje antes de una audiencia. En tal caso, el árbitro limitará su decisión a la cuestión particular así especificada e ideará un recurso legal si lo considera oportuno.

En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo sobre la declaración de las cuestiones que se someterán a arbitraje, el árbitro se limitará a examinar únicamente lo establecido en el Reclamo Escrito.

27.11 El Árbitro proporcionará copias del laudo arbitral (el "Laudo") a todas las partes en un plazo de treinta (30) días calendario a partir de la Audiencia de Arbitraje.

27.12 Las partes correrán con los gastos de sus propios testigos y dividirán el costo del Árbitro. Las partes que deseen copias de la transcripción de dicho arbitraje correrán con dichos gastos.

### **Disposiciones varias**

27.14 Los procedimientos establecidos en este Artículo serán vinculantes para todas las partes, el Sindicato, la Ciudad y el Empleado Agraviado, y no habrá apelación ni revisión judicial de dicha decisión, salvo lo dispuesto en el Capítulo 682 de los Estatutos de Florida.

27.15 El estándar de revisión que se aplicará en cualquier arbitraje que determine una medida disciplinaria hasta e incluyendo la suspensión será si la Ciudad actuó con "Causa Justa" basándose en el Código de Ordenanzas de la Ciudad, las reglas y reglamentos de empleo, las reglas u órdenes administrativas y el historial disciplinario del Empleado Agraviado, si lo hubiera y si fuera relevante.

27.16 Como alternativa a lo anterior, un Empleado Agraviado también puede apelar a la Comisión de la Ciudad basándose en las Reglas y Reglamentos de Empleo de la Ciudad. La apelación ante la Comisión de la Ciudad y la invocación del procedimiento para la presentación de reclamos establecido en este artículo son mutuamente excluyentes. El uso de un método excluirá automáticamente el uso del otro.

27.17 Los empleados en período inicial de prueba no tendrán recurso ni derecho a reclamar contra las medidas disciplinarias hasta que haya transcurrido su período de prueba.

27.18 Los empleados suspendidos ingresarán al proceso de reclamos en el Paso 2.

## **ARTÍCULO 28: CLÁUSULA DE DIVISIBILIDAD**

28.1 En caso de que alguna disposición de este convenio colectivo o alguna parte del mismo, sea anulada o declarada inválida en virtud de cualquier legislación estatal o federal existente o promulgada posteriormente, o por cualquier decreto de un tribunal de jurisdicción competente, todos los demás artículos y secciones de este Acuerdo permanecerán en pleno vigor y efecto durante la vigencia del mismo.

28.2 En caso de que algún artículo sea invalidado, será inmediatamente renegociado.

**ARTÍCULO 29: REVISIÓN DE LAS POLÍTICAS DE  
LA CIUDAD**

29.1 Se acuerda que la Carta de la Ciudad, el Código de Ordenanzas de la Ciudad y las Normas y Reglamentos de Personal se incorporan a este Acuerdo por referencia. Además, se acuerda que todas las demás políticas, reglas, reglamentos, ordenanzas, órdenes y memorandos de la Ciudad, independientemente de cómo se titulen o se identifiquen, ~~prevalecerán~~ y serán aplicables a los miembros de la unidad de negociación.

29.2 En caso de conflicto entre cualquiera de los documentos enumerados en el apartado 29.1 y el presente Acuerdo, prevalecerá el presente Acuerdo.

29.3 La Ciudad acepta reunirse y trabajar sobre las reglas y reglamentos de personal y/o las descripciones de los puestos de trabajo. El Sindicato tendrá participación a nivel de la Comisión de la Ciudad.

### **ARTÍCULO 30: PLAZO DEL ACUERDO Y CLÁUSULA DE REAPERTURA**

30.1 El presente Acuerdo entrará en vigor tras su ratificación y se extenderá hasta el 30 de septiembre de 2026.

30.2 Todos los elementos del Acuerdo permanecerán en vigor durante el período previsto en el apartado 30.1 anterior, a menos que, de mutuo acuerdo y por escrito, las partes modifiquen alguna parte del mismo. Cualquier modificación de este tipo podrá a través de un memorando de acuerdo, documento que será presentado tanto a los miembros como a la Comisión de la Ciudad para su ratificación.

30.3 Queda acordado y entendido que el presente Acuerdo constituye la totalidad del acuerdo entre las partes.

30.4 Este contrato permanecerá en pleno vigor y efecto hasta que su sucesor sea ratificado e implementado. La fecha de inicio de la negociación de un nuevo contrato se ha fijado de mutuo acuerdo para el 15 de junio de 2026, momento en el que las partes iniciarán las negociaciones para alcanzar un acuerdo que suceda al presente contrato.

**[FIRMAS EN LA PÁGINA SIGUIENTE]**



30.5 ACORDADO en este día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, entre las partes respectivas a través de un representante o representantes autorizados del Sindicato y el Alcalde, según lo dispuesto por la Comisión de la Ciudad.

Para el IUPAT

Para la Ciudad de Sweetwater

Por: \_\_\_\_\_  
Richard Jones  
Agente comercial

Por: \_\_\_\_\_  
José “Pepe” Díaz  
Alcalde

DOY FE:

Aprobado en cuanto a suficiencia legal:

\_\_\_\_\_  
Carmen Garcia  
Secretaria de la Ciudad

\_\_\_\_\_  
Ralph Ventura  
Abogado municipal