

CONVENIO

entre el

CONSEJO DE EDUCACIÓN DEL
DISTRITO ESCOLAR CONSOLIDADO RED CLAY

y la

ASOCIACIÓN DE PARAPROFESIONALES DE RED CLAY
DSEA/NEA

1 de septiembre de 2017 al 31 de agosto de 2020

ÍNDICE

Convenio	3
Preámbulo.....	3
Artículo 1 - Reconocimiento.....	3
Artículo 2 - Definición.....	3
Artículo 3 - Prácticas Justas.....	4
Artículo 4 - Garantía de la Asociación	4
Artículo 5 - Derechos de las Partes.....	5
Artículo 6 - Condiciones Laborales	7
Artículo 7 - Evaluación y Registros del Personal	10
Artículo 8 - Antigüedad, Reducción De Personal y Reincorporación.....	11
Artículo 9 -Transferencias y Promociones.....	13
Artículo 10 - Jornada Laboral y Tarifas Premium	16
Artículo 11 - Procedimiento para Presentar Reclamos	17
Artículo 12 - Disposición sobre la Inexistencia de Huelgas - Cierre patronal	20
Artículo 13 - Comité de Enlace.....	21
Artículo 14- Salarios y Beneficios para Empleados.....	21
Artículo 15 - Desarrollo y Capacitación Académica para el Personal	22
Artículo 16 - Disposiciones Varias.....	23
Artículo 17 - Plazo del Convenio	24
Anexo A - Escala Salarial	25
Anexo B - Licencias (Código de Delaware).....	27
Anexo C - Formulario para Presentar Reclamos	36

CONVENIO

El presente Convenio es celebrado el 1 de septiembre de 2017 entre el Consejo de Educación del Distrito Escolar Consolidado Red Clay, en adelante el “Consejo”, y la Asociación de Paraprofesionales de Red Clay, DSEA/NEA, en adelante la “Asociación”.

CONSIDERANDOS

El Consejo y la Asociación acuerdan que el objeto del presente Convenio es el reconocimiento de los derechos y responsabilidades de las partes involucradas y la determinación de los procedimientos según los cuales ambas partes trabajarán de buena fe con respecto a todos los asuntos relacionados con el presente Convenio. Conforme a y de acuerdo con el Capítulo 40, Título 14, del Código de Delaware, el Consejo tiene la obligación de negociar con la Asociación como representante de los empleados designados a continuación en el presente. Asimismo, acordamos que el bienestar de los niños es la prioridad de las Escuelas del Distrito Escolar Consolidado Red Clay. A fin de ayudar a alcanzar estos objetivos, el Consejo y la Asociación acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO 1

RECONOCIMIENTO

1:1 El empleador reconoce a la Asociación como el único y exclusivo representante autorizado a negociar en nombre de los empleados cubiertos por el presente Convenio con el fin de representar a empleados públicos con respecto a sus relaciones laborales en distintos asuntos que incluyen sueldos, salarios, jornada laboral, licencia por enfermedad, procedimientos para presentar reclamos, y otros términos y condiciones laborales.

1:2 El término “empleado” cuando fuera utilizado en el presente incluye empleados paraprofesionales de tiempo completo y parcial, pero no incluye personal administrativo y de supervisión. Asimismo, queda acordado que solamente las siguientes clasificaciones dentro del Distrito Escolar Consolidado Red Clay están incluidas como empleados paraprofesionales en la unidad de negociación establecida por el presente: todos los Paraprofesionales de Enseñanza Escolar Regular, Paraprofesionales de Enseñanza de Meadowood, Paraprofesionales de Servicios, y Asistentes de Autobús, que trabajan en forma regular, permanente y de tiempo completo de acuerdo con la clasificación definida en el Artículo 8:5.1 y demás cargos establecidos durante el plazo de este Convenio que las partes acuerden incluir, independientemente de la fuente de financiación.

1:3 El alcance de la representación como representante exclusivo de negociación con respecto a nuevos cargos creados será presentado al Consejo de Relaciones Laborales Públicas (PERB, según sus siglas en inglés) para su determinación.

1:4 Si durante el plazo del presente Convenio una norma o reglamentación administrativa o política del Consejo se torna inconsistente con las disposiciones del presente Convenio, este Convenio, durante el plazo del mismo, prevalecerá sobre el lenguaje inconsistente de dichas normas o reglamentaciones administrativas o política del Consejo.

1:5 Si una disposición de este Convenio o la aplicación de este Convenio a un empleado o grupos de empleados es contraria a derecho, entonces dicha disposición o aplicación no serán consideradas válidas y subsistentes, excepto con el alcance permitido por ley, pero todas las demás disposiciones o aplicaciones continuarán en plena vigencia y efecto. Si se determina que dicha disposición o aplicación del Convenio es inválida, las partes se reunirán para renegociar la disposición que se determinó que es ilegal.

ARTÍCULO 2

DEFINICIONES

2:1 A menos que se determine lo contrario, el término “paraprofesional(es)” se referirá en adelante en el presente Convenio a todos los empleados dentro de la unidad de negociación que se definen en el Artículo 1.

2:2 Los siguientes términos son incluidos como referencia solamente, y su inclusión no modifica, agrega ni elimina nada de otra parte del presente Convenio.

2.2.1 El término “escuela” cuando fuera utilizado en este Convenio se refiere a los edificios mantenidos por el Consejo de Educación en los cuales se desarrolla el proceso educativo.

- 2:2.2 Cuando se utiliza el término “director”, incluye al jefe administrativo responsable de una escuela.
- 2:2.3 Cuando se utiliza el término “supervisor”, incluye al administrador de cada lugar de trabajo.
- 2:2.4 Cuando se utiliza el término “Superintendente”, se refiere al “Superintendente del Distrito”.
- 2:2.5 “Jornadas escolares” cuando fuera utilizado en este Convenio se refiere a los días en los cuales los paraprofesionales deben presentarse a trabajar.
- 2:2.6 “Distrito” cuando fuera utilizado en este Convenio se refiere al Distrito Escolar Consolidado Red Clay.
- 2:2.7 “Emergencia” cuando fuera utilizado en este Convenio se refiere a un suceso repentino e inesperado; un evento o situación imprevista.
- 2:2.8 “Cargo Temporario” se refiere a una vacante que resulta de una licencia durante el año escolar o una vacante entre el 1 de abril y fin de año, o una vacante para un programa nuevo con financiación de un año (1) o menos según lo establecido en el aviso para dicho cargo. Si el programa recibe financiación para un segundo año, se convertirá en un cargo contratado regular.
- 2:2.9 “Paraprofesional de Enseñanza” cuando fuera utilizado en este Convenio se refiere a todos los miembros de la unidad de negociación que no son supervisados en la Central de Autobuses, excepto en el Artículo 8:5.1.
- 2:2.10 “Asistente de Autobús” cuando fuera utilizado en este Convenio se refiere a los miembros de la unidad de negociación que son supervisados en la Central de Autobuses.

ARTÍCULO 3

PRÁCTICAS JUSTAS

- 3:1 La Asociación acuerda representar a todos los miembros de la unidad de negociación en forma justa y equitativa, sin discriminar en base a raza, credo, color, nacionalidad, edad, sexo, preferencia sexual, estado civil, discapacidad, independientemente de su pertenencia o participación en o asociación con actividades legales de cualquier organización de paraprofesionales.
- 3:2 El Consejo continuará con su política de no discriminación de paraprofesionales en base a raza, credo, color, religión, nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, domicilio, estado civil, discapacidad, información genética, condición de veterano, otras características protegidas legalmente, o la pertenencia o participación o asociación con actividades legales de cualquier organización de paraprofesionales.
- 3:3 El Consejo no agregará ni eliminará derechos civiles relacionados con actividades o creencias políticas de un paraprofesional que le son garantizados por leyes federales y/o estatales.

ARTÍCULO 4

GARANTÍA DE LA ASOCIACIÓN

- 4:1 Todos los empleados dentro de la unidad de negociación colectiva durante más de treinta días que no son, no pasan a ser o no siguen siendo miembros, durante el período durante el cual no son miembros, pagarán a la Asociación un arancel por servicios determinado por la Asociación que no excederá las cuotas exigidas a sus miembros, como condición de empleo.
- 4:2 El empleador acuerda descontar las cuotas de la membresía o aranceles por servicios de la Asociación del salario de cada empleado cubierto por este Convenio. Dicha deducción se realizará después de que el empleado firme el formulario escrito de membresía correspondiente. Caso contrario la deducción se realizará de acuerdo con el arancel por servicios de la Asociación establecido en el Artículo 4:1 que antecede según los procedimientos del Estado.
- 4:3 El Consejo no será responsable frente a sus empleados o para con la Asociación por reclamos que surjan de la aplicación de las disposiciones mencionadas con anterioridad, excepto en caso de error o si hubo falta de buena fe o acto ilícito intencional, y dicho error, falta de buena fe o acto ilícito intencional fue confirmado por la Asociación dentro de un plazo no superior a los sesenta (60) días desde la fecha en la cual la Asociación debería o podría haber tomado conocimiento del incidente en forma razonable.

La Asociación indemnizará y mantendrá al empleador libre de todo reclamo, demanda, costo incurrido por el Distrito, juicios o demás responsabilidades que surjan de o en virtud de un acto realizado u omitido por el Distrito a los efectos de cumplir con las disposiciones del presente convenio colectivo de trabajo.

4:4 La Oficina de Personal del Distrito será responsable de informar a cada postulante la existencia de este artículo antes de contratarlo. La siguiente información estará incluida en el formulario firmado por todos los nuevos empleados antes de la contratación. Se les proporcionará a los empleados información sobre cómo obtener esta información en el sitio del distrito:

- Descripción del Puesto de Trabajo y formulario de evaluación vigente
- Convenio Negociado
- Política del Consejo
- Guía para Empleados (cuando fuera aplicable)

Además, se le proporcionará a cada empleado recién contratado lo siguiente:

- Lugar de trabajo
- Jornada laboral
- Cantidad de Días Laborables
- Nombre y número de contacto del Supervisor

4:5 Si el empleado deja su puesto en el Distrito antes de que se haya descontado la cantidad total de las cuotas o aranceles por servicios adeudados a la Asociación, el Distrito descontará el monto del pago final del empleado conforme a lo establecido en la tarjeta de autorización de descuento de cuotas/aranceles por servicios y del pago final del empleado, y lo girará a la Asociación.

ARTÍCULO 5

DERECHOS DE LAS PARTES

5:1 El Consejo pondrá a disposición de la Asociación, cuando fuera solicitado, estadísticas y registros que son relevantes para la negociación o necesarios para la aplicación adecuada de este Convenio, siempre que dicha información sea de dominio público.

5:2 Las directivas administrativas, como convocatorias a asambleas y boletines, que afectan en forma directa las condiciones laborales de los paraprofesionales y que están relacionadas con un grupo substancial de paraprofesionales, serán enviadas por correo electrónico al Presidente de la Asociación en el momento en que la directiva es emitida, siempre que dichas notificaciones o boletines no sean confidenciales.

5:3 Los representantes de la Asociación a nivel Local, Estadual y Nacional podrán operar en forma oficial en nombre de la Asociación en las instalaciones escolares en horarios razonables siempre que no interfieran con ni interrumpan el programa del distrito escolar. El representante de la Asociación obtendrá la aprobación del director del edificio u otra persona a cargo del edificio que el representante visita presentándose a su oficina. Dicho permiso no será denegado a menos que exista causa justa y suficiente.

5:4 Cuando los miembros de la unidad de negociación, incluyendo el Presidente de la Asociación/persona designada (si se trata de un empleado del Distrito), deben participar de negociaciones durante la jornada laboral, no se les aplicará descuento alguno a sus remuneraciones, siempre que los miembros que deban asistir no sean más de cinco paraprofesionales. Las partes acuerdan que las negociaciones, además de ser convocadas para ser celebradas durante la jornada escolar regular, también podrán celebrarse después del horario escolar, incluyendo si fuera necesario fines de semana y eventualmente vacaciones o feriados.

5:5 La Asociación tendrá derecho a utilizar los edificios de la escuela para asuntos de la Asociación del mismo modo que lo hacen otras organizaciones afiliadas a la escuela de acuerdo con la política del Distrito y las Leyes del Estado. En caso de conflicto entre las mismas prevalecerán las Leyes del Estado.

5:6 El Consejo hará su mayor esfuerzo para mantener a la Asociación informada de nuevos programas, experimentos, proyectos de investigación, cambios en los programas, que afectan en forma directa y significativa a las personas cubiertas por este Convenio.

5:7 La Asociación podrá utilizar la oficina de la escuela y el sistema de correo interno del Distrito, además de un espacio en el tablero de anuncios, para publicar comunicaciones en áreas que se encuentran disponibles para los empleados y que son utilizadas para la divulgación de información a través de notificaciones, circulares y demás materiales relacionados con los asuntos de la Asociación conforme a las siguientes disposiciones:

(a) El material debe identificar claramente a la(s) persona(s) y/o organización responsable de la información allí incluida.

(b) Se debe entregar al director de la escuela o la persona designada una copia del material destinado a la distribución general o una oportunidad para copiar el material distribuido antes de o en el momento de la publicación o divulgación en la escuela. Si el material es distribuido o divulgado a todo el sistema, se debe presentar también una copia al Superintendente o persona designada antes de o en el momento de la publicación o divulgación.

5:8 El Consejo entregará a la Asociación una copia electrónica de este Convenio y 25 copias adicionales. Se conservará en cada escuela una copia impresa como referencia.

5:9 El Consejo acuerda por el presente otorgar una licencia automática sin goce de sueldo, que no excederá los cuatro años consecutivos, al Presidente de la Asociación y a cualquier empleado designado para un cargo de tiempo completo en la Asociación de Educación del Estado de Delaware o en la Asociación Nacional de Educación. Dichas licencias serán otorgadas a no más de tres empleados del Distrito por vez, y el titular de la licencia continuará acumulando antigüedad. Dichas licencias están sujetas en forma absoluta a las leyes del Estado de Delaware y a las normas y reglamentaciones del Departamento de Educación. El empleado a quien se le otorga dicha licencia debe notificar por escrito una vez por año al Consejo informando su deseo de continuar con la licencia y dicha notificación debe ser entregada al Superintendente antes del 1 de abril anterior al 1 de septiembre en el cual él/ella desea regresar. Al regresar, será asignado/a al mismo puesto o un puesto similar al cual tenía en el momento de otorgársele la licencia, o por lo menos un cargo dentro del Distrito para el cual califica.

5:10 Nada de lo incluido en el presente será interpretado de manera tal que rechace o restrinja los derechos de los empleados conforme a las Leyes Escolares de Delaware u otras leyes aplicables.

5:11 Cuando se le exige a un empleado que comparezca ante el Consejo o agente del mismo en relación con un asunto que podría afectar adversamente la continuación de dicho empleado en su cargo o empleo o al salario o aumentos salariales, se le notificarán previamente las razones de la reunión o entrevista con por lo menos 48 horas de anticipación, y dicho empleado tendrá derecho a consultar y contar con un representante de la Asociación para que lo aconseje y represente durante la reunión o entrevista. Todo tema que no esté incluido en la notificación no será tratado en la reunión.

5:12 Cuando se le solicita a un empleado que se reúna con un administrador y él/ella cree en forma razonable que la reunión puede resultar en una medida disciplinaria, el empleado podrá contar con la presencia de un representante de la Asociación. Dicho representante deberá estar disponible dentro de una cantidad de tiempo razonable.

5:12.1 Todo reclamo relacionado con un paraprofesional que pueda resultar en una medida disciplinaria y que es presentado a un miembro de la administración por un padre, alumno u otra persona deberá ser informado, lo antes posible, al paraprofesional. El paraprofesional deberá tener la oportunidad de refutar los argumentos del reclamo.

5:13 En caso de suspensión, el empleado tendrá derecho al pago completo y todos los beneficios mientras se encuentre pendiente el dictamen sobre su responsabilidad.

5:14 El Consejo de Educación del Distrito Escolar Consolidado Red Clay por el presente se reserva para sí mismo todas las facultades, derechos, autoridad, funciones y responsabilidades conferidas y otorgadas al mismo por las leyes y la Constitución del Estado de Delaware y de los Estados Unidos de América, incluyendo, pero sin limitar la generalidad de lo que antecede, el derecho a:

Ejercer el manejo ejecutivo y el control administrativo del sistema escolar, sus bienes e instalaciones, y dirigir las actividades laborales de sus empleados; contratar a todos los empleados y, sujeto a las disposiciones legales, determinar sus calificaciones y las condiciones de empleo permanente o las causas de despido o remoción, y promover, colocar, transferir y asignar a todos los empleados; y ejercer las facultades, derechos, autoridad, funciones y responsabilidades que anteceden, la adopción de políticas, normas, reglamentaciones y prácticas en beneficio del mismo, y el uso de su juicio y discreción en relación con los mismos estará limitado solamente a los términos específicos y expresos de este Convenio, y solamente cuando los términos específicos y expresos del presente estén de acuerdo con la Constitución y leyes del Estado de Delaware, y la Constitución y leyes de los Estados Unidos de América. Los empleados que se encuentran a prueba podrán ser despedidos y/o removidos sin necesidad de causa justa.

5:15 Nada de lo incluido en el presente será considerado de manera tal que impida o restrinja al Consejo el uso de sus derechos, responsabilidades y autoridad en virtud de las Leyes Escolares de Delaware o cualquier otra ley o reglamentación nacional, estadual, de un condado, distrito o local.

5:16 En caso de una emergencia de buena fe que afecte la salud, seguridad o bienestar de los estudiantes del Distrito y que demande una acción inmediata, el Consejo o la persona designada podrá tomar medidas adecuadas.

5:17 Si se considera la implementación de un sistema administrativo participativo en un edificio dentro del distrito, las partes acuerdan que los miembros de esta unidad de negociación estarán incluidos en la planificación e implementación del sistema. Si el sistema mencionado con anterioridad ya existe actualmente en una escuela, el distrito incluirá a miembros de esta unidad de negociación en dicho sistema. La participación incluirá todos los aspectos del sistema. El Presidente de la Asociación será informado de todo lugar donde existe o se considera la implementación del sistema.

5:18 En aquellos casos donde la administración determina que no se continuará la instrucción en el aula debido a condiciones inadecuadas de temperatura, el paraprofesional en dicha aula se trasladará con el maestro y los estudiantes.

5:19 No se utilizará a voluntarios ni a alumnos tutores en lugar de las personas empleadas en la unidad de negociación durante el plazo del presente Convenio.

5:20 Antes de la llegada de un estudiante nuevo, el director/la persona designada comunicará al paraprofesional toda la información necesaria para prepararse para dicho estudiante. Dicha información deberá estar de acuerdo con las reglamentaciones Estaduales/Federales de la Ley de Educación de Personas con Discapacidad (IDEA, según sus siglas en inglés) y la Ley de Derechos Educativos y Privacidad Familiar (FERPA, según sus siglas en inglés).

5:21 El Distrito proporcionará un teléfono en el aula o en un área de fácil acceso para el Presidente de la Asociación. Asimismo, a fin de representar en forma eficiente a los empleados en sus respectivas funciones, deberá haber teléfonos disponibles para los representantes paraprofesionales.

5:22 Se otorgará al Presidente de la Asociación y/o a la(s) persona(s) designada(s) por el Presidente una licencia anual con goce de sueldo de hasta quince (15) días para cumplir con sus funciones oficiales de la Asociación. A tal fin se deberá presentar la solicitud adecuada.

ARTÍCULO 6

CONDICIONES LABORALES

6:1 Los empleados se moverán secuencialmente dentro de la escala salarial en incrementos anuales. Los empleados deben trabajar más de medio año para recibir un incremento anual.

6:2 Si un paraprofesional se ofrece voluntariamente como chaperón, para cobrar entradas o supervisar una actividad de los estudiantes antes o después de la jornada laboral, excepto aquellas tareas cubiertas por la Escala de Pagos Extras por Responsabilidades Adicionales, él/ella será compensado según una tarifa por hora.

6:3 No se despedirá, reprenderá, disciplinará ni reducirá el pago de ningún paraprofesional a menos que sea con justa causa. No se disciplinará ni reprenderá a ningún empleado en presencia de estudiantes, padres u otros miembros del personal. Si un paraprofesional es citado por un administrador para mantener una reunión en

relación con cualquiera de los asuntos que anteceden, el paraprofesional tendrá derecho a ser representado por un representante de la asociación. Dicha acción será conducida resguardando adecuadamente su privacidad. Las partes acuerdan que los empleados a prueba no tendrán acceso al procedimiento para presentar reclamos en caso de querer objetar un despido.

6:4 (a) Salud y Seguridad - el empleador se encargará de proporcionar condiciones adecuadas de seguridad e higiene para la salud y seguridad de todos los empleados mientras trabajan.

(b) Excepto en el caso de emergencias, cuando un estudiante es enviado a casa por enfermedad, éste, mientras espera, no podrá ser regresado normalmente al aula.

6:4.1 El empleador y la Asociación cooperarán en la aplicación de las reglamentaciones sobre seguridad.

6:4.2 Si los empleados consideran que existe una situación insegura o insalubre grave, se seguirá el siguiente procedimiento: El empleado no deberá continuar trabajando en una situación insegura o insalubre hasta tanto haya sido subsanada o declarada adecuadamente segura por un equipo conjunto de administración laboral.

6:4.3 El empleado reportará su preocupación por escrito a su supervisor inmediato. El supervisor inmediato se reunirá con el empleado dentro de los dos (2) días siguientes para conversar sobre la situación.

6:4.4 Si la situación no es resuelta en primer nivel, la Asociación podrá dentro de tres (3) días, elevar el asunto por escrito al Superintendente Adjunto de Servicios Administrativos o la persona designada.

6:4.5 Si la situación no es resuelta por el Superintendente Adjunto, la Asociación podrá apelar el asunto dentro de los cinco días por escrito al Superintendente o la persona designada.

6:5 Los empleados paraprofesionales no tendrán normalmente funciones relacionadas con la limpieza o mantenimiento conforme a lo especificado en la guía de bedeles. El Distrito proporcionará al Presidente de la Asociación una copia de la guía de bedeles.

6:5.1 Los paraprofesionales deberán brindar asistencia en la limpieza de equipamiento relacionado con el IEP de un estudiante o cuando sea necesario. Esto puede incluir: equipamiento especializado, equipamiento de instrucción, equipamiento de seguridad y/o materiales terapéuticos.

6:6 Los paraprofesionales tendrán derecho a usar las salas de personal/maestros.

6:7 Cuando un empleado es promovido a una clasificación superior dentro de la unidad de negociación, éste será colocado en el mismo nivel en la nueva clasificación que tenía en la clasificación anterior antes de la promoción.

6:8 Un empleado, excepto aquéllos asignados como asistentes de salud, supervisores de residencias y/o asistentes nocturnos, no deberá administrar tratamiento médico ni realizar tareas de enfermería; sin embargo, en caso de una emergencia en la que se requiera acción inmediata, el empleado deberá actuar en forma razonable y prudente, y el Consejo lo mantendrá libre de toda responsabilidad a menos que los actos u omisiones del empleado constituyan negligencia grave o acto ilícito intencional.

6:9 Si un paraprofesional así lo requiere, la administración deberá proporcionar un lugar seguro para contar las sumas de dinero de la escuela, como la oficina del director, la oficina de enfermería u otro lugar que se pueda cerrar con llave. No se requerirá a ningún paraprofesional que transporte dinero de la escuela afuera del edificio sin un acompañante.

6:10 No se le exigirá a ningún empleado que transporte a un alumno en el automóvil personal del empleado.

6:11 Los empleados denunciarán inmediatamente al director u otro supervisor inmediato casos de lesiones sufridas por ellos en relación con su empleo. Los directores reportarán todos los casos de agresión sufridos por un empleado en relación con su empleo a las autoridades administrativas adecuadas. El Superintendente establecerá procedimientos para informar inmediatamente al Presidente de la Asociación todos estos casos.

El Distrito desarrollará procedimientos para manejar caso por caso solicitudes presentadas por paraprofesionales para el reembolso de bienes personales dañados o destruidos como resultado de actos necesarios durante el cumplimiento de sus funciones asignadas, a menos que el daño se deba a la negligencia del empleado. Dicho reembolso estará limitado a ropa, lentes y audífonos.

Los paraprofesionales tendrán acceso al sistema establecido para reportar incidencias de los estudiantes.

6:12 No se les pedirá a los empleados que actúen como maestros. Se les podrá pedir que supervisen una clase en caso de emergencia o cuando el profesional (normalmente asignado al aula) deba asistir a una reunión. Si los empleados tienen que cubrir una clase, se les impartirán las instrucciones suficientes para que desarrollen el programa vigente. Los empleados no serán responsables de la instrucción primaria. Las reuniones no programadas durante la jornada escolar no deberán exceder los 45 minutos de duración.

6:12.1 Si no hay disponible un maestro suplente, se podrá recurrir a los paraprofesionales para tal fin; sin embargo, se les pagará un monto equivalente a \$65.00 por encima de los honorarios regulares. Los paraprofesionales denunciarán al director incidentes de suplentes que no se hacen cargo de la clase.

6:12.2 Se deberá hacer el mayor esfuerzo para que las reuniones no superen un máximo de noventa (90) minutos de duración, y que las reuniones no programadas no superen un máximo de cuarenta y cinco (45) minutos. Se utilizará la siguiente escala de honorarios por asistencia a reuniones:

- a. Reunión de 60 minutos: una (1) hora de Pago Adicional por Responsabilidad Adicional (EPER, según sus siglas en inglés) (\$28)
- b. Reunión de 75 minutos: 1.25 hora de EPER (\$35)
- c. Reunión de 90 minutos (o más): 1.5 hora de EPER (\$48)

6:12.3 Cuando se asigna más de un paraprofesional a una clase, se identificará a uno de ellos como suplente del maestro en forma rotativa, comenzando por el Paraprofesional con mayor antigüedad. Sin embargo, queda acordado que el director se reunirá con el paraprofesional si tiene un problema para ser suplente. Si el paraprofesional no será utilizado nuevamente como suplente del maestro, esto deberá quedar documentado junto con la explicación de la razón.

Queda asimismo acordado que no se utilizarán paraprofesionales como suplentes en una clase regular.

6:13 Los paraprofesionales de la enseñanza estarán bajo la dirección del maestro del aula durante el tiempo que el paraprofesional de la enseñanza es asignado a dicho maestro, y tanto el maestro como el paraprofesional de la enseñanza se encontrarán bajo la dirección del administrador del edificio. El maestro deberá estar presente, excepto en caso de emergencia; sin embargo, las partes acuerdan que si surge una emergencia, siempre que sea de acuerdo con las leyes, el paraprofesional recibirá instrucciones para continuar con el programa de enseñanza o para supervisar a los alumnos; esta situación no debería normalmente exceder una hora.

6:14 Los asistentes de autobús serán asignados según los siguientes criterios que son enumerados en orden de prioridad:

- (a) Necesidad Documentada de Estudiante y Desempeño de Empleado
- (b) Antigüedad

6:14.1 Los asistentes de autobús presentarán por escrito antes del 1 de junio de cada año si desean ser considerados para hacerse cargo de casos de Necesidades Especiales durante el siguiente año.

6:15 No se les requerirá normalmente a los paraprofesionales acompañar a los estudiantes en excursiones a menos que se encuentren bajo la dirección de un miembro del personal profesional. Los empleados deberán participar de las actividades de capacitación en la comunidad durante la jornada escolar cuando sea necesario según lo especificado en el IEP de un estudiante.

6:16 No se les exigirá a los paraprofesionales que escriban o redacten un IEP de un estudiante; los paraprofesionales podrán participar del desarrollo del IEP de un estudiante. Según las leyes aplicables, los empleados tienen derecho a revisar información sobre instrucción o conducta, incluyendo IEPs o planes 504, en relación con un estudiante al cual le brindan apoyo académico. Se le permitirá a un paraprofesional responsable de brindar asistencia en la implementación de un IEP que brinde información sobre el estudiante. El paraprofesional brindará información asistiendo a la reunión del IEP cuando sea invitado por el administrador o la persona designada, o a través de una conversación con el maestro antes de la reunión del IEP. Todo cambio al IEP y/o al plan de modificación de la conducta, incluyendo preocupaciones o comentarios de los padres que están relacionados con las funciones del paraprofesional, serán revisadas con el paraprofesional después de la reunión. Las conversaciones entre el maestro y el paraprofesional serán documentadas en el Formulario de Comunicación de la Reunión del IEP.

- 6:17 Se le proporcionará a cada empleado espacio para guardar abrigos y otros artículos personales, como fuera adecuado. El distrito proporcionará candados si fuera solicitado.
- 6:18 Se le proporcionará a cada empleado un buzón individual cuando sea posible. Cualquier inconveniente será abordado a través de la Comisión de Enlace.
- 6:19 El Distrito hará el mayor esfuerzo para proporcionar materiales, tecnología y equipos necesarios para que cada empleado cumpla con sus responsabilidades. Esto incluye material de limpieza adecuado para los asistentes de autobús a fin de que mantengan los niveles de limpieza determinados por la administración de Transporte. Todo inconveniente relacionado con los niveles de materiales debe ser abordado a través del proceso de enlaces de la asociación local.
- 6:20 Los Asistentes de Enfermería con licencias LPN o RN que deben reemplazar a la enfermera serán pagados con el equivalente a la remuneración de un maestro suplente Clase B además de la remuneración diaria.
- 6:21 Los paraprofesionales podrán supervisar a los estudiantes en un entorno comunitario sin que se encuentre presente un miembro del personal profesional a los efectos de reforzar destrezas previamente enseñadas por los miembros del personal profesional. Dicha supervisión incluye estudiantes ambulatorios y no ambulatorios.
- (a) El personal profesional y los paraprofesionales prepararán una lista antes del 1 de octubre que especifique el coeficiente necesario de personal/estudiantes durante la instrucción comunitaria. Esta lista debe contener datos pertinentes de los estudiantes, incluyendo los planes de modificación de conducta.
- (b) Los paraprofesionales que tienen inquietudes en relación con la seguridad pueden solicitar una reunión con la administración y con los representantes de la Asociación para conversar sobre las mismas.
- (c) Los miembros del personal profesional y los paraprofesionales decidirán en forma conjunta cuántos estudiantes pueden ser asignados en forma segura a cada paraprofesional que estará a cargo de supervisarlos dentro del entorno comunitario.
- (d) Cuando los paraprofesionales y los maestros no llegan a un acuerdo sobre (a) y/o (b), el administrador de la escuela tomará la decisión final.
- 6:22 Los empleados contratados como asistentes de salud/enseñanza y o asistentes de salud tendrán quince (15) minutos por día para completar la documentación necesaria requerida de su cargo.

ARTÍCULO 7

EVALUACIÓN Y REGISTROS DEL PERSONAL

- 7:1 Cada paraprofesional nuevo será evaluado por escrito por su supervisor inmediato dentro de los primeros seis meses de su empleo. Todas las evaluaciones de paraprofesionales serán conducidas en forma abierta y con conocimiento del empleado, incluirán tanto las deficiencias en su desempeño como las mejoras, y deberán ser completadas cinco (5) días antes de la última jornada laboral del paraprofesional. La evaluación será discutida con el paraprofesional, y el empleado firmará la evaluación antes de presentarla a la oficina adecuada para su archivo. Dicha firma indicará solamente que el empleado leyó el material y no necesariamente indica que está de acuerdo con su contenido. Se entregará una copia de la evaluación firmada al empleado por lo menos 24 horas antes de la reunión para conversar sobre la misma, y una copia será agregada al archivo del personal del Distrito correspondiente al empleado.
- 7:1.1 Si un paraprofesional no está de acuerdo con la evaluación, deberá presentar su disconformidad en forma escrita dentro de los diez (10) días escolares después de recibir la evaluación o de la reunión para conversar sobre la misma, lo que fuera posterior. Dicha objeción será adjuntada a la evaluación antes de ser presentada a la oficina adecuada para quedar archivada.
- 7:2 La Comisión de Enlace, como parte de su responsabilidad, revisará el documento y el procedimiento de la evaluación y realizará recomendaciones para que sean consideradas por el Superintendente.
- 7:3 Registros del Personal
- 7:3.1 Los archivos del personal del Distrito serán conservados en la Oficina de Servicios del Personal. Toda evaluación o material negativo que no esté contenido en el archivo oficial del empleado no podrá ser utilizado en un procedimiento contra el empleado.

7:3.2 Cada empleado tendrá derecho a acceder a los registros e informes que son conservados en el Archivo oficial del Personal del Distrito en relación con la evaluación de su desempeño en el distrito escolar.

7:3.3 Los empleados también tendrán derecho, cuando fuera razonablemente solicitado, a revisar el contenido del Archivo del Personal del Distrito perteneciente a ellos, con excepción del material considerado confidencial. El material confidencial incluye documentos de asignación, certificados analíticos, referencias, registros de entrevistas y materiales similares obtenidos en relación con la solicitud de empleo de un empleado para un cargo en el Distrito.

7:3.4 El Archivo del Personal no podrá ser retirado de la oficina por el empleado, y será examinado en presencia del Superintendente o de la persona designada. Los empleados podrán recibir copias, sin cargo, de hasta diez (10) páginas de documentos no confidenciales incluidos en el Archivo del Personal antes de la fecha de vigencia de este Convenio y copias con costo pagado por ellos de documentos no confidenciales archivados a partir de dicha fecha. El empleado podrá contar con un representante de la Asociación presente durante la revisión.

7:3.5 No se incluirá en los archivos sin el conocimiento del empleado material negativo sobre la conducta, servicio, carácter o personalidad del empleado. El empleado reconocerá que leyó dicho material estampando su firma en la copia a ser archivada, quedando acordado que la firma solamente significa que el empleado leyó el material a ser archivado y no necesariamente indica que está de acuerdo con su contenido. Si el paraprofesional se niega a firmar un documento, un representante del distrito y un representante de la Asociación firmarán como testigos y el material será incluido en el archivo no obstante la ausencia de la firma del paraprofesional. Éste también recibirá una copia del material. El empleado tendrá derecho a responder sobre el material archivado y la respuesta del paraprofesional también será adjuntada a la copia archivada.

7:3.6 Un empleado podrá solicitar por escrito al funcionario a cargo del archivo del personal que se elimine de su ficha personal el material que considera desfavorable para él/ella. Se notificará al empleado por escrito sobre el resultado de su solicitud.

ARTÍCULO 8

ANTIGÜEDAD, REDUCCIÓN DE PERSONAL Y REINCORPORACIÓN

8.1 El término antigüedad cuando fuera utilizado en este Convenio se refiere a la duración del servicio prestado en forma continua, en un cargo como paraprofesional, dentro del Distrito o del Distrito Escolar del Condado de New Castle.

8:1.1 La antigüedad se calculará como equivalentes de tiempo completo, excepto para la clasificación de asistentes de autobús. Al pasar de un cargo de tiempo parcial a uno de tiempo completo, se calculará la antigüedad como equivalentes de tiempo completo, excepto para la clasificación de asistentes de autobús que recibirán un año de antigüedad por cada año de servicio prestado en forma continua.

8:1.2 Se otorgará crédito por servicio de tiempo completo en relación con la antigüedad a aquellos paraprofesionales que trabajan veinte horas o más por semana en la misma clasificación. Si un empleado trabaja menos de veinte (20) horas por semana en una única clasificación, pero trabaja veinte (20) horas o más por semana en más de una clasificación, dicho empleado será colocado en el listado de antigüedad de tiempo parcial en la clasificación superior en la cual trabaja.

8.2 La Oficina de Personal publicará una vez por año una lista de todos los empleados clasificados según su antigüedad. La lista será exhibida en cada edificio antes del 15 de enero de cada año. Los empleados que desean apelar su colocación en dicha lista deben hacerlo por escrito a la Oficina de Personal antes del 1 de febrero del año en el cual la lista es publicada. Se exhibirá la lista definitiva antes del 15 de febrero de cada año. Si un empleado no presenta una objeción a su colocación en la lista inicialmente exhibida antes del 1 de febrero, éste no podrá alegar una colocación incorrecta cuando presente objeciones subsiguientes en relación con la antigüedad. Una vez dictaminada la apelación, no se podrá presentar otra apelación en base a las mismas razones.

8:3 Un empleado perderá su antigüedad y todos los derechos en relación con la misma en virtud de este Convenio en los siguientes casos:

- (a) Renuncia o despido con causa justa (y se confirma el despido).
- (b) Jubilación.
- (c) Falta de regreso a trabajar después de una licencia o falta de notificación al Distrito de la intención de volver a trabajar dentro de los plazos específicos exigidos.
- (d) Falta de respuesta a una notificación adecuada para reincorporarse a trabajar después de un despido o despido durante más de dos (2) años.

8:4 Período de Prueba

8:4.1 Los nuevos empleados se someterán a un período de prueba de sesenta (60) días laborales con una extensión de treinta (30) días laborales adicionales mediante una notificación escrita al empleado indicando las razones de la prórroga.

8:4.2 A cumplirse satisfactoriamente el período de prueba, se computará la antigüedad del empleado desde la fecha de contratación.

8:5 Reducción de Personal

Si es necesario reducir personal por encima de la reducción normal, el Superintendente determinará la cantidad de cargos a recortarse, como también la fecha de la reducción e informará a los empleados involucrados, y al Presidente de la Asociación antes del 15 de agosto de cada año. Esta notificación será enviada antes de la fecha de vigencia de dicha reducción.

8:5.1 A los efectos de la antigüedad, reducción de personal y reincorporación después de un despido, se utilizarán las siguientes clasificaciones:

§ Paraprofesional de la Enseñanza de Meadowood

§ Paraprofesional de la Enseñanza (Título I, Paraprofesionales de Apoyo Personal, Bilingües; y Asistentes de Enfermería, Educación Especial ILC)

§ Paraprofesionales de Servicios

§ Asistentes de Autobús

Cada una de las clasificaciones, con excepción de los asistentes de autobús, estará dividida en tiempo completo y tiempo parcial. El procedimiento a seguir será aplicado en forma separada dentro de cada clasificación, y cada clasificación será tratada en forma distinta y separada de la otra.

8:5.2 Al notificar que se ha decidido eliminar un cargo de tiempo completo, un empleado tendrá la oportunidad de ocupar otro cargo abierto en la unidad de negociación para el cual está calificado. Si un empleado no decide cubrir un cargo abierto dentro de la unidad de negociación, el empleado permanecerá en la lista de reincorporación para su clasificación específica solamente.

8:5.3 Un empleado que decide ocupar un cargo abierto en la unidad de negociación en lugar de ser despedido como consecuencia de la reducción de personal será colocado en el cargo durante un período inicial de sesenta (60) días con una extensión de treinta (30) días adicionales mediante notificación escrita al empleado especificando las razones de la prórroga. Si durante este período el Distrito o el empleado deciden que no están satisfechos con la colocación en base a criterios razonables, el empleado dejará el cargo y será colocado en la lista de reincorporación de acuerdo con el Artículo 8:6 del presente.

8:5.4 Los artículos 8:5.2 y 8:5.3 no aplican a la clasificación de asistentes de autobús. Los asistentes de autobús serán despedidos en caso de reducción de personal según lo siguiente:

(a) Al notificársele que su cargo será eliminado, el empleado tendrá la oportunidad de continuar con su antigüedad si se le otorga una transferencia a un cargo abierto o podrá elegir ser despedido por reducción de personal:

y

(b) Si no hay cargos vacantes, un empleado cuyo cargo será eliminado como consecuencia de la reducción de personal podrá desplazar del cargo, si su antigüedad lo permite, al empleado con menor antigüedad o elegir ser despedido por reducción de personal.

8:6 Reincorporación

8:6.1 Los empleados de tiempo completo serán reincorporados en orden inverso de despido por reducción de personal a un cargo de tiempo completo en la clasificación en la cual fueron despedidos siempre que estén calificados para cumplir con las funciones del cargo para el cual se realiza la reincorporación.

8:6.2 El artículo 8:6.1 no aplica a la clasificación de asistentes de autobús. Los asistentes de autobús serán reincorporados en orden inverso de despido por reducción de personal.

8:7 La Oficina de Recursos Humanos contactará empleados de la lista de reincorporación tanto por correo electrónico como por teléfono a la dirección y número proporcionados por el empleado. Si el empleado no responde dentro de las 48 horas, el Consejo quedará liberado de la obligación de ofrecer la reincorporación. Se enviará una copia del correo electrónico al Presidente de la Asociación. El empleado deberá comparecer a trabajar dentro de los diez (10) días laborales de la fecha en la que acordó regresar.

8:8 Los empleados que son despedidos como consecuencia de la reducción del personal serán automáticamente colocados en la lista de reincorporación durante un plazo equivalente al tiempo trabajado pero que no excederá los dos años. A fin de mantenerse en la lista de reincorporación durante un segundo año, el empleado debe responder a la notificación escrita enviada a él/ella por el Distrito a fin de año. Si no responde a la notificación por escrito, el empleado será eliminado de la lista de reincorporación.

8:9 Un empleado en la lista de reincorporación que ejerce su antigüedad aceptando un puesto temporario no renuncia a su derecho a un cargo regular. El empleado podrá ser colocado en un cargo regular antes de completar el cargo temporario con aprobación administrativa. El empleado permanecerá en su lugar correspondiente en la lista de reincorporación mientras ocupa un cargo temporario.

8:10 El tiempo perdido por un empleado despedido como consecuencia de reducción de personal en virtud de las disposiciones de este artículo que es reincorporado subsiguientemente conforme a las disposiciones de este artículo no será considerado como una interrupción del servicio prestado en forma continua, pero dicho tiempo no será contado como servicio adicional ni como criterio de pago, u otros beneficios establecidos en este Convenio.

8:11 Los empleados que se encuentran de licencia aprobada por el Consejo estarán sujetos a todas las disposiciones de este artículo.

8:12 Los empleados que califican para ser reincorporados deben mantener a la Oficina de Personal informada por escrito de cambios en su dirección de correo electrónico y número de teléfono.

8:13 Los empleados que renuncian o que son despedidos por otra razón que no sea la reducción de personal no están sujetos a las disposiciones de este artículo.

8:14 Nada de lo incluido en este artículo aplicará a una persona que se encuentra sujeta a un contrato temporario ni será considerado como una prórroga del empleo de dicha persona excepto conforme a lo establecido en el Artículo 8:9. Los empleados temporarios con evaluaciones satisfactorias pueden ser considerados para volver a ser contratados si surge una vacante durante el año siguiente.

8:15 Las partes acuerdan que siempre que haya personas en una lista de reincorporación, las vacantes regulares serán completadas utilizando la lista de reincorporación para dichas clasificaciones en lugar de aplicar los procedimientos establecidos en el Artículo 9.

ARTÍCULO 9

TRANSFERENCIAS Y PROMOCIONES

9.1 Cuando ocurre una vacante dentro de la unidad de negociación, el cargo será publicado en la sección de Recursos Humanos del Distrito en el sitio web de Red Clay (<http://redclay.schoolwires.net/>) y la unidad de negociación será notificada por correo electrónico. Los pedidos voluntarios serán considerados en primer lugar conforme a lo especificado en el Artículo 9:3. Si al aplicar el proceso explicado en el Artículo 9:3 a continuación no se encuentra un reemplazo, el cargo podrá ser cubierto por un candidato externo. El Presidente de la Asociación será notificado de los nuevos empleados contratados.

9:2 La notificación escrita de vacante deberá incluir:

- (a) tipo de vacante;
- (b) descripción del puesto;
- (c) lugar de trabajo;
- (d) fecha de inicio;
- (e) calificaciones;
- (f) salario;
- (g) demás información relevante, y
- (h) cantidad de horas.

9:2.1 La notificación escrita para un cargo determinado no será modificada substancialmente después de ser publicada. En caso de cambios sustanciales, la notificación será retirada y si es necesario será re-publicada.

9:3 Un empleado interesado en ser transferido a otro edificio tendrá la oportunidad de completar un formulario de transferencia voluntaria en forma electrónica en cualquier momento durante el año lectivo y recibirá una confirmación electrónica de su recepción. Los formularios de transferencia voluntaria serán presentados en forma electrónica según el edificio deseado y en orden alfabético, y serán conservados hasta el último día de clases. Se deberá completar un nuevo formulario de transferencia cada año lectivo. Si ocurre una vacante dentro de la unidad de negociación en un edificio en particular, el personal de Recursos Humanos revisará los formularios de transferencia archivados utilizando los siguientes criterios ordenados según la prioridad, y escogerá en base a:

- a) Necesidades documentadas de los estudiantes
- b) Calificaciones en base a evaluaciones, experiencia y capacitación adicional
- c) Antigüedad; y
- d) Al cubrir cargos dentro de la unidad de negociación, cuando las calificaciones enumeradas son substancialmente equivalentes, y cuando los requisitos de los planes de acción afirmativos del Distrito no dictan lo contrario, el candidato seleccionado para la transferencia será el candidato con mayor antigüedad.

9.3.1 Se hará una oferta al empleado que cumple con los criterios enumerados con anterioridad. Dicho empleado tendrá la oportunidad de aceptar o rechazar el cargo abierto. Si lo rechaza, se elegirá a otra persona en base a los criterios anteriores y así sucesivamente hasta tanto el cargo sea cubierto. La Asociación tendrá derecho a revisar los pedidos de transferencia en cualquier momento durante el año y será notificada cuando ocurra una transferencia voluntaria.

9:4 Si dos o más empleados tienen la misma antigüedad se aplicarán los siguientes criterios en el orden enumerado para romper el empate y para determinar cuál es el candidato con mayor antigüedad:

- (a) Antigüedad total en el Condado de New Castle
- (b) Antigüedad total en servicios prestados al estado
- (c) Antigüedad como suplente en el Distrito
- (d) Sorteo.

9:5 Si se le deniega una transferencia a un empleado, éste será notificado por escrito y se le presentarán las razones escritas si éste lo solicita.

9:5.1 Un empleado deberá haber trabajado durante seis meses en el Distrito para calificar para solicitar una transferencia.

9:6 Transferencias Involuntarias

Una transferencia involuntaria es una transferencia iniciada por el Distrito a un cargo fuera del edificio o clasificación actual de un empleado.

9:6.1 A pesar de que el Consejo y la Asociación aceptan que las transferencias involuntarias frecuentes pueden ser perturbadoras para los empleados, también reconocen que a veces dichas transferencias son necesarias.

9:6.2 (a) Se cursará al empleado involucrado una notificación con por lo menos diez (10) días calendarios de anticipación en el caso de transferencias involuntarias propuestas apenas se toma conocimiento de que dicha transferencia es necesaria, excepto en el caso de una emergencia que requiera acción inmediata.

(b) Se cursará al empleado involucrado una notificación con por lo menos diez (10) días calendarios de anticipación en el caso de transferencias involuntarias propuestas si la transferencia tendrá lugar entre el 30 de junio y el 1 de agosto.

9:6.3 Un empleado podrá solicitar una reunión con su supervisor o persona designada para conversar sobre la transferencia y podrá estar acompañado en la reunión por un representante de la Asociación.

9:6.4 Los empleados solo serán transferidos involuntariamente a vacantes existentes en su clasificación excepto en caso de necesidades de la organización o requisitos legales, siempre que dichas transferencias involuntarias sean dentro de la misma clasificación.

9:6.5 Cuando las transferencias son consideradas necesarias y dichas transferencias son involuntarias, el empleado con menor antigüedad en la clasificación afectada será transferido a menos que las necesidades operativas de la escuela que realiza o que recibe la transferencia requieran la experiencia y calificaciones de un empleado determinado, o cuando es necesario satisfacer requisitos legales, dictámenes judiciales o programas de acción afirmativa.

9:6.6 Se le proporcionará al empleado transferido involuntariamente de una clasificación a otra, si las necesidades operativas lo permiten, la opción de volver a su clasificación original al final de año si lo solicita por escrito antes del 1 de abril.

9:6.7 Los empleados que trabajan en el programa Meadowood permanecerán en su asignación de edificio actual a menos que el empleado solicite una transferencia o que el administrador del edificio tenga razones para la transferencia del empleado. Si todo el programa del edificio es reubicado, todos los empleados seguirán al programa al edificio nuevo asignado.

9:7 La Asociación reconoce que nada de lo incluido en este artículo impedirá que el Consejo siga buscando candidatos externos a la unidad de negociación para cubrir vacantes; sin embargo, el Consejo acuerda que cuando hay una persona dentro de la unidad de negociación con calificaciones substancialmente equivalentes, el empleado dentro de la unidad de negociación recibirá la designación.

9:8 La decisión del Superintendente en relación con las vacantes será definitiva bajo toda circunstancia excepto cuando las disposiciones del Artículo 9 no hayan sido cumplidas o la Asociación pueda demostrar claramente que el Superintendente aplicó en la decisión los criterios en forma arbitraria y/o inequitativa, en cuyo caso la decisión del Superintendente con respecto a transferencias y promociones estará sujeta al procedimiento de presentación de reclamos establecido en el presente.

9:9 Las vacantes fuera de la unidad de negociación serán publicadas para todos los empleados dentro de la unidad de negociación de manera que tengan la oportunidad de presentarse para ocupar dichos cargos si así lo deciden; sin embargo, nada de lo incluido en este Convenio aplicará a los efectos de cubrir dichas vacantes; y la decisión del Superintendente en relación con los cargos fuera de la unidad de negociación no construirá objeto adecuado del procedimiento para presentación de reclamos establecido en el presente.

9:10 Vacantes Administrativas

Cuando el Superintendente crea una comisión para la selección de un administrador del edificio en el cual se contratan por lo menos cinco (5) paraprofesionales, se les dará la oportunidad de participar en el procedimiento.

No más de dos (2) paraprofesionales designados por el Presidente de la Asociación actuarán como comisión de evaluación para entrevistar a los candidatos para cubrir las vacantes en dichos edificios.

9:11 En el caso de cierre de una escuela, apertura de una escuela, o reubicaciones de grados, las partes se reunieran para desarrollar un plan mutuamente acordado para la asignación de paraprofesionales a las nuevas ubicaciones.

9:12 Si surgen cambios dentro de un edificio/programa, el paraprofesional podrá solicitar una reunión para conversar sobre las razones de la reasignación.

ARTÍCULO 10

JORNADA LABORAL Y TARIFAS PREMIUM

10:1 Queda acordado que el empleador establecerá la jornada laboral para los empleados en base a la necesidad de los servicios de los empleados. Considerando lo que antecede, el Consejo acuerda no reducir las horas de los empleados regulares de tiempo completo que se encuentran actualmente contratados desde el primer día de mes luego de la ratificación de este Convenio por ambas partes; esto no le impide al Consejo reducir la cantidad de paraprofesionales siempre y cuando el único objeto no sea reducir las horas laborales ofreciendo la reincorporación en forma reducida. Queda asimismo acordado que un empleado que es despedido como consecuencia de la reducción de personal y que es reincorporado o un empleado contratado después del primero del mes luego de la ratificación del presente Convenio por ambas partes no estará sujeto a este artículo.

10:2 El empleador se reserva el derecho de modificar razonablemente el horario de ingreso y salida de los empleados. El empleador normalmente notificará al/a los empleado/s involucrado/s con por lo menos setenta y dos horas (72) de anticipación de dicho cambio; sin embargo, en caso de emergencia, el/los empleado/s se presentarán a trabajar conforme a lo solicitado independientemente de la notificación cursada con setenta y dos (72) horas de anticipación mencionada con anterioridad.

10:3 Año Laboral

10.3.1 (a) El año laboral de paraprofesionales de la enseñanza no será menos de 180 días ni más de 185 días por año, a menos que un programa específico requiera más o menos días y el empleado sea contratado en base a dicha condición. El año laboral para asistentes de autobús será equivalente a la cantidad de días de clase reflejados en el calendario del Distrito.

(b) El Distrito preparará un calendario escolar para los empleados de esta unidad de negociación. Dicho calendario especificará los días laborales de los paraprofesionales, incluyendo los días de capacitación de los Asistentes de Autobús y los días de clase. El mismo será distribuido a los paraprofesionales al mismo tiempo que es distribuido a los maestros. Los Asistentes de Autobús serán remunerados conforme al salario regular en los días de capacitación obligatorios.

10:3.2 Si el estado establece un año laboral más largo o más corto, las partes se reunirán para renegociar los efectos de dicho cambio.

10:4 Semana Laboral

La semana laboral normal es de lunes a viernes; sin embargo, las partes reconocen en que ciertas ocasiones se tornan necesarios otros cronogramas que pueden ser implementados siempre que:

(a) un calendario alternativo al de lunes a viernes será analizado oportunamente con la Asociación antes de implementarlo.

(b) toda hora trabajada los sábados será pagada con un recargo equivalente a uno y medio de la remuneración habitual, y toda hora trabajada los domingos será pagada con un recargo del doble.

(c) la implementación de un cronograma variable no aumentará la carga laboral de los empleados del calendario regular de lunes a viernes.

10:5 Jornada Laboral Diaria

10:5.1 (a) La jornada laboral diaria de empleados no incluye el horario de almuerzo entre las 10:30 de la mañana y la 1:30 de la tarde. Durante la jornada laboral diaria, los paraprofesionales que trabajan 6 horas o más por día recibirán dos descansos de 15 minutos según lo acordado con el administrador. Los paraprofesionales que trabajan 4 horas o más en forma continua pero menos de 6 horas por día recibirán un descanso de 15 minutos según lo acordado con el administrador.

(b) La duración de la jornada laboral diaria será conforme a las Leyes del Estado y de acuerdo con los términos y condiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Sin embargo, la duración de la jornada laboral diaria de los paraprofesionales no comenzará antes del inicio y no se extenderá después del cierre de la jornada laboral diaria de los maestros.

10:5.2 Si el Estado establece una jornada laboral diaria más larga, las partes se reunirán para renegociar los efectos de dicho cambio.

10:6 Los empleados a los cuales se les exige trabajar más de treinta y siete horas y media (37 1/2) por semana recibirán una remuneración equivalente al uno y medio (1 1/2) mayor que la remuneración regular por hora por cada hora que excede las treinta y siete horas y media (37 1/2).

10.7 Todos los paraprofesionales (identificados en el Artículo 8:5.1) podrán ocupar cargos que requieren trabajar más de 185 días para los cuales califiquen conforme a lo siguiente:

- (a) en forma voluntaria para empleados dentro de escuelas especiales;
- (b) si nadie se ofrece en forma voluntaria, los cargos serán publicados dentro del distrito;
- (c) Si no hay candidatos calificados para los cargos, los cargos serán asignados a los empleados dentro de la clasificación en forma rotativa, donde la persona calificada con menos antigüedad será asignada primero. Dicha asignación involuntaria será notificada antes del 1 de junio.

Un empleado que ocupa un cargo conforme a lo que antecede recibirá la remuneración normal.

(d) El Distrito y la Asociación acuerdan que la asistencia es importante para empleados que trabajan dentro del programa de verano. El Distrito acuerda enviar una carta a todos los empleados que aplican para trabajar en la escuela de verano informándoles que si pierden más de un (1) día por razones no legítimas o reciben una evaluación general insatisfactoria para ese año, no se les permitirá trabajar durante la escuela de verano.

10:8 Cuando sea posible, toda notificación de demora o cancelación de la apertura de las escuelas será transmitida antes de las 6:00 de la mañana para ser anunciada por las estaciones de radio WILM, WDEL/WSTW, WNRK y WJBR, por correo electrónico y a través del Messenger de la escuela, como también será publicada en los sitios del Estado y del Distrito. En el caso de apertura demorada, los empleados deben llegar a trabajar lo más temprano posible, considerando las razones de la demora, las condiciones peligrosas y la distancia del viaje.

10:9 Cuando las escuelas cierran temprano por situaciones de emergencia, los empleados deben abandonar la escuela lo antes posible luego de que los estudiantes se encuentran seguros a bordo de los autobuses. Sin embargo, si como consecuencia de la llegada o salida demorada de los autobuses un/unos empleado/s excede/n el tiempo permitido para retirarse, el administrador se quedará con los estudiantes y liberará al paraprofesional para que se retire.

10:9.1 Si la jornada laboral diaria de los empleados es cancelada, los empleados también serán notificados de acuerdo con el procedimiento del distrito lo antes posible.

10:9.2 Si se demora la apertura de las escuelas debido a inclemencia climática o circunstancias similares, los empleados paraprofesionales deben llegar a trabajar lo antes posible, considerando las razones de la demora, la distancia del viaje y los peligros involucrados. Si se cancela la jornada laboral para los empleados, éstos serán notificados siguiendo el procedimiento del Distrito lo antes posible y bajo circunstancias normales por lo menos una hora antes del horario de llegada habitual.

10:9.3 En caso de cierre inesperado de la escuela (incluyendo durante las sesiones de verano), los paraprofesionales deben trabajar durante el resto del día en las ubicaciones designadas. Si no completan la jornada laboral diaria, se reducirá la remuneración en forma proporcional. Queda acordado que en caso de emergencia extrema, la administración liberará a todos los miembros del personal sin pérdida de pago.

ARTÍCULO 11

PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR RECLAMOS

11:1 Se define como reclamo a una queja escrita presentada por un empleado o la Asociación debido a que se violaron, interpretaron incorrectamente o aplicaron incorrectamente los términos del presente Convenio, la política escrita oficial del Consejo de Educación, o las normas y reglamentaciones Administrativas escritas en relación con los salarios, beneficios de empleados y/o condiciones laborales, vulnerando los derechos otorgados a los empleados por dichos documentos o por la Asociación, resultando en que los derechos otorgados en virtud del Convenio han sido violados.

11:1.1 El Reclamante es el empleado, empleados u organización que presenta un reclamo conforme a lo estipulado en este Convenio.

11:2.2 Un reclamo de clase es un reclamo presentado por la Asociación que sostiene que se vio afectado

un grupo o clase de empleados. Dicho reclamo deberá contener suficiente información para identificar claramente a los empleados afectados.

11:2 La Asociación y el Consejo alientan la resolución informal de diferencias y acuerdan que, cuando fuera adecuado para cada nivel, los procedimientos para presentar reclamos serán informales.

11:3 El término Días cuando fuera utilizado en este artículo se refiere a los días laborales, excepto cuando un reclamo es presentado entre el 1 de mayo y el cierre del año lectivo, en cuyo caso los plazos constituirán días hábiles de manera que el asunto sea resuelto antes del cierre del año lectivo o lo antes posible después de ese momento.

11:4 Plazos

11:4.1 Todo reclamo a ser considerado en virtud del Artículo 11 deberá ser iniciado por escrito en el Paso Uno dentro de los quince (15) días desde el momento del incidente que generó el reclamo o el momento en que el empleado o la Asociación deberían o podrían haber tomado conocimiento del incidente.

11:4.2 Los reclamos en virtud del presente Convenio, incluyendo el pago de remuneraciones atrasadas, serán válidos solamente para el año fiscal durante el cual el reclamo fue inicialmente presentado por escrito al empleador.

11:5 Los reclamos serán presentados y resueltos de acuerdo con el siguiente procedimiento:

11:5.1 Paso Uno:

El empleado que tenga un reclamo, queja o problema se reunirá con el director o supervisor a fin de resolver el asunto informalmente. El empleado podrá estar acompañado por un representante de la Asociación. Si el asunto no es resuelto informalmente y es objeto adecuado de un reclamo en virtud de la definición establecida con anterioridad, el empleado podrá presentar un reclamo escrito al director o supervisor dentro de los diez días del momento en que surgió el reclamo. El reclamo establecerá la naturaleza del mismo, el resarcimiento deseado y las disposiciones específicas del Convenio, norma o reglamentación escrita o política escrita que se alega han sido violadas, y especificará si se han mantenido reuniones informales para resolverlo. No se podrá modificar el reclamo después de la decisión del Nivel 1; sin embargo, el reclamo podrá ser modificado con respecto a la política, norma o reglamentación citada luego de la decisión adoptada en Nivel 1 del procedimiento para presentar reclamos si la respuesta indicó que se utilizó una cita inadecuada al presentar el reclamo en lugar de responder al reclamo en base a sus méritos, y será considerado oportunamente presentado si es presentado nuevamente en Nivel 1 dentro de los diez días de la respuesta inicial.

11:5.2 Paso Uno:

(a) El reclamo deberá ser discutido con el director o supervisor.

11:5.3 Paso Uno:

(b) Dentro de los cinco (5) días de haber recibido el reclamo, el director comunicará la decisión por escrito al empleado que presentó el reclamo y al representante de la Asociación.

11:5.4 Paso Dos:

Dentro de los cinco (5) días de haber recibido la decisión del director, el empleado afectado, a través de la Asociación, podrá apelar por escrito la decisión del Paso Uno al Director de Recursos Humanos. Dentro de los cinco días de haber recibido la apelación, el Director de Recursos Humanos se reunirá con el Reclamante y el representante de la Asociación para intentar resolver el reclamo. El Director de Recursos Humanos comunicará la decisión y las razones en las cuales basó la misma por escrito al Reclamante y a la Asociación dentro de cinco (5) días después de la reunión.

11:5.5 Paso Tres:

Si el Reclamante no está satisfecho con la decisión del Director de Recursos Humanos, dentro de los cinco (5) días de dicha decisión el empleado afectado, a través de la Asociación, podrá apelar el reclamo por escrito al Superintendente. El Superintendente o la persona designada se reunirá con el Reclamante y el representante de la Asociación dentro de los cinco (5) días para intentar resolver el reclamo, y comunicará su decisión y las razones en las cuales basó la misma por escrito al Reclamante y a la Asociación dentro de los diez (10) días de la reunión.

11:6 Sometimiento a Arbitraje

11:6.1 La decisión del Superintendente (o de la persona designada) resolverá finalmente el asunto a menos que la Asociación notifique al Superintendente por escrito dentro de los quince (15) días de haber recibido la determinación su decisión de someter el asunto a arbitraje, especificando con suficiente detalle la controversia y el resarcimiento deseado.

11.6.2 Cuando la Asociación presenta adecuadamente un reclamo de arbitraje, los Representantes de la Asociación y el Distrito se deberán poner de acuerdo para elegir un árbitro. Si las partes no llegan a un acuerdo, el árbitro será elegido dentro de los treinta (30) días a través del Consejo de Relaciones Laborales Públicas (PERB, según sus siglas en inglés) y las partes estarán entonces obligadas por las normas y procedimientos de PERB en la elección del árbitro. La Asociación representará al reclamante en la audiencia de arbitraje.

11:6.3 Ningún reclamo constituirá un asunto de arbitraje ni será procesado a través del arbitraje si se relaciona con:

- (a) un asunto para el cual la ley establece un método específico de resarcimiento o apelación;
- (b) una norma o reglamentación específica del Departamento de Educación; sin embargo, un asunto podrá ser sometido a arbitraje como consecuencia de la falta de aplicación justa de dichas normas o reglamentaciones;
- (c) un asunto que conforme a derecho se encuentra ya sea específicamente fuera del alcance de la autoridad del Consejo o que el Consejo puede no específicamente delegar; y
- (d) el despido de un empleado a prueba.

Los puntos (a) a (d) que anteceden, a pesar de que no son de naturaleza arbitral, podrán ser apelables a través del procedimiento para presentar reclamos dentro de los quince días de la decisión del Superintendente al Consejo, que a su propia discreción celebrará una audiencia para tratar el asunto o resolverá el asunto en base al registro escrito. El Consejo adoptará su decisión dentro de los treinta (30) días de la fecha de presentación de la apelación al Consejo.

11:6.4 La apelación al arbitraje cuando existen otros procedimientos de apelación disponibles operará como una renuncia a dicho método alternativo de apelación, y dicha apelación estará firmada por la Asociación y el empleado involucrado.

11:6.5 La apelación al arbitraje especificará con detalle razonable la naturaleza de la controversia y el resarcimiento buscado.

11:6.6 Si el Superintendente no está de acuerdo con la naturaleza arbitral de la controversia, convocará a una reunión dentro de los diez (10) días con el Presidente de la Asociación en un esfuerzo para resolver las diferencias entre las partes.

11:6.7 Si persiste el desacuerdo sobre la naturaleza arbitral, el árbitro designado en virtud de los procedimientos establecidos en el presente registrará sobre la cuestión de la naturaleza arbitral antes de escuchar los méritos de la controversia en cuestión. Si el asunto es considerado de naturaleza arbitral, el árbitro entonces procederá a analizar la controversia en base a sus méritos o convocará a una audiencia subsiguiente si fuera solicitado por alguna de las partes.

11:7 Procedimiento

11:7.1 La parte de este Convenio que desea que el asunto sea sometido a arbitraje presentará una demanda escrita de arbitraje a la otra parte.

11:7.2 El árbitro convocará a una audiencia para una fecha y lugar que sean convenientes para las partes y notificará su decisión al Consejo y a la Asociación dentro de los treinta (30) días calendarios después de la audiencia. La decisión arbitral será por escrito y establecerá los hechos constatados, el razonamiento y decisión sobre los asuntos sometidos a arbitraje.

11:7.3 La decisión escrita del árbitro no cambiará, modificará, anulará, añadirá ni eliminará nada de las disposiciones de este Convenio. La decisión arbitral deberá estar basada exclusiva y únicamente en la interpretación del árbitro sobre el significado o aplicación de las disposiciones expresas del presente Convenio.

11:7.4 La decisión del árbitro será vinculante para las partes.

11:8 Costos del Arbitraje

11:8.1 Los costos incurridos en el servicio prestado por el árbitro, incluyendo viáticos y gastos reales y necesarios de viaje y subsistencia, y el costo de la audiencia serán pagados en partes equitativas por el Consejo y la Asociación. Todos los demás gastos incurridos serán pagados por la parte que los incurre.

11:9 Disposiciones Varias

11:9.1 Todos los reclamos deben ser procesados lo más rápidamente posible; la cantidad de días indicados en cada nivel será considerada como plazo máximo y se deberá hacer el mayor esfuerzo en cada nivel para acelerar el proceso; sin embargo, los plazos especificados podrán ser extendidos por acuerdo mutuo por escrito.

11:9.2 A menos que se llegue a un acuerdo para prorrogar los plazos, si en cualquier paso del procedimiento para presentar reclamos no se comunica la decisión dentro del tiempo especificado, se podrá proceder al paso siguiente; y el incumplimiento de proceder al paso siguiente dentro del plazo especificado constituirá la aceptación de la decisión adoptada en dicho paso.

11:9.3 La Asociación procesará todas las apelaciones y recibirá copias de todas las decisiones relacionadas con los reclamos.

11:9.4 Se le permitirá a un representante de la Asociación participar de todas las audiencias relacionados con los reclamos. Asimismo, se les permitirá a los representantes de la Asociación participar de todas las audiencias relacionadas con los reclamos después del Paso Uno. El Consejo podrá estar representado en todos los pasos por una cantidad de personal equivalente a la cantidad que se presenta en nombre de la Asociación, incluyendo el Reclamante.

11:9.5 Se podrá renunciar, a través de un acuerdo mutuo de las partes, a las reuniones o audiencias en cualquier nivel del procedimiento para presentar reclamos.

11:9.6 Si, a juicio de la Asociación, un reclamo afecta a un grupo o clase de empleados o a la Asociación, el reclamo será iniciado en el paso adecuado para la ocasión que generó el reclamo.

11:9.7 Los reclamos relacionados con la suspensión o despido podrán ser iniciados en el Paso Dos del procedimiento para presentar reclamos.

11:9.8 Cuando las partes acuerdan mutuamente el procedimiento para presentar reclamos durante el horario laboral, a las personas que se presentan adecuadamente no se les descontará monto alguno de su sueldo.

11:9.9 La presentación o el progreso de un reclamo de ningún modo interferirá en el derecho del Consejo de objetar la acción sujeta a la decisión final en el proceso del reclamo.

11:9.10 No obstante el progreso del reclamo, los empleados continuarán cumpliendo con todos los trabajos asignados y las normas y reglamentaciones aplicables hasta tanto dicho reclamo haya sido finalmente resuelto; sin embargo, los empleados no estarán obligados a ir a trabajar en condiciones inseguras o peligrosas.

11:9.11 Cuando los términos Director de Servicios del Personal o Superintendente son utilizados en este artículo, ambas partes acuerdan que una persona puede ser designada para actuar en representación de dichas personas.

11:9.12 No se conservarán en el archivo personal del empleado documentos, comunicaciones ni registros que son desarrollados en relación con el procedimiento de presentación de reclamos.

ARTÍCULO 12

DISPOSICIÓN SOBRE LA INEXISTENCIA DE HUELGAS - CIERRE PATRONAL

12:1 La Asociación acuerda que durante el plazo del presente Convenio no organizará, autorizará ni apoyará abiertamente, como tampoco lo hará ninguna persona en su nombre, ninguna huelga que surja como resultado de controversias sobre la interpretación del presente Convenio ni ningún otro asunto sobre el cual el Consejo tiene jurisdicción. El Consejo asimismo acuerda que no procederá en forma ofensiva a un cierre patronal durante el plazo del presente Convenio.

ARTÍCULO 13 COMISIÓN DE ENLACE

13.1 Una Comisión de Enlace formada por cuatro representantes designados por la Asociación y cuatro administradores nombrados por el Superintendente se reunirá normalmente una vez por mes durante el año para revisar y conversar sobre lo que considera aspectos relacionados con el Convenio como también sobre asuntos presentados a la misma por empleados paraprofesionales del Distrito. Si se acuerda mutuamente que las reuniones sean celebradas durante la jornada laboral, se otorgará tiempo libre.

13.2 El/Los tema/s relacionado/s con un edificio será/n presentado/s al director adecuado por el empleado o por un representante de la Asociación antes de que el/los tema/s sea/n analizado/s por la Comisión de Enlace. Cuando fuera aplicable, la Comisión de Enlace acordará mutuamente la hora y fecha para reunirse cuando haya uno o más temas para tratar.

13.3 La Comisión de Enlace no considerará asuntos que son más adecuadamente objeto del procedimiento para presentar reclamos descritos en el Artículo 11.

13.4 Además de las reuniones arriba mencionadas, tres representantes de la administración de la Comisión de Enlace designados por el Superintendente o la persona designada y tres representantes de la Asociación se reunirán normalmente una vez por mes con el Superintendente o la persona designada para conversar sobre asuntos y problemas que afectan a los empleados en general como también asuntos relacionados con la implementación del presente Convenio que no han sido resueltos por la Comisión de Enlace.

13.5 La Comisión de Enlace se reunirá dentro de los treinta (30) días de la ratificación del presente Convenio para revisar las descripciones de los puestos de trabajo y la herramienta de evaluación y los procedimientos de evaluación a los efectos de recomendar cambios para que sean considerados. Una vez aprobado el cambio, su implementación tendrá lugar normalmente dentro de los tres meses; el objetivo es que los cambios aprobados estén listos para ser implementados antes del 1 de septiembre de un año dado. Las descripciones de los puestos de trabajo y los instrumentos de evaluación vigentes en la fecha de ratificación de este Convenio serán incluidos en un Anexo.

ARTÍCULO 14 SALARIOS Y BENEFICIOS PARA EMPLEADOS

14.1 Los salarios de todos los empleados cubiertos por este Convenio serán los salarios establecidos por 14 Del. C, Capítulo 13, calculados a un valor por hora más un suplemento local establecido en el Anexo A que se adjunta y es parte integral del presente.

14.2 Los empleados podrán elegir que el Distrito deposite los cheques en sus cuentas en cualquier Banco del Condado de New Castle que acuerde aceptar dichos depósitos de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Distrito.

14.3 El Consejo pondrá a disposición de los empleados los cheques de pago de salarios en la fecha establecida por el Estado o dentro de las veinticuatro horas (24) de que el Distrito los haya recibido, el que fuera posterior.

14.4 Beneficios Adicionales

14.4.1 A partir del 1 de septiembre de 2007 los empleados que trabajan 30 horas por semana podrán recibir un complemento local para cubrir el costo de Blue Cross/Blue Shield/HMO o cualquier otra cobertura médica calificada proporcionada por el Estado a través de la participación en el Plan Grupal del Estado de Delaware, hasta los límites establecidos a continuación. En ningún caso los miembros de esta unidad de negociación recibirán menos beneficios adicionales que los recibidos por los miembros de otras unidades de negociación de maestros.

En vigencia a partir del 1 de septiembre de 2008 - Tipo de cobertura

Individual	\$57.48
Empleado & Hijos	83.40
Empleado & Cónyuge	88.14
Familia	132.84

Si el costo total de la cobertura supera el monto brindado a un empleado a través del Plan del Estado y a través de los complementos locales que se establecen con anterioridad, dicho empleado tendrá la opción de pagar la diferencia, ya sea utilizando el Estipendio para Beneficios Adicionales o a través de un descuento del salario. En ningún caso el aporte local del Distrito excederá los límites máximos establecidos con anterioridad.

14:4.2 Además de Blue Cross/Blue Shield/HMO, los empleados de tiempo completo recibirán un Estipendio para Beneficios Adicionales. Este estipendio podrá ser utilizado para pagar la participación del empleado en los siguientes planes de beneficios adicionales: Seguro de Vida, Seguro por Discapacidad, Seguro Odontológico, Seguro para Medicamentos Recetados, Banco de Sangre, Blue Cross/Blue Shield/HMO. Si el costo total de los beneficios seleccionados por un empleado supera el Estipendio para Beneficios Adicionales, el empleado pagará los costos adicionales a través de un descuento efectuado al salario.

14:4.3 A partir del 1 de septiembre de 2007, además de Blue Cross/Blue Shield/HMO, los empleados de tiempo completo recibirán un Estipendio para Beneficios Adicionales de hasta \$140 por mes * (\$1,680).

14:4.4 Los empleados que trabajan 20 horas por semana o más pero menos de 30 horas por semana recibirán la mitad del complemento local establecido en el Artículo 14:4.1 para ser utilizado para cubrir el costo de la cobertura Blue Cross/Blue Shield/HMO, y la mitad del Estipendio para Beneficios establecido en los Artículos 14:4.2 y 14:4.3 para ser utilizado para cubrir el costo de otros beneficios disponibles.

14:4.5 Los empleados que trabajan 10 horas por semana o más pero menos de 20 horas por semana recibirán un cuarto del complemento local establecido en el Artículo 14:4.1 para ser utilizado para cubrir el costo de la cobertura Blue Cross/Blue Shield/HMO, y un cuarto del Estipendio para Beneficios establecido en los Artículos 14:4.2 y 14:4.3 para ser utilizado para cubrir el costo de otros beneficios disponibles.

14:4.6 El Distrito pagará un bono por asistencia perfecta de \$150.00 a los paraprofesionales de la enseñanza por no haber faltado al trabajo, sin contar las inasistencias por el fallecimiento de un familiar inmediato. El Distrito pagará un bono de \$75.00 a un empleado que solamente se ausente los tres días por razones personales. El bono será pagado el primer día de octubre del año siguiente.

14:4.6.1 El bono por asistencia perfecta será evaluado y otorgado dos veces al año a asistentes de autobús que no faltaron nunca a trabajar, sin contar las inasistencias por fallecimiento de un familiar inmediato. Se otorgarán \$75.00 por asistencia perfecta durante la primera mitad del año lectivo, que serán pagados al final del año lectivo. Se otorgarán \$75.00 por asistencia perfecta durante la segunda mitad del año lectivo, que serán pagados junto con el primer pago en octubre del año siguiente. Un asistente de autobús que utiliza solamente los tres días personales calificaría solamente para los \$75.00 establecidos en el artículo 14:4.6.

14:5 Las partes acuerdan reabrir las negociaciones durante el año lectivo 2017-2018 en relación con el seguro médico y los beneficios adicionales una vez que la Oficina de Administración y Presupuesto anuncie cambios para los empleados del estado, si fuera necesario.

14:6 No obstante las disposiciones del Artículo 17:1, el Distrito o la Asociación podrán reabrir el presente Convenio exclusivamente para negociar los complementos establecidos en el Anexo A para los años lectivos 18-19, y 19-20. El presente Convenio será reabierto solamente si el Distrito o la Asociación cursan a la otra parte una notificación escrita comunicando su intención de reabrirlo. Dicha notificación debe ser cursada antes del 1 de marzo de 2018. Las partes acuerdan reunirse para conversar sobre estos asuntos antes del 15 de julio de 2018. Si no se cursa una notificación escrita conforme a lo especificado en el presente Artículo, los complementos continuarán según lo establecido en el Anexo A.

ARTÍCULO 15

DESARROLLO Y CAPACITACIÓN ACADÉMICA PARA EL PERSONAL

15:1 (a) El Consejo y la Asociación reconocen la obligación de los empleados de participar en programas de desarrollo para el personal a fin de mejorar el desempeño de los mismos. Cada empleado que participó de un programa interno a nivel Distrito tendrá la oportunidad de evaluar dichos programas.

(b) A partir del año fiscal 1996, los Auxiliares Licenciados en Enfermería a quienes se les exige por ley procesar y mantener la licencia como Enfermero Práctico Licenciado (LPN, según sus siglas en inglés) o Enfermero Registrado (RN, según sus siglas en inglés) recibirán un estipendio de \$500 por año.

15:2 (a) Los paraprofesionales podrán asistir a programas de capacitación para maestros del Distrito o del Edificio que tienen lugar fuera de la jornada laboral del paraprofesional si hubiera disponibilidad. Los empleados que asisten a las jornadas de capacitación en el edificio recibirán un pago por dicha participación solamente en relación con los programas para los cuales los maestros reciben un pago.

(b) El Distrito acuerda que el Presidente de la Asociación enviará a dos representantes a las jornadas de capacitación del distrito y/o a la comisión de desarrollo profesional. Esto será con el propósito de participar en conversaciones y mantener a los paraprofesionales informados con respecto a las ofertas de jornadas de capacitación venideras.

15:3 Si el Consejo le exige a un empleado asistir a un taller o conferencia, el Consejo pagará todos los gastos necesarios de la siguiente manera:

(a) El traslado en automóvil privado será reembolsado aplicando la tarifa por milla del Estado más peajes si fuera aplicable. El traslado en medios de transporte público será en clase económica o equivalente excepto si el Consejo aprueba otra clase si fuera necesario.

(b) El reembolso de gastos incurridos en comidas y hospedaje será aplicando las tarifas establecidas o aprobadas por el Consejo.

(c) Cuando se aprueban gastos por traslado, comidas y hospedaje, si el empleado decide regresar a su hogar, el reembolso no será mayor que el costo de la tarifa de ida y vuelta, más comidas y hospedaje.

(d) Acuerdos financieros alternativos a los presentados en el presente serán por mutuo acuerdo entre el Consejo y el empleado.

15:4 Todos los paraprofesionales dispondrán de por lo menos el equivalente a dos días de capacitación a menos que ambas partes acuerden lo contrario. Esta disposición está sujeta a la disponibilidad de fondos estatales o locales.

15:5 Se creará una comisión de desarrollo de personal para formular recomendaciones con respecto a programas de capacitación/desarrollo profesional. La comisión estará formada por representantes seleccionados por la Asociación y representantes seleccionados por el Distrito. La comisión se reunirá una vez por año. Si se acuerda mutuamente celebrar una reunión durante la jornada laboral, se otorgará tiempo libre.

15:5.1 La comisión de desarrollo de personal se reunirá una vez por año para formular recomendaciones con respecto a programas de capacitación y otras necesidades de capacitación. Si se acuerda mutuamente celebrar una reunión durante la jornada laboral, se otorgará tiempo libre.

15:6 El Distrito reservará hasta \$5,000 de los fondos Locales por año para reembolsos de matrículas, con un máximo de \$2,500 por semestre por empleado. El/los curso/s debe/n estar directamente relacionado/s con la educación y estará/n sujeto/s a la aprobación del Superintendente o la persona designada por éste.

ARTÍCULO 16 DISPOSICIONES VARIAS

16:1 El presente Convenio incluye el acuerdo completo entre las partes en relación con todos los asuntos que eran o podrían haber sido objeto de negociación. Durante el plazo del Convenio, no se le exigirá a ninguna de las partes negociar con respecto a ningún asunto, esté cubierto o no por este Convenio, siempre que en caso que ambas partes acuerden reabrir las negociaciones sobre un tema, toda modificación resultante del presente Convenio deberá ser ejecutada solamente a través de un instrumento escrito debidamente firmado y aprobado por ambas partes.

16:2 Nada de lo incluido en el presente Convenio que cambie la política, normas o reglamentaciones existentes del Consejo operará retroactivamente a menos que se establezca expresamente lo contrario.

16:3 Las notificaciones en virtud del presente Convenio serán cursadas por cualquiera de las partes a la otra parte a través de un telegrama, carta certificada o transmisión personal con reconocimiento escrito conforme a lo siguiente:

Al Consejo a:

1502 Spruce Avenue Wilmington, DE 19805

A la Asociación a

4135 Ogetown-Stanton Road - Suite 101 Newark, DE 19713

ARTÍCULO 17
PLAZO DEL CONVENIO

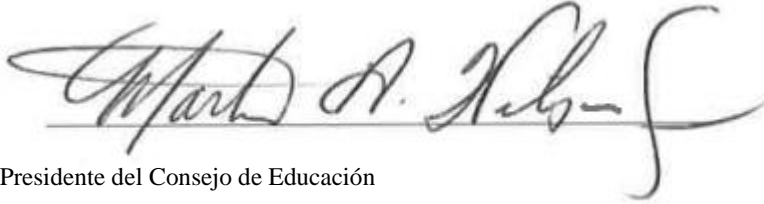
17:1 El presente Convenio estará en vigencia desde el 1 de septiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2020, sujeto al derecho de la Asociación de negociar un Convenio Sucesor.

17:2 El Convenio será vinculante para las partes, sus sucesores y cesionarios durante el plazo del Convenio de acuerdo con el Capítulo 13, Título 19 del Código de Delaware, a menos que esté específicamente prohibido por ley. La negociación sobre un Convenio Sucesor comenzará antes del 1 de marzo de 2020, cuando fuera solicitado por cualquiera de las partes.

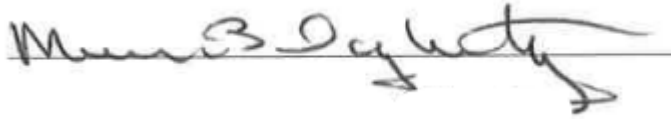
17:3 En fe de lo cual, las partes firmaron el presente Convenio a través de sus respectivas personas designadas, en la fecha y año antes mencionados.

17:4 El presente Convenio permanecerá en plena vigencia hasta tanto sea reemplazado por un Convenio Sucesor o hasta que sea rescindido por cualquiera de las partes a través de una notificación escrita comunicando a la otra parte su intención de rescindirlo. La notificación de rescisión será cursada a la otra parte por escrito a través de una carta certificada con una anticipación de sesenta días a la fecha en la cual dicha parte desea rescindir el presente Convenio. Sesenta (60) días después de la fecha de dicha notificación, este Convenio vencerá en la fecha especificada en la notificación, excepto que en ningún caso este Convenio vencerá antes del 31 de agosto de 2020.

DISTRITO ESCOLAR CONSOLIDADO RED CLAY

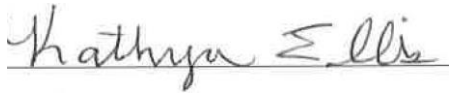
A handwritten signature in black ink, appearing to read "Mark A. Kibben", written over a horizontal line.

Presidente del Consejo de Educación

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Maura B. Ogilvy", written over a horizontal line.

Secretario Ejecutivo del Consejo de Educación

ASOCIACIÓN DE PARAPROFESIONALES DE RED CLAY, DSEA/NEA

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Kathryn Ellis", written over a horizontal line.

Presidente

ANEXO A

AÑO FISCAL 2018

DISTRITO ESCOLAR CONSOLIDADO RED CLAY

ESQUEMA DE SALARIOS DE PARAPROFESIONALES DE LA ENSEÑANZA

EN VIGENCIA DESDE EL 21 DE AGOSTO DE 2017

AÑOS FISCALES 2019, 2020 A DETERMINARSE

PASO DEL ESTADO	Paso	Estado	Local	Anual	Hora Estado	Hora Local	Hora Total
1	1	23,030.00	4,426.00	27,456.00	16.60	3.19	19.79
2	2	24,018.00	4,911.00	28,929.00	17.31	3.54	20.85
3	3	25,049.00	4,925.00	29,974.00	18.05	3.55	21.60
4	4	26,125.00	4,939.00	31,064.00	18.83	3.56	22.39
5	5	27,249.00	4,953.00	32,202.00	19.64	3.57	23.21
6	6	28,422.00	4,967.00	33,389.00	20.48	3.58	24.06
6	7	28,422.00	4,981.00	33,403.00	20.48	3.59	24.07
6	8	28,422.00	4,995.00	33,417.00	20.48	3.60	24.08
7	9	29,649.00	5,009.00	34,658.00	21.37	3.61	24.98
7	10	29,649.00	5,022.00	34,671.00	21.37	3.62	24.99
8	11	30,929.00	5,036.00	35,965.00	22.29	3.63	25.92
8	12	30,929.00	5,133.00	36,062.00	22.29	3.70	25.99
9	13	32,265.00	5,161.00	37,426.00	23.25	3.72	26.97
9	14	32,265.00	5,175.00	37,440.00	23.25	3.73	26.98
10	15	33,661.00	5,189.00	38,850.00	24.26	3.74	28.00
10	16	33,661.00	5,466.00	39,127.00	24.26	3.94	28.20
10	17	33,661.00	5,466.00	39,127.00	24.26	3.94	28.20
10	18	33,661.00	5,466.00	39,127.00	24.26	3.94	28.20
10	19	33,661.00	5,466.00	39,127.00	24.26	3.94	28.20
10	20	33,661.00	5,466.00	39,127.00	24.26	3.94	28.20
10	21	33,661.00	5,716.00	39,377.00	24.26	4.12	28.38
10	22	33,661.00	5,716.00	39,377.00	24.26	4.12	28.38
10	23	33,661.00	5,716.00	39,377.00	24.26	4.12	28.38
10	24	33,661.00	5,716.00	39,377.00	24.26	4.12	28.38
10	25	33,661.00	5,716.00	39,377.00	24.26	4.12	28.38
10	26	33,661.00	6,216.00	39,877.00	24.26	4.48	28.74

Complemento del Estado	662
Diploma de Licenciado	486
Diploma de Asociado	416
Diploma de Enfermería	555
Antigüedad Año 21	250
Antigüedad Año 26	500
Total Antigüedad	750

Antigüedad incluida en Pasos Locales 21-26 y superiores

Antigüedad incluida en Paso Local 26 y Superiores

AÑO FISCAL 2018

DISTRITO ESCOLAR CONSOLIDADO RED CLAY

ESQUEMA DE SALARIOS DE PARAPROFESIONALES DE SERVICIOS/AUTOBÚS

EN VIGENCIA DESDE EL 21 DE AGOSTO DE 2017

AÑOS FISCALES 2019, 2020 A DETERMINARSE

PASO DEL ESTADO	Paso	Hora Estado	Hora Local	Total
1	1	14.55	2.66	17.21
2	2	15.17	2.95	18.12
3	3	15.82	2.96	18.78
4	4	16.49	2.97	19.46
5	5	17.20	2.97	20.17
6	6	17.94	2.98	20.92
6	7	17.94	2.99	20.93
6	8	17.94	3.00	20.94
7	9	18.71	3.01	21.72
7	10	18.71	3.02	21.73
8	11	19.51	3.02	22.53
8	12	19.51	3.08	22.59
8	13	19.51	3.10	22.61
9	14	20.36	3.11	23.47
9	15	20.36	3.12	23.48
10	16	21.23	3.28	24.51
10	17	21.23	3.28	24.51
10	18	21.23	3.28	24.51
10	19	21.23	3.28	24.51
10	20	21.23	3.28	24.51
10	21	21.23	3.43	24.66
10	22	21.23	3.43	24.66
10	23	21.23	3.43	24.66
10	24	21.23	3.43	24.66
10	25	21.23	3.43	24.66
10	26	21.23	3.73	24.96
		Antigüedad Año 21	0.15	
		Antigüedad Año 26	0.30	
		Total Antigüedad	0.45	

Antigüedad incluida en Pasos Locales 21-26 y superiores

Antigüedad incluida en Paso Local 26 y superiores

Anexo B

LICENCIAS DEL DISTRITO ESCOLAR CONSOLIDADO RED CLAY

Se otorgará una licencia sin goce de sueldo y sin crédito como experiencia para calcular el salario por vacaciones, antigüedad o elegibilidad o cálculo de jubilación de hasta un año para cuidar a un miembro de la familia inmediata del empleado que esté gravemente enfermo. Cuando fuera recomendado por el Superintendente y aprobado por el Consejo, se podrá otorgar una licencia adicional de un año adicional solamente.

Licencias Extendidas

Se otorgará una licencia sin goce de sueldo y sin crédito como experiencia para calcular el salario por vacaciones, antigüedad o elegibilidad o cálculo de jubilación de hasta un año para cuidar a un miembro de la familia inmediata del empleado que esté gravemente enfermo. Cuando fuera recomendado por el Superintendente y aprobado por el Consejo, se podrá otorgar una licencia adicional de un año adicional solamente.

Un empleado que adopte un niño (de hasta cuatro (4) años de edad) podrá recibir una licencia sin goce de sueldo que comenzará al recibir la custodia de hecho del niño, o más temprano si fuera necesario para cumplir los requisitos de la adopción. Dicha licencia se extenderá durante el resto del año lectivo.

Se les otorgará a los empleados una licencia con goce de sueldo si tienen que presentarse para cumplir con su obligación de jurado o para prestar los servicios de jurado. Se deberá presentar constancia de dicho servicio al empleador. El empleado debe presentarse a trabajar cuando sea posible mientras se encuentre cumpliendo sus obligaciones como jurado. Los empleados solicitarán que se pospongan sus servicios como jurado hasta el verano.

Un empleado que se encuentra con licencia por maternidad podrá desempeñarse como sustituto en el Distrito.

Las licencias por otras razones serán consideradas en forma individual.

Las inasistencias que son pagadas en su totalidad como resultado de ser cargadas como licencias por enfermedad acumuladas regresarán a la misma posición del momento cuando tuvo lugar la inasistencia.

Cuando un empleado regresa de una licencia aprobada durante la cual no recibió pago alguno, el empleado será asignado en la misma clasificación y en la misma posición u otra similar a la cual tenía inmediatamente antes de comenzar la licencia.

Los empleados en licencia sin goce de sueldo podrán seguir participando de programas de beneficios para grupos patrocinados por el Consejo a su propio costo, siempre que la compañía que brinda estos beneficios esté de acuerdo.

Las licencias sin goce de sueldo no constituyen una interrupción en el servicio prestado en forma continua pero dicha licencia no será acreditada para calcular la antigüedad en el Distrito ni como criterio para calcular pagos y otros beneficios, como se encuentra estipulado en el presente Convenio, a menos que se establezca lo contrario en el presente Convenio.

El Distrito aportará las porciones locales del Seguro de Salud y el estipendio local para todo empleado que se encuentre bajo el régimen de compensación del trabajador. Los beneficios serán pagados en base a la duración máxima del beneficio por discapacidad de corto plazo permitido en virtud del Programa de Seguros para Discapacidad del Estado de Delaware. Para aquellos empleados que se mantienen en el plan de Pensión por Discapacidad del Estado de Delaware, los beneficios serán pagados durante el plazo máximo del período de preparación de la pensión por discapacidad.

Es responsabilidad del empleado reportar su incapacidad de poder ir a trabajar lo más temprano posible, de la forma establecida por el funcionario administrativo. Bajo ninguna circunstancia se le exigirá a un empleado que consiga un reemplazo.

Se le exigirá al empleado que presente un certificado médico cuando regrese a trabajar después de una enfermedad si el Superintendente o la persona designada lo consideran adecuado.

Se les entregará a los empleados un registro anual con el saldo de las licencias por enfermedad.

Se le otorgará a los paraprofesionales que estén inscritos en una facultad o universidad acreditada o en una escuela acreditada relacionada con el cargo del paraprofesional dentro del Consejo una licencia por estudio sin goce de sueldo de hasta un año.

Cuando fuera solicitado, los empleados tendrán derecho a días personales según lo establecido por las Leyes del Estado. Las solicitudes deben ser presentadas con por lo menos diez (10) días de anticipación a la fecha en la cual son solicitadas, excepto en situaciones de emergencia en cuyo caso el empleado deberá brindar la/s razón/es por las que no puede presentar la notificación con diez (10) días de anticipación.

Se otorgará al Presidente de la Asociación y/o a la(s) persona(s) designada(s) por el Presidente una licencia anual de hasta quince (15) días para cumplir con sus funciones oficiales de la Asociación. A tal fin se deberá presentar la solicitud adecuada.

Además de la licencia personal otorgada por el estado, el Distrito se encargará de que cuando un empleado debe asistir a un procedimiento judicial porque es parte en el mismo o cuando es citado como testigo, dicha licencia no será contada como licencia por enfermedad si:

(a) el procedimiento judicial relacionado con asuntos escolares y la presencia del empleado como parte o testigo no está generada por un incumplimiento o delito por parte del empleado según lo determinado por el resultado del procedimiento;

o

(b) el procedimiento judicial comprende un asunto de interés público a diferencia de una controversia privada, y la comparecencia del empleado como testigo en dicho procedimiento puede ser considerada adecuadamente como cumplimiento de un deber cívico.

Código de Delaware, TÍTULO 29

CAPÍTULO 52A. PROGRAMA DE SEGURO POR DISCAPACIDAD

§ 5253. Características de la cobertura.

(a) Los empleados participantes podrán utilizar las licencias por enfermedad para inasistencias provocadas por accidentes, enfermedades o lesiones durante períodos previos al comienzo de los beneficios por discapacidad en virtud de este capítulo, de manera que el empleado participante reciba el 100% de la remuneración acreditable durante dichos períodos, sin exceder el saldo de licencia por enfermedad del empleado.

(b) (1) Beneficio por discapacidad de corto plazo -- Un empleado que, según la determinación de la Comisión, a su absoluta discreción, es mental o físicamente incapaz de llevar a cabo las funciones esenciales del cargo del empleado como se encuentran definidas en las normas y reglamentaciones adoptadas por la Comisión, con adaptaciones razonables según lo exigido por las leyes federales, tendrá derecho a recibir beneficios de corto o largo plazo en virtud de este capítulo. A un empleado que recibe beneficios por discapacidad de corto o largo plazo en virtud de este capítulo se le podrá solicitar, a absoluta discreción de la Comisión, que participe de servicios de rehabilitación o recapitación, o una combinación de ambos, según un programa establecido por la Comisión. Los beneficios por discapacidad de corto plazo para los empleados participantes comenzarán en el vencimiento de un período de eliminación de 30 días calendarios. Dicho período de eliminación comenzará el primer día siguiente al inicio de la incapacidad física o mental según sea determinado por la Comisión, a su absoluta discreción. Si un empleado regresa a trabajar por 1 día o menos durante el período de eliminación de 30 días calendarios, pero no puede continuar trabajando a partir de ese momento, no se considerará que el período trabajado interrumpió el período de eliminación de 30 días calendarios. El período de eliminación debe comenzar y terminar dentro de períodos laborales normales para empleados que trabajan menos de 12 meses por año calendario.

(2) Con excepción de lo establecido en el párrafo (4) de este inciso, los beneficios por discapacidad de corto plazo en virtud de este capítulo serán pagados a una tasa del 75% de la remuneración acreditable del empleado participante antes del inicio de la discapacidad durante el período que un empleado se encuentra discapacitado, según sea determinado por la Comisión.

(3) La remuneración acreditable durante períodos en los cuales un empleado recibe beneficios por discapacidad de corto plazo incluirá aumentos generales de salario o reducciones salariales durante el período de cobertura de la discapacidad de corto plazo.

(4) Un empleado podrá utilizar una licencia anual por enfermedad, compensatoria, para complementar los beneficios por discapacidad de corto plazo para alcanzar el 100% de la remuneración acreditable previa a la discapacidad durante el período máximo de 182 días calendarios.

(5) Si un empleado participante regresa a su cargo de tiempo completo, conforme a lo definido por la Comisión, durante 15 días calendarios consecutivos o más, todo período posterior de discapacidad para el cual el empleado es elegible constituirá un nuevo período de discapacidad de corto plazo con un período de eliminación correspondiente de 30 días calendarios.

(6) Los empleados inscriptos en y que reciben una indemnización por discapacidad de corto plazo (STO, según sus siglas en inglés), recibirán un máximo del 100% del pago básico. Si el empleado califica para recibir un pago por feriados, o una licencia con goce de sueldo excepto la identificada en el párrafo (b)(4) de este artículo, el empleado recibirá un pago del 100% en el día en cuestión sin residual. Todos los complementos de las licencias serán calculados en base a cada período de pago.

(7) Cuando un empleado agota el período de eliminación, se considera que el empleado solicitó los beneficios en virtud de este artículo y no podrá utilizar una licencia paga en lugar de aplicar para una licencia por discapacidad de corto plazo.

(8) Cuando un empleado recibe una STO aprobada según el inciso (b) de este artículo y no complementa el pago del 75% de STO con el 25% de licencia para un período mayor a 30 días calendarios, el empleado acumulará licencia en forma proporcional.

(c) (1) Beneficios por discapacidad de largo plazo -- Los beneficios por discapacidad de largo plazo para empleados participantes comenzarán al vencimiento de un período de espera de 182 días calendarios. El período de espera comenzará el primer día siguiente al inicio de la discapacidad según sea determinado por la Comisión, a su absoluta discreción. Si un empleado regresa a trabajar por 14 días calendarios consecutivos o menos durante el período de espera de 182 días calendarios y no puede continuar trabajando desde ese momento, no se considerará que el período de espera de 182 días calendarios fue interrumpido.

(2) Los beneficios por discapacidad de largo plazo para un empleado elegible serán pagados por un monto equivalente al 60% de la remuneración acreditable del empleado participante anterior al comienzo de la discapacidad. En ningún caso se le permitirá al empleado utilizar la licencia acumulada por enfermedad para complementar los beneficios por discapacidad de largo plazo.

(3) Los beneficios por discapacidad de largo plazo no incluirán aumentos generales de salario durante el período de discapacidad de largo plazo. Se podrán aumentar los beneficios por discapacidad de largo plazo una vez por año según un monto aprobado por la Comisión.

(4) Un empleado que solicita beneficios de largo plazo en virtud de este capítulo podrá solicitar a la Administración de Seguridad Social los beneficios por discapacidad. Los beneficios por discapacidad de largo plazo en virtud de este capítulo serán reducidos por los beneficios por discapacidad recibidos de la Administración de Seguridad Social.

(5) Al expirar el período máximo de beneficios por discapacidad de corto plazo, un empleado, excepto aquéllos con derecho a un pago por tareas peligrosas según lo definido en el artículo 5933(c) de este título, ya no será empleado del Estado ni de ninguna subdivisión política siempre que el empleado haya agotado su derecho conforme a la Ley de Licencias Médicas Familiares (FMLA, según sus siglas en inglés) de 1993 [26 U.S.C. Artículo 2601 y siguientes] y/o no sea elegible según FMLA. Los empleados con derecho a un pago por tareas peligrosas conforme a lo definido en el artículo 5933(c) de este título que agotan el período máximo de beneficios por discapacidad a corto plazo ya no serán empleados del Estado ni de ninguna subdivisión política al final de su derecho a un pago por tareas peligrosas siempre que el empleado haya agotado su derecho según FMLA y/o no sea elegible según FMLA.

(6) Antes de comenzar con los beneficios por discapacidad de largo plazo, el empleado será elegible de tomar una decisión por escrito de depositar en garantía durante un período de 6 meses cualquier parte no utilizada de la licencia anual y por enfermedad en base a las normas vigentes de la organización contratante. Un empleado que no toma una decisión por escrito de depositar en garantía una parte no utilizada de la licencia anual y por enfermedad recibirá el pago de la parte no utilizada de la licencia anual y por enfermedad en virtud del artículo 5253(c)(5) de este título. Todo empleado al que se le hayan aprobado beneficios por discapacidad de largo plazo y que tomó una decisión por escrito de depositar en garantía una parte no utilizada de la licencia anual y por enfermedad que regresa a trabajar para el estado en un cargo con beneficios de tiempo completo dentro del período de 6 meses del depósito en garantía y que trabaja a tiempo completo durante por lo menos 30 días calendarios conservará los saldos de la licencia anual y por enfermedad. Un empleado que toma una decisión por escrito de depositar en garantía una parte no utilizada de la licencia anual y por enfermedad que no regresa a trabajar para el estado en un cargo con beneficios de tiempo completo durante por lo menos 30 días calendarios dentro del período de 6 meses del depósito en garantía, recibirá un pago de la parte no utilizada de la licencia anual y por enfermedad al cierre del período de 6 meses del depósito en garantía en base a las normas vigentes de la organización contratante.

Artículo 5257. Regreso a trabajar.

(a) Una vez que la Comisión determine que un empleado tiene la capacidad de volver a trabajar, el empleado recibirá la siguiente asistencia:

(1) La Oficina de Administración y Presupuesto podrá asignar a empleados con mérito a cargos de mérito vacantes, para los cuales califican.

(2) Los empleados estatales sin mérito, y los empleados de empleadores no estatales, serán asignados por el empleador en un cargo vacante dentro de la organización respectiva para el cual califica dicho empleado.

(b) Una vez que la comisión determine que una persona tiene la capacidad de volver a trabajar, la persona recibirá la siguiente asistencia:

(1) Ex empleados con mérito inscritos y previamente considerados elegibles del Programa de Discapacidad de Largo Plazo, cuando se encuentra disponible y corresponde, serán asignados por la Oficina de Administración y Presupuesto a un cargo de mérito para el cual califican sin una lista de certificación, siempre que el pago no exceda su pago en el momento de aceptación y elegibilidad para el Programa de Discapacidad de Largo Plazo. Se pueden otorgar excepciones a la limitación sobre el pago para vacantes para las cuales hay escasez documentada de candidatos calificados.

(2) Ex empleados con mérito inscritos y previamente considerados elegibles del Programa de Discapacidad de Largo Plazo serán asignados por su empleador anterior a un cargo vacante dentro de la agencia respectiva para la cual califican.

1. CAPÍTULO 55. Plan de Pensión por Discapacidad para Empleados Estatales (Aplicable solamente a empleados que fueron incluidos dentro del Plan de Pensión por Discapacidad para Empleados Estatales al 31 de diciembre de 2005.)

Artículo 5524. Elegibilidad para pensión por discapacidad.

(a) Un empleado que queda discapacitado será elegible de recibir una pensión por discapacidad desde el cuarto mes a partir del inicio de su discapacidad. Esta persona dejará de ser elegible al final del mes durante el cual se recupera de la discapacidad, y se le ofrece nuevamente empleo como empleado, si dicha recuperación y oferta de empleo ocurren antes de que haya alcanzado los 60 años de edad.

(b) Dicho empleado será incluido en la nómina activa y recibirá créditos por servicio desde el inicio de la discapacidad del empleado hasta el fin del tercer mes siguiente, y recibirá pagos equivalentes a la remuneración que el empleado recibía antes de que surgiera la discapacidad.

(c) A los efectos de este artículo, un empleado será considerado discapacitado si tiene una discapacidad física o mental que le impide cumplir con las funciones del cargo de dicho empleado.

Código de Delaware, Título 14

Artículo 1318. Licencia por enfermedad e inasistencias por otras razones; acumulación de licencia anual.

Texto de la ley

(a) Los maestros y demás empleados escolares tendrán 10 días de licencia por enfermedad por año con goce de sueldo completo; los maestros y otros empleados escolares que trabajan 11 meses por año tendrán 11 días de licencia por enfermedad por año con goce de sueldo completo; y los maestros y otros empleados escolares que trabajan 12 meses por año tendrán derecho a 12 días de licencia por enfermedad por año con goce de sueldo completo. Los días no utilizados de dicha licencia se acumularán como crédito para el empleado sin límite.

En el caso de empleados que dejan de trabajar antes del cierre del año lectivo, se realizarán los ajustes necesarios en el cheque de pago final. Los ajustes serán proporcionales a la licencia por enfermedad obtenida a razón de un (1) día por mes de servicio prestado al Distrito.

(b) En el caso de fallecimiento de un familiar inmediato del empleado, no se aplicará descuento salarial a dicho empleado que podrá tomarse no más de 5 días laborales. Se define a un familiar inmediato de un empleado como el cónyuge o pareja del empleado; padre, padrastro o hijo del empleado, cónyuge o pareja; abuelo o nieto del empleado; hermano del empleado; cónyuge del hijo del empleado; y cualquier pariente que vive en la misma casa; o cualquier menor respecto al cual el empleado asumió y desarrolla responsabilidades parentales. Esta inasistencia será además de otras licencias otorgadas al empleado.

(c) En caso de una enfermedad grave de un familiar inmediato del empleado, conforme a lo definido en el inciso (b) de este artículo, que requiera la atención personal del empleado, el empleado podrá utilizar licencia por enfermedad acumulada. Un empleado que necesita una licencia por enfermedad en virtud de las disposiciones de este título informará a su supervisor inmediato el hecho y razón por adelantado, cuando fuera posible, o de otro modo antes de finalizada la primera hora de inasistencia o lo antes posible; el incumplimiento de esta obligación podrá ser causa de denegación de pago para el período de la inasistencia. Antes de aprobar el pago por la licencia por enfermedad, el supervisor podrá, a su absoluta discreción, exigir un certificado médico o una declaración escrita firmada por el empleado especificando la razón de la inasistencia. En caso de inasistencia durante más de 5 días consecutivos, se necesita un certificado médico como condición de aprobación.

(d) En el caso de fallecimiento de un pariente cercano, no se realizarán descuentos salariales al empleado por haber faltado el día del funeral. Un pariente cercano se refiere a: Primo hermano, tía, tío, sobrino/a, cuñado o cuñada. Esta inasistencia será además de otras licencias otorgadas al empleado.

(e) En el caso de observancia de feriados religiosos reconocidos, un empleado podrá faltar sin que se apliquen descuentos salariales en no más de 3 días calendarios por año. Los días perdidos por esta causa serán contados dentro de la licencia por enfermedad del empleado.

(f) Un empleado podrá faltar sin que se apliquen descuentos salariales no más de 3 días por año fiscal por razones personales del empleado. Estas inasistencias serán incluidas en la licencia por enfermedad del empleado. Estas inasistencias deben ser aprobadas por los Funcionarios Principales de la Escuela. Asimismo, el distrito exige que las solicitudes deben ser presentadas por lo menos diez (10) días por adelantado a la fecha en la cual son solicitadas, excepto en situaciones de emergencia en cuyo caso el empleado deberá brindar la/s razón/es por las que no puede presentar la notificación con diez (10) días de anticipación.

Artículo 1318A. Programa de donación de licencia.

(a) El "Programa de donación de licencia" se refiere a un programa:

(1) En el cual 1 o más empleados de un distrito escolar público pueden transferir días acumulados y no utilizados de la licencia por enfermedad a 1 o más empleados del mismo distrito escolar público.

(2) Es establecido por el distrito escolar público como una política del Consejo de Educación y/o conforme a los términos de un convenio colectivo de trabajo negociado en virtud de las disposiciones del Capítulo 40 del Título 14; y

(3) Es consistente con las disposiciones establecidas en el inciso (b) de este artículo. Ningún programa de donación de licencia prohibirá la participación de empleados en base a su inclusión o exclusión en una unidad de negociación certificada.

(b) Toda donación de licencia deberá cumplir con los siguientes requisitos:

(1) Los empleados que desean donar una licencia por enfermedad acumulada deben hacerlo en incrementos de días enteros. Por cada 2 días donados, el receptor tendrá 1 día disponible.

(2) Los días donados estarán a disposición solamente del receptor dentro del distrito escolar en caso de una enfermedad catastrófica de un receptor o de un familiar del receptor. Cuando fuera utilizado en este artículo, el término “enfermedad catastrófica” se refiere a una enfermedad o lesión de un empleado o familiar del empleado que es diagnosticada por un médico y certificada por el médico que le impide trabajar al empleado o al familiar del empleado o, en el caso de un familiar que no trabaja, el equivalente médico a “imposibilitado de trabajar”, por un período mayor a 5 semanas calendarios. Los períodos separados de discapacidad que duran 7 días laborales consecutivos o más cada uno, y que en total suman 5 semanas calendarios, como consecuencia de la misma condición de salud o una condición relacionada y que ocurren dentro de un período consecutivo de 12 meses, serán considerados el mismo período de discapacidad. En este artículo, “familiar” o “familiar de un empleado” se refiere al cónyuge, hijo, hija, padre o madre de un empleado que vive con el empleado o que requiere la atención personal del empleado durante la enfermedad catastrófica del familiar. Las licencias donadas podrán ser utilizadas por el receptor para inasistencias subsiguientes debido a tratamientos médicos personales o enfermedades personales directamente relacionados con la “enfermedad catastrófica” del empleado certificada por el médico. Esta disposición está limitada a una inasistencia que ocurre debido a una “enfermedad catastrófica” de un empleado, no una “enfermedad catastrófica” de un familiar.

(3) El distrito escolar local convertirá la licencia donada disponible para ser utilizada por un receptor en dinero en efectivo según la remuneración del donante, reconvertirá el dinero en efectivo en horas de licencia según la remuneración del receptor, y luego acreditará el crédito a la cuenta del receptor.

(4) El receptor de la licencia donada deberá haber sido empleado del distrito escolar local durante por lo menos 6 meses antes de que el empleado sea elegible para recibir la licencia donada.

(5) El receptor deberá haber usado todos sus días propios de licencia por enfermedad y los días personales y la mitad de la licencia anual del receptor, cuando sea aplicable. Sin embargo, cuando la licencia donada es por la enfermedad catastrófica de un familiar, el empleado deberá haber utilizado todos los días correspondientes a la licencia por enfermedad, todos los días personales y toda la licencia anual del empleado.

(6) El receptor deberá haber obtenido justificación médica para dicha recepción, que debe ser renovada cada 30 días durante la inasistencia.

(7) Ningún donante potencial ni ninguna otra persona venderá licencias acumuladas que de otro modo podrían ser donadas en virtud de este artículo.

(8) La responsabilidad del Estado en virtud de este programa estará limitada a pagar la parte del salario, beneficios y demás costos laborales correspondientes al Estado que son pagados a los empleados por licencias por enfermedad adecuadamente utilizadas conforme al programa de donación de licencia creado de acuerdo con y conforme a este artículo y al artículo 4002 del Título 14 si fuera aplicable.

(9) El receptor de este programa estará sujeto a un límite de 1 año laboral equivalente a 188 días para un empleado que trabaja 10 meses; 207 días para un empleado que trabaja 11 meses y 222 días para un empleado que trabaja 12 meses.

(10) Si los empleados tienen disponibles un programa de discapacidad de largo plazo, un período de discapacidad definido en el presente estará limitado al período de espera o de eliminación definido en la política.

(c) El Departamento de Educación está autorizado a operar un programa de donación de licencias. Dicho programa de donación de licencias deberá cumplir con, cuando fuera aplicable, las disposiciones del artículo 5956 del Título 29.

71 Leyes Del., c. 136, Art. 2; 70 Leyes Del., c. 186, Art. 1; 71 Leyes Del., c. 354, Art. 390; 72 Leyes Del., c. 294, Art. 44; 72 Leyes Del., c. 395, Art. 353; 72 Leyes Del., c. 440, Arts. 1-5; 73 Leyes Del., c. 74, Art. 347; 73 Leyes Del., c. 312, Art. 259; 73 Leyes Del., c. 321, Art. 15; 74 Leyes Del., c. 68, Art. 269; 74 Leyes Del. c. 307, Art. 308(b); 74 Leyes Del., c. 402, Arts. 1-3; 75 Leyes Del., c. 89, Art. 342;

Art. 1318B. Licencia por donación de médula u órganos.

(a) Definiciones -- Cuando fueran utilizados en este artículo:

(1) “Médula ósea” se refiere al material blando que rellena las cavidades de los huesos humanos;

(2) “Donante de médula ósea” se refiere a una persona de cuyo cuerpo se extrae médula ósea para ser transferida al cuerpo de otra persona;

(3) “Órgano” se refiere a un órgano humano capaz de ser transferido del cuerpo de una persona al cuerpo de otra persona;

(4) “Donante de órgano” se refiere a una persona de cuyo cuerpo se extrae un órgano para ser transferido al cuerpo de otra persona.

(b) Dentro de un año calendario, un maestro o empleado de una escuela tiene derecho a la siguiente licencia a fin de ser donante de médula ósea o donante de órganos;

(1) Una licencia de no más de 7 días como donante de médula ósea.

(2) Una licencia de no más de 30 días como donante de órganos.

(c) Un maestro o empleado podrá utilizar la licencia establecida en este artículo sin pérdida o reducción del salario, licencia sobre la cual el maestro e empleado tiene derecho, crédito de tiempo o servicio, o calificación por desempeño o eficiencia.

(d) Este artículo aplica a maestros y empleados de escuela que están incluidos en una unidad de negociación, a menos que el convenio colectivo de trabajo contenga disposiciones que rigen sobre licencias por donación de médula ósea y órganos.

73 Leyes Del. c. 104. Art. 2.

Art. 1319. Registros de inasistencias; constancia.

Texto de la ley

Cada consejo empleador llevará un registro preciso de las inasistencias y las razones de las mismas para todos los empleados, cualquiera fuera la razón, y podrá exigirle a un empleado una declaración cuando falta debido a una enfermedad por la que no pudo cumplir con sus funciones durante el período de ausencia. El consejo podrá exigir un certificado médico si a su juicio lo considera razonable. (14 Del. C. I 953, Art. 1319; 50 Leyes Del., c. 436, Art. 1; 50 Leyes Del., c. 602, Art. 1.)

Art. 1327. Licencia por servicio militar.

(a) Si un director, maestro u otro empleado adecuadamente designado en un distrito escolar es convocado al servicio militar o voluntariamente ingresa a las fuerzas armadas de los Estados Unidos de América o a la Guardia Nacional de su Estado mientras se encuentra en servicio activo continuo, el consejo escolar otorgará a dicho director, maestro u otro empleado una licencia que cubrirá el período del servicio militar, que no excederá los 3 años, o hasta que termine el plazo del servicio para el cual fue convocado, y cuando termina la licencia regresará a dicho director, maestro u otro empleado al cargo que poseía cuando se otorgó la licencia. El contrato con dicho director, maestro u otro empleado permanecerá en plena vigencia sujeto a las mismas condiciones como si el director, maestro u otro empleado se encontrara en servicio continuo del consejo durante el período de la licencia; siempre que el director, maestro u otro empleado adecuadamente designado haya recibido un certificado de terminación satisfactoria de servicio militar.

(b) Todo director, maestro u otro empleado de la escuela que toma una licencia autorizada por el inciso (a) de este artículo que, como miembro de la Guardia Nacional de Delaware o de la reserva militar de los Estados Unidos, fue convocado al servicio activo para aumentar las fuerzas para una misión operativa, seguirá recibiendo la remuneración pagada por el estado como director, maestro u otro empleado de la escuela durante el período inicial de servicios activos establecido por las fuerzas militares, descontando cualquier remuneración militar recibida. Mientras se encuentre en dicha licencia, por un período que no superará los 2 años, el empleado y los dependientes del empleado seguirán recibiendo los beneficios proporcionados según el plan de seguro de salud grupal aplicable ofrecido por el distrito escolar, siempre que el empleado siga pagando la prima correspondiente al empleado para dicho plan. La Oficina de Administración y Presupuesto establecerá las normas y reglamentaciones necesarias para implementar las disposiciones del presente inciso. Según estas normas será responsabilidad del empleado iniciar el reclamo y presentar la información de pago militar requerida. El Estado será responsable de obtener información relacionada con la remuneración pagada por el Estado. Los reclamos deberán ser presentados dentro de los 90 días de haber sido liberado del servicio activo o de la promulgación de esta legislación, el que fuera posterior.

(c) A los efectos del inciso (b) de este artículo, la remuneración del estado estará limitada a la parte que paga el Estado del salario básico calculada según el esquema salarial adecuado, complementos administrativos y demás estipendios. La remuneración militar incluirá el salario básico, asignación básica para vivienda (BAQ, según sus siglas en inglés), asignación básica para subsistencia (BAS, según sus siglas en inglés), pago por tareas peligrosas y demás pagos adicionales multiplicados por el coeficiente de la remuneración del estado a la remuneración total.

(d) La persona designada para reemplazar al director, maestro u otro empleado será designada solamente para el período cubierto por la licencia. 14 C. Del. 1953, Art. 1327; 56 Leyes Del., c. 292, Art. 18; 68 Leyes Del., c. 21, Art. 1; 70 Leyes Del., c. 186, Art. 1; 73 Leyes Del., c. 429, Art. 1; 74 Leyes Del., c. 190, Art. 1; 74 Leyes Del., c. 421, Art. 1; 75 Leyes Del., c. 88, Art. 20 (2); 75 Leyes Del., c. 234, Art. 1.

Art. 1333. Licencia con goce de sueldo por nacimiento de un hijo o adopción de un hijo.

Texto de la ley

A los efectos del cuidado de un hijo, un empleado de tiempo completo o parcial de un distrito escolar reorganizado tendrá derecho a utilizar la licencia por enfermedad acumulada para el nacimiento de un hijo del empleado o cónyuge del empleado, o en caso de adopción por parte de un empleado de un niño con edad de pre-kindergarten como licencia por maternidad. Historia (72 Leyes Del. c 174, Art. 1.) Anotaciones

Art. 5110. Elección de un empleado para ocupar un cargo público; licencia.

Texto de la ley

Si un empleado de este Estado, incluyendo un empleado de escuelas públicas, es elegido para ocupar un cargo público establecido por la Constitución del Estado o el Código de Delaware, dicho empleado tendrá derecho a una licencia sin goce de sueldo que sea razonable y necesaria para cumplir con las funciones de dicho cargo. Al completar la licencia, el empleado regresará al cargo que tenía en el momento en que se otorgó la licencia.

Art. 5113. Licencia para participar de competencias olímpicas

Texto de la ley

(a) El Estado otorgará a un empleado una licencia para participar como miembro del Equipo de los Estados Unidos de América en una competencia patrocinada por el Comité Olímpico de los Estados Unidos de América. Esta licencia no excederá el tiempo requerido para participar realmente de la competencia, además del tiempo razonable para viajar y regresar desde el lugar de la competencia, y el tiempo razonable previo a la competencia para entrenarse con el equipo en el lugar, o 90 días laborales, el que fuera menor. El Estado pagará al empleado los honorarios regulares que le corresponden durante la licencia otorgada para participar de la competencia olímpica. El pago por día de licencia no excederá el monto que el empleado hubiese recibido por un día laboral normal, y el empleado no recibirá ningún pago por un día de la licencia para el cual el empleado no hubiese recibido normalmente ningún pago como parte de la ocupación habitual del empleado.

(b) A los efectos del inciso (a) de este artículo, el término “empleado” incluye a todas las personas que son contratadas por el Estado y reciben un pago del Estado por el trabajo realizado normalmente para el Estado, (c) A los efectos del inciso (a) de este artículo, el término “Equipo de los Estados Unidos de América” incluye a todo líder del grupo, director técnico, funcionario, entrenador o atleta que es miembro de la delegación oficial de los Estados Unidos de América en una competencia patrocinada por el Comité Olímpico de los Estados Unidos de América, (d) La Comisión de Personal del Estado implementará este artículo adoptando sus propias normas y reglamentaciones.

Anexo C

Distrito Escolar Consolidado Red Clay

Unidad de Negociación _____
Nombre del Reclamante _____ Lugar de trabajo _____
Clasificación _____ Supervisor _____
Reclamo Nivel I _____
Nivel II _____
Nivel III _____

Artículos objeto del reclamo (declaración de temas adjunta):

Remedio buscado: _____

Firma del Empleado _____ Fecha _____

Firmas de Recepción del Personal Administrativo:

Nivel I _____	Fecha _____
Nivel II _____	Fecha _____
Nivel III _____	Fecha _____

Las respuestas para cada nivel de reclamo deben adjuntarse a esta portada

HR- Formulario de Reclamos