

Acuerdo Colectivo de Negociación

Entre

CASA de Maryland

Y

Washington-Baltimore Newspaper Guild
Local 32035 TNG-CWA

1 de Julio, 2014 – 30 de Junio, 2017



Contenidos

PREAMBULO	2
ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO	2
ARTÍCULO 2 NEGOCIACION COLECTIVA	3
ARTÍCULO 3 DEDUCCIONES DE PAGO PARA COSTOS DE MIEMBRECIA PARA EL SINDICATO Y OTROS COSTOS.....	4
ARTÍCULO 4 AGENCY SHOP	4
ARTÍCULO 5 TABLONES DE ANUNCIOS DEL SINDICATO	5
ARTÍCULO 6 INFORMACION PROPORCIONADA AL SINDICATO	5
ARTÍCULO 7 EL ACCESO DEL SINDICATO Y EMPLEADOS A LOS ARCHIVOS DE PERSONAL.....	6
ARTÍCULO 8 LAS RESPONSABILIDADES ENTRE LA RELACIÓN ENTRE CASA DE MARYLAND Y EL SINDICATO	6
ARTÍCULO 9 NON-DISCRIMINATION AND EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY ..	7
ARTÍCULO 10 LEYES FEDERALES O ESTATALES	7
ARTÍCULO 11 REPRESENTACION DEL SINDICATO	7
ARTÍCULO 12 QUEJAS Y PROCESO PARA LAS REUNIONES DE QUEJAS	7
ARTÍCULO 13 TIEMPO COMPENSATORIO	9
ARTÍCULO 14 CONCESIONES.....	9
ARTÍCULO 15 DIAS FESTIVOS	10
ARTÍCULO 16 VACACIONES ANUALES.....	11
ARTÍCULO 17 PAGOS DURANTE LICENCIA POR ENFERMEDAD, AUSENCIA, Y OTRAS FORMAS DE LICENCIA	12
ARTÍCULO 18 SENORIA	13
ARTÍCULO 19 DISCIPLINA Y DESPIDO	14
ARTÍCULO 20 AMBIENTE DE TRABAJO	14
ARTÍCULO 21 HORAS DE TRABAJO	15
ARTÍCULO 22 ARBITRAJE.....	15
ARTÍCULO 23 SUCESIÓN.....	16
ARTÍCULO 24 CUIDADO DE NINO.....	16
ARTÍCULO 25 DESPIDOS Y LISTA DE LLAMADOS	16
ARTÍCULO 26 CREACION DE PUESTOS, CONTRATACION Y PUESTOS VACANTE... 18	
ARTÍCULO 27 DESARROLLO PROFESIONAL.....	20
ARTÍCULO 28 SEGURO DE SALUD.....	20
ARTÍCULO 29 SEGURO DENTAL	21

ARTÍCULO 30 COVERTURA DE VISION	21
ARTÍCULO 31 RETIRO Y PLAN DE AHORROS	21
ARTÍCULO 32 SEGURO DE VIDA COLECTIVO	21
ARTÍCULO 33 SEGURO DE INCAPACIDAD A CORTO PLAZO	21
ARTÍCULO 34 DESCRIPCIONES DE PUESTO	21
ARTÍCULO 35 SALARIOS.....	22
ARTÍCULO 36 MISCELÁNEOS	25
ARTÍCULO 37 PERIODO DE PRUEBA; RENUNCIA	26
ARTÍCULO 38 NO HUELGA - NO CIERRE PATRONAL	26
ARTÍCULO 39 APRENDICES.....	26
ARTÍCULO 40 BECARIOS Y EMPLEADOS TEMPORALES	27
ARTÍCULO 41 DERECHOS DE LA GERENCIA	27
ARTÍCULO 42 CUENTA DE GASTOS FLEXIBLE	27
ARTÍCULO 43 DURACIÓN Y RENOVACIÓN.....	27

PREAMBULO

EN CONSIDERACION, el Washington-Baltimore Newspaper Guild Local 32035 TNG-CWA (de ahora en adelante conocido como el “Sindicato”) le certifica a CASA de Maryland que la mayoría de los empleados de la unidad negociadora se definen a continuación como miembros del Sindicato y han designado al Sindicato como su representante a los efectos de la negociación colectiva en relación con las tasas de remuneración, salarios, horas de trabajo u otras condiciones de empleo; y

EN CONSIDERACION, CASA de Maryland está dispuesto a reconocer al Sindicato como el representante exclusivo de negociación de los empleados en dicha unidad de negociación y entrar en un acuerdo de negociación colectiva con el Sindicato como el representante de dichos empleados; y

EN CONSIDERACION, CASA de Maryland y el Sindicato han participado en la negociación colectiva conjunta que resulta en el presente Acuerdo para resolver todas las cuestiones en disputa;

POR TANTO, en consideración de los convenios y los términos y condiciones aquí contenidos, las partes acuerdan mutuamente de la siguiente manera:

ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO

SECCIÓN 1. CASA de Maryland reconoce la Unión como el representante exclusivo de todos los trabajadores de la unidad de negociaciones en cual es definido con el propósito de negociaciones colectivo con el respeto de pagos, salario, horas de trabajo y condiciones de trabajo.

SECCIÓN 2. La unidad de trabajadores consiste de: todo los empleadores regulares de CASA de Maryland en cual son tiempo completo y tiempo parcial y son elegible abajo el Acto Nacional de Relaciones Laborales (NLRA). Pero excluye a los gerentes, supervisores y trabajadores confidenciales,

que están definido por el NLRA.

SECCIÓN 3. A menos que sea especificado, el término “trabajador” en este contrato refiere a los trabajadores abajo del TNG-CWA unidad de negociaciones.

SECCIÓN 4. Personas que tienen una pasantía sin salario en CASA, o en cual reciben nada más un estipendio de CASA, no serán incluidas en la unidad de negociaciones, cuando la pasantía no dilata más de nueve (9) meses y que sea para razones educativas o por razones de entrenamiento.

SECCIÓN 5. Por razones de este artículo, “trabajadores de tiempo parcial” refiere a los trabajadores que normalmente trabajan (20) horas o más a la semana, y el término “trabajadores” no incluye a pasantías que reciban estipendio debes de salario. A cualquier momento, CASA no puede tener más de veinticinco (25) pasantías que reciben estipendio debes de salarios. CASA de Maryland tiene el derecho de solicitar un incremento de pasantía hasta treinta (30) personas. Una solicitud no va ser negada injustamente. Beneficios para empleados de tiempo parcial van a ser distribuido dependiendo del tiempo que han trabajado.

SECCIÓN 6. En el evento que CASA de Maryland abra oficinas adicionales, sitios de trabajo, o lugar en el estado de Maryland o en otro estado, cualquier trabajador definido en sección 2, 3, 4 y 5 serán cubiertos por este contrato si están recibiendo sus pagos de CASA de Maryland.

ARTÍCULO 2 - NEGOCIACIONES COLECTIVAS

SECCIÓN 1. CASA de Maryland y el Sindicato están de acuerdos de asegurar que los dos lados estén informados, en escrito, sobre los nombres que están autorizados de representar el comité de negociaciones colectivas.

SECCIÓN 2. Si llegan a un acuerdo que modifique las provisiones del contrato o cubre condiciones que no están en el contrato, serán establecidas en escrito como una adición o enmienda a este acuerdo y firmando por el representantes del Sindicato y de CASA de Maryland.

SECCIÓN 3. Las reuniones de negociaciones, que serán mencionados en las sesiones que sigue, serán realizados cuando cualquier grupo solicite una reunión con el lugar y hora en cual ambos estén de acuerdos. Representantes del Comité de Negociaciones Colectivas del Sindicatos que son empleadores de CASA de Maryland serán excusados por el tiempo que ellos estén en la mesa de negociaciones y durante el tiempo que estén en caucus. CASA de Maryland pagará estos empleadores la mitad de su pagos por el tiempo que están en negociaciones, y CWA pagara la otra mitad. El pago y horas para estas reuniones no sobrepasara el pago o las horas de trabajo de la semana que normalmente recibe los empleadores. CASA de Maryland pagará por completo el salario de seis (6) empleados en el equipo de negociaciones. El Guild pagará el salario de los empleadores que excede a seis (6).

SECCIÓN 4. El Sindicato Local notificara a CASA de Maryland por escrito si hay cambios de oficiales, representantes, delegado del sindicato, incluyendo alternativos, lo más pronto posible pero no más tarde de treinta (30) días después de ese cambio.

SECCIÓN 5. CASA de Maryland notificara al sindicato si hay cambio en la gerencia o cambios de supervisión cuando sea posible, pero no más tarde de treinta (30) días después de ese cambio.

SECCIÓN 6. En las intenciones para los dos partidos, con respeto a negociaciones colectivas de contratos del futuro, hay que conducir negociaciones para el nuevo contrato antes de la fecha de terminación de este contrato actual.

ARTICULO 3 - DEDUCCIONES DE PAGO PARA COSTOS DE MIEMBRECIA PARA EL SINDICATO Y OTROS COSTOS

SECCIÓN 1. CASA de Maryland sacara deducciones del pago (incluyendo días de enfermedad) de los trabajadores, la tarifa de iniciación con la unión, la cuota de membresía regular, o “el aumento equivalente” cuando reciban el recibo firmado por el trabajador dando autorización de sacar las deducciones. El recibo debe ser recibido por CASA de Maryland Diez (10) antes que hagan la primera deducción del cheque. CASA de Maryland continuara de respetar la deducciones de trabajadores en cual CASA de Maryland tiene los recibos de autorización, comenzando con el día que el contrato fue efectivo, con el acuerdo de los términos.

SECCIÓN 2. El Tesorero-Secretario de la Unión recibirá un informe con el aumento que es deducido cada periodo de pago de CASA de Maryland. CASA de Maryland pasara un informe de las deducciones al Secretario-Tesorero del sindicato.

ARTÍCULO 4 - SINDICATO DE LA AGENCIA

SECCIÓN 1. Cada empleado de CASA de Maryland, incluyendo miembros del sindicato, y cualquier otro miembro del gremio, está obligado a rendir periódicamente cantidades iguales como cuotas de membresía al Sindicato en el día en que se haga efectivo este acuerdo bajo toda la ley en consistencia con las leyes estatales y federales.

SECCIÓN 2. Todos los empleados iniciando en el gremio en la fecha o después de que se hace efectivo este acuerdo, deberán, como condición de su empleo, pagar o rendir periódicamente hacia el Sindicato cantidades iguales aplicables a los miembros para el período comprendido entre la fecha efectiva o, en el caso de los empleados que entran en la unidad de negociación después de la fecha de vigencia, a partir del treinta (30) días después de dicha entrada, cualquiera de estas fechas es posterior , hasta la terminación del presente Acuerdo.

SECCIÓN 3. Por el propósito de este Artículo, “empleado” se referirá a toda persona iniciando con el gremio.

SECCIÓN 4. El Sindicato se compromete a indemnizar a CASA de Maryland y mantener le indemne de todos los reclamos, daños, gastos o cargos de cualquier tipo que puedan resultar le a CASA en la implementación de este Artículo.

SECCIÓN 5. Las provisiones de este Artículo serán implementadas y administradas en consistencia con las leyes estatales y federales.

ARTÍCULO 5 - TABLON DE ANUNCIOS DEL SINDICATO

SECCIÓN 1. Arreglos para un tablón de anuncios. CASA de Maryland deberá instalar y mantener por lo menos cuatro (4) tablonces sobre las propiedades de CASA de Maryland para el uso del Sindicato en las localidades y de los tamaños que, de vez en cuando, sean mutuamente acordados por los dos partidos. El costo de proveer, instalar, mantener y reubicar estos tablonces lo pagara el Sindicato. Los tablonces de anuncios serán designados y etiquetados como tablonces de anuncios del Sindicato.

SECCIÓN 2. El término “Sindicato” como es usado en este artículo será interpretado a incluir cualquier local del Newspaper Guild-C.W.A que admite como miembros a empleados de CASA de Maryland.

ARTÍCULO 6 - INFORMACION PROPORCIONADA AL SINDICATO

SECCIÓN 1. CASA de Maryland le proporcionara al Sindicato la siguiente información cada año en conexión con los empleados representados por el Sindicato:

- a. nombre
- b. numero de planilla (payroll)
- c. fecha de contratación
- d. clasificación (por ejemplo; tiempo completo, tiempo parcial, fellows, exento, no-exento)
- e. sueldos (básicos) quincenales, anuales
- f. ubicación de trabajo
- g. fecha de nacimiento
- h. grupo étnico cuando se conoce
- i. genero
- j. dirección de casa

SECCIÓN 2. CASA notificara mensualmente por escrito o electrónicamente al Sindicato de:

- a. Nuevos empleados y aprendices – incluyendo toda la información requerida en la primera Sección.
- b. Cambio en la clasificación de posición de empleados del gremio, cambios en salario y razones por eso y fecha efectiva.
- c. Renuncias, retiros, muertes, promociones, y/o transferencias del sindicato de algún miembro del gremio, como también las fechas en que se hace efectivo ese cambio.
- d. Nombre de las personas hacienda pasantía con CASA, en un periodo de más de tres meses, con su departamento, y propósito educacional o de entrenamiento.

SECCIÓN 3. CASA de Maryland le proporcionara al sindicato, lo más pronto posible después del primero del mes, la información en la que se acordó mutuamente para los miembros del gremio que tienen la Autorización para el Descuento de Planilla como Cuota de Membresía archivada con recursos humanos.

ARTÍCULO 7 - EL ACCESO DEL SINDICATO Y EMPLEADOS A LOS ARCHIVOS DE PERSONAL

SECCIÓN 1. El sindicato y CASA de Maryland reafirman su compromiso en mantener los archivos de los trabajadores en una confidencialidad óptima. Las dos partes, al igual, aprecian que la privacidad de los archivos del personal podría ser comprometida por el acceso imprevisto y la duplicación o publicación de materiales o información contenida dentro de los archivos del personal. En consistencia con estas preocupaciones, el Sindicato está de acuerdo en que será prudente en las solicitudes de acceso a, o copias de los materiales en los archivos personales de los empleados individuales y que se encargará de todos esos materiales se manejen con un respeto permanente por la necesidad de mantener la confidencialidad óptima de la información de identificación personal, en balance con su obligación como representante de negociación para procesar quejas y administrar el Acuerdo.

SECCIÓN 2. Cuando sea razonablemente necesario, en el juicio de un representante del Sindicato, incluyendo tanto a los representantes locales y nacionales, para administrar el Contrato o para procesar una queja, y bajo la presentación de la autorización de acceso firmado de un empleado, CASA de Maryland pondrá a disposición para su revisión y sumministrazione copias a el Representante del Sindicato, o designado, los materiales en el archivo personal de un empleado individual. En ausencia de la autorización del empleado, al Representante del Sindicato, se le proveerá con los materiales relevantes a la administración del Acuerdo o para procesar alguna queja, bajo cualquier limitación impuesta por la ley.

SECCIÓN 3. Un empleado tiene el derecho al acceso a su archivo personal dentro de cinco (5) días viables de su petición oficial. Un empleado tiene el derecho a responder por escrito a cualquier material en su archivo personal de empleado. El empleado recibirá una copia de cualquier material relacionado a una disciplina o desempeño laboral que se encuentra en su archivo de personal de empleado. El empleado tiene el derecho a adjuntar o incorporar su respuesta por escrito a cualquier material relacionada a una disciplina o a su desempeño laboral en el archivo oficial de personal de empleado.

ARTÍCULO 8 - LAS RESPONSABILIDADES ENTRE LA RELACIÓN ENTRE CASA DE MARYLAND Y EL SINDICATO

SECCIÓN 1. CASA de Maryland y el sindicato reconoce que en el interés de los dos partidos, trabajadores, comunidad, que todas las negociaciones serán hechos en una forma respetoso y responsable. Para asegurar que esta relación continúe y mejore, CASA de Maryland, el sindicato y los representantes de todos los nivel aplicaran los acuerdos de este contrato en una forma justa acuerdo con el propósito y la meta que consiste con el sindicato como representate exclusivo de todos los trabajadores en la unidad. Ambos lados aseguran que todos los trabajadores de la unidad, incluyendo nuevos trabajadores, están comprometidos de tener una conducta con el ánimo de responsabilidad y respeto sobre las medidas en cual sean negociados para asegurar este compromiso.

SECCIÓN 3. Dependiendo de la disponibilidad, CASA de Maryland tendrá espacio que puede ser usado por miembros del sindicato cuando sea solicitado y durante horas que ambos estén de acuerdos. Los trabajadores serán excusados por una (1) hora al mes para que puedan atender una reunión organizado por el Sindicato Local. El Sindicato Local mandara un aviso a CASA de Maryland por lo menos diez (10) días laborales antes que haya una reunión.

ARTÍCULO 9 - DISCRIMINACION Y OPORTUNIDADES EGALITARIAS DE EMPLEO

SECCIÓN 1. Los partidos están en acuerdo que los empleados serán libres de acoso ilegal e discriminación. Deseando repetir sus políticas respectivas, ni CASA de Maryland o el sindicato discriminara hacia cualquier empleado por la raza, color, sistema de creencias, religión, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad mental o física, ancestro, estatus civil, origen nacional, o por la membresía o actividades que un empleado hace para el sindicato.

SECCIÓN 2. El uso de términos masculinos o femeninos en este acuerdo serán interpretados para incluir los dos sexos, y no como una limitación.

ARTÍCULO 10 - LEYES FEDERALES O ESTATALES

SECCIÓN 1. Si hubiese cualquier ley federal o estatal o determinación final de cualquier corte de jurisdicción competente, o cualquier proclamación u orden que tenga la fuerza de ley fuera a afectar cualquier provisión de este acuerdo, tal provisión será interpretada como haber cambiado al grado necesario para estar conforme con tal ley, determinación, proclamación u orden. En caso de que tal ley, determinación, proclamación u orden fuera anulado o proclamado no constitucional, la provisión afectada de este contrato será interpretado de acuerdo a su tono original.

ARTÍCULO 11 - REPRESENTACION DEL SINDICATO

SECCIÓN 1. Antes de cualquier reunión entre un representante de CASA de Maryland y un empleado en donde disciplina (incluyendo advertencias que serán apuntadas en el archivo del personal, una suspensión, democión, o despido por cualquier razón) será anunciada, CASA informara a un representante del sindicato a la misma vez que el empleado recibe la noticia. El empleado tendrá el derecho a tener un representante del sindicato presente a menos que el empleado lo quiera de otra manera.

SECCIÓN 2. En cualquier reunión entre un representante de CASA de Maryland y un empleado, en donde el empleado razonablemente podría creer que se podría llevar a cabo la imposición de disciplina, el empleado tendrá el derecho a tener un representante del sindicato presente a menos que el empleado desee de otra manera. A no ser que el empleado es sujeto a un mejoramiento del desempeño o un periodo de “advertencia” como parte de disciplina progresiva, esta sección no aplica a las reuniones supervisoras en donde se practica sobre el desempeño del empleado.

ARTÍCULO 12 - QUEJAS Y PROCESO PARA LAS REUNIONES DE QUEJAS

SECCIÓN 1. Un reclamo será definido como cualquier controversia o conflicto entre los dos partidos en este contrato relacionado con sueldo, horas, condiciones de trabajo, o algún desacuerdo entre la interpretación o aplicación de algún artículo en este contrato, pero, los únicos reclamos que serán subjetivos para arbitración son los que son especificados en sesión 5 de este artículo.

SECCIÓN 2. Cualquier trabajador individual o grupo de trabajadores tienen el derechos de presentar problemas o preocupaciones directamente a CASA de Maryland, y tener el derecho de resolver el

problema sin la intervención del sindicato, siempre y cuando la solución es consistente con los términos de este contrato. Cualquier reclamo nada más puede ser pedido por el sindicato.

SECCIÓN 3. Las siguientes provisiones aplican a la presentación y el proceso de todos los reclamos del sindicato.

(a) *Como los reclamos son presentados:* En presentar cualquier reclamo, el trabajador(es) involucrado, serán identificado, las acciones de reclamo con las fechas tienen que ser explicadas, las sesión(es) del contrato que fue violado será declarado, si hay uno, y la solución en cual están solicitando.

(b) *La discusión y el acuerdo del reclamo:* una vez el Local o el representante del sindicato a comunicado con los representantes de CASA de Maryland sobre el reclamo, CASA de Maryland no puedes discutir o intentar de resolver la situación directamente con el trabajador(es) individuales involucrados.

(c) *Tiempo de limitación para presentar un reclamo:* Ningún reclamo tiene que ser considerado por CASA de Maryland o el sindicato si no es presentado treinta (30) días calendario después que paso la acción o incidente en cual están reclamando.

(d) *El reclamo será terminado si no hay una apelación:* Al final del acuerdo del primer paso del proceso de reclamación, el reclamo será tirado si no hay una apelación para continuar al segundo paso entre el tiempo de limitación que esta explicado en Sección 4 de este artículo.

(e) *Limitaciones de número de personas que pueden asistir reuniones de reclamación:* A de más de la persona(s) que está haciendo el reclamo, el sindicato tiene el derecho de tener un número de representantes que es igual al número de representantes que trae CASA de Maryland. Ambos CASA de Maryland y el sindicato tendrá por lo menos dos (2) representantes presentes. La persona que hizo el reclamo no está incluido en este número. Trabajadores de CASA de Maryland que son parte del sindicato serán excusado sin pérdida de tiempo o pago de su horario normal de la semana por atender una reunión de reclamo o por atender reuniones arbitrario que son coordinadas con el empleado y supervisor.

(f) *Métodos para resolver los reclamos:* Todos estamos de acuerdo que CASA de Maryland, sus representantes, el sindicato, el sindicato local, sus representantes o miembros, no tratan de traer un reclamo en otra forma que no esté de acuerdo con el proceso de reclamación que está escrito.

(g) *Reclamos involucrando a empleados que fueron despedidos:* Para todos los reclamos que tiene que ver con empleados que fueron despedidos, opcionalmente, el sindicato pueden saltar el primer paso.

SECCIÓN 4. *Proceso de reuniones sobre reclamos:* la meta de ambos lados es que el proceso de reclamo sea lo más rápido pero un tiempo práctico, y sea realizable durante el tiempo limitado que esta escrito en cada paso del proceso de reclamación. Es entendido que con arreglo mutual expresado en escritura, el tiempo limitado en cualquier paso o el tiempo limitado para tomar el reclamo al segundo paso, puede ser extendido con respecto a un reclamo específico. Cualquier solicitud para extensión no será injustamente negada. En cuanto este constante con las obligaciones del NLRA, CASA de Maryland compartirá información que es relevante al reclamo.

(a) *Primer Paso:* El reclamo será presentado inicialmente por un designado representante del sindicato al supervisor inmediato del trabajador(s) que hace el reclamo y al departamento de Recursos Humanos. La reuniones será programada entre quince (15) días calendario después de la solicitud de la reunión. El supervisor inmediato puede asignar a un representante de CASA de Maryland que participe en la reunión con él/ella. En siete (7) días, comenzando con el primer día de la reunión, CASA presentara una respuesta escrita sobre al reclamo.

(b) *Segundo Paso:* si un reclamo continúa al segundo paso, el sindicato puede entregar una carta escrita de apelación siete (7) días calendario después de la respuesta escrita en el primer paso al supervisor inmediato del empleado y al departamento de Recursos Humanos. En caso que hay un despido, el sindicato tiene diez (10) días de la fecha que la persona fue despedida para meter una solicitud al segundo paso si se saltaron el primer paso. La carta de apelación identificara el empleado(s) involucrados, el acto que ocurrió, la fecha del acto u ocurrencias, el contrato que fue violado, si hubo, y la recomendación que está proponiendo. El sindicato será representado en las reuniones de este paso por un representante del sindicato local. La reunión será entre diez (10) días calendario después que CASA de Maryland reciba la carta escrita de apelación. CASA de Maryland entregará una carta con la decisión del segundo paso al representante del sindicato entre cinco (5) días laborales después de la reunión del segundo paso.

ARTÍCULO 13 - TIEMPO COMPENSATORIO

SECCIÓN 1. Es entendido que los trabajadores “exento” tendrá labores que frecuentemente requiere horas largas e irregulares. Empleadores Exentos no son elegible para recibir pago por las horas extras. Para reconocer las horas largas e irregulares, trabajadoras de tiempo completo que son exento, tendrán diez (10) días de tiempo compensatorio que pueden tomar durante el año con aviso apropiado y con el permiso del supervisor, que no serán irracionalmente rechazados. Para empleados que han trabajado menos de un año, van a conseguir una proporción del tiempo compensatorio. El tiempo compensatorio no será transmitido de año a año.

SECCIÓN 2. Cuando un trabajador exento, es asignado por CASA de Maryland a trabajar más de siete días consecutivo, definido como “horas extraordinarias,” el trabajador exento tendrá derecho a tiempo compensatorio adicional por cada hora que trabajo comenzando con el noveno hora del sexto día consecutivo. Si un empleado recibe tiempo libre durante la semana cuando están normalmente asignados para trabajar, tiempo compensatorio no será recibido.

SECCIÓN 3. Trabajadores que reciben tiempo compensatorio abajo sección 2 deberían de conseguir permiso para tomar el tiempo compensatorio entre treinta (30) días de ser obtenido. Pero, cuando un trabajador tiene deberes consecutivos o proyectos de largo plazo en cual CASA de Maryland prohíbe al trabajador que utilicé su tiempo compensatorio entre el tiempo especificado, el tiempo limite será extendido. Tiempo compensatorio será tomando con aviso adelantado y con el permiso del supervisor del trabajador, en cuan no va a negar injustamente.

ARTÍCULO 14 - CONCESIONES

SECCIÓN 1. Trabajadores que conducen vehículos por razones de trabajo para CASA de Maryland pueden conseguir reembolsos que este acuerdo con el IRS y con los reglamentos de CASA. Solicitudes para los reembolso de millas tienen que ser entregados antes del día 15 del siguiente mes.

SECCIÓN 2. CASA de Maryland dará reembolsos por gastos razonable por viajes, hoteles y comida para un trabajador que requiere viajar para cumplir sus deberes de trabajo, atender una reunión, evento, o conferencia. Trabajadores obtendrán autorización en avanzado que consiste con los reglamentos de CASA de Maryland. Para conseguir reembolsos, los empleados tendrán que entregar recibos y otros documentos antes del día 15 del siguiente mes.

SECCIÓN 3. Supervisores tendrán que avisar a los trabajador(es) treinta (30) días antes que termine un contrato o fondos que aplica al trabajador y el trabajador necesita entregar solicitudes de millas y reembolsos abajo sección 1 y 2 de este artículo 15 días antes que termine un contrato de fondos.

SECCIÓN 4. Trabajadores que van a viajar, pueden solicitar en avanzado los gastos que uno calcula gastar. Esta solicitud tiene que ser procesado catorce (14) días antes y generalmente es aprobada. Recibos y otros records tendrán que ser entregados lo más pronto posible o el día 15 del mes siguiente. CASA de Maryland puede escoger pagar los gastos de negocios directamente.

SECCIÓN 5. Trabajadores que es mandatorio por CASA usar celulares que tengan planes de datos recibirán una tableta o un subsidio de \$75 al mes. Empleados que consiguen una tableta recibirán un subsidio de \$55 al mes para cubrir los costos de llamadas telefónicas y mensajes de texto. Trabajadores que requieren que usen sus celulares pero no requieren que usen plan de datos y no han recibido un teléfono de CASA, reciben un subsidio de \$55 al mes.

ARTÍCULO 15 - DIAS FERIADOS

SECCIÓN 1. CASA de Maryland considera estos días como días feriados pagados:

- El Año Nuevo
- El Cumpleaños de Martin Luther King
- Memorial Day
- El día de la independencia
- El día del trabajo
- El día de los veteranos
- El día de Acción de Gracias
- El día después de acción de Gracias
- La nochebuena
- La Navidad

SECCIÓN 2. Excepto en casos de circunstancia que no fue previsto que requiere una respuesta inmediata, CASA dará aviso cuatro (4) semana al trabajador cuando se requieren que trabajan en un día feriado. Si un trabajador no-exento es obligado a trabajar un día feriado, será pagado tiempo doublé por todas las horas que trabajaron en ese día. Un trabajador exento que es obligado a trabajar un día feriado,

recibirá un (1) día de tiempo compensatorio (en sima de cualquier hora compensatoria que han recibido en otra parte del contrato).

SECCIÓN 3. En el evento que un empleado tome vacaciones durante un día feriado, no será contado como vacaciones anuales. Un empleado que normalmente trabaja martes a sábado, trabajará el lunes antes del sábado durante la semana de Acción de Gracias.

ARTÍCULO 16 - VACACIONES ANUALES

SECCIÓN 1. Cada empleado de tiempo completo con menos de dos (2) años de servicio tendrán derecho a 120 horas de vacaciones pagadas por año. El empleado ganara vacaciones pagadas a 4.6 horas por cada periodo de pago.

SECCIÓN 2. Cada empleado de tiempo completo con más de dos (2) años de servicio, pero menos de diez (10) años de servicio, tendrán derecho a 160 horas de vacaciones pagadas por año. El empleado ganara vacaciones pagadas a 6.15 horas por cada periodo de pago.

SECCIÓN 3. Cada empleado de tiempo completo con diez (10) años de servicio o más tendrán derecho a 200 horas de vacaciones pagadas por año. El empleado ganara vacaciones pagadas a 7.69 horas por cada periodo de pago.

SECCIÓN 4.

a. Programación de vacaciones anuales se llevará a cabo dos (2) veces por año de calendario. El primer periodo de programación se llevará a cabo durante las primeras dos (2) semanas de abril; el segundo periodo de programación se llevará a cabo durante las primeras dos (2) semanas de octubre. Durante cada periodo de programación los empleados expresaran que fechas quieren usar para vacaciones anuales durante los próximos seis (6) meses y CASA de Maryland aprobara o rechazara cada solicitud dentro de cinco (5) días hábiles después del periodo de programación.

b. Después de que cada periodo de programación en sección 4(a) se complete, vacaciones anuales se darán en la orden que se recibieron. Empleados pedirán vacaciones pagadas lo más antes posible, excepto en casos de emergencia. CASA de Maryland aprobara o rechazara un pedido de vacaciones anuales bajo sección 4(b) dentro de catorce (14) días del pedido.

c. La programación de toda vacación anual bajo este Artículo es sujeto al permiso del supervisor del empleador, excepto en casos de emergencia. En caso de que vacación anual no puede ser otorgada a varios empleados para la(s) misma(s) fecha(s), será otorgada al empleado con más tiempo en la organización. Empleados no serán obligados a encontrar sus propios reemplazos como una condición de poder tomar vacación anual.

SECCIÓN 5. Vacaciones anuales no serán usadas hasta el primer mes de empleo del empleado.

SECCIÓN 6. Empleados pueden transferir sobre el máximo de hasta ochenta (80) horas de vacaciones no usadas al próximo año calendario, con tal que el total de horas transferidas no excede ochenta (80) horas. Vacación anual no usada que sea en exceso de este máximo serán transferidos al balance de horas de enfermedad, sujeto al máximo dicho en Artículo 16.1.

SECCIÓN 7. Empleados a tiempo parcial reciben vacaciones anuales a tasa prorrateada.

SECCIÓN 8. Para los propósitos de este artículo, “periodo de pago” significara cada dos semanas, o un mínimo de veintiséis (26) veces por año.

SECCIÓN 9. Cualquier vacación anual no usada será pagada al empleado en el momento de separación.

ARTÍCULO 17 - PAGOS DURANTE LICENCIA POR ENFERMEDAD, AUSENCIA, Y OTRAS FORMAS DE LICENCIA

SECCIÓN 1. Licencia por enfermedad. Todos los empleados tienen derecho a ochenta (80) horas de licencia por enfermedad pagada por año. Licencia por enfermedad se acumula a 3.07 horas por periodo de pago. Empleados pueden trasladar un máximo de noventa (90) días no usadas de licencia por enfermedad al próximo año de calendario, con tal que la acumulación no es más que noventa (90) días. Un empleado puede usar hasta diez (10) días de licencia por enfermedad para cuidar a su hijo/a o hijastro/a menor de edad, o hijo/a adulto/a con discapacidad por quien el empleado es guardián legal, o para cuidar por un padre, o padrastro.

SECCIÓN 2. Empleados que han acumulado más de ochenta (80) horas de licencia por enfermedad no usada puede donar hasta ochenta (80) horas a un miembro del sindicato de CASA de Maryland quien está enfermo y ha usado todas sus horas de compensación y vacación anual. Licencia donada sólo puede ser usada por la enfermedad que el recipiente tiene en el momento de la donación.

SECCIÓN 3. Por ausencias en exceso de cuatro (4) días, o en casos donde hay sospecha razonable de que la licencia por enfermedad está siendo abusada o si supervisores identifican una tendencia habitual de pedir licencia por enfermedad, CASA de Maryland puede razonablemente requerir una nota **verificable** de un doctor que especifique una discapacidad para trabajar.

SECCIÓN 4. Inhabilidad de trabajar por causa medica debido a embarazo o de haber dado luz será tratado de la misma manera que cualquier enfermedad. Empleadas que dan a luz por proceso cesárea pueden tomar ochenta (80) horas adicionales (dos (2) semanas) de licencia pagada si esa licencia es medicamente necesaria.

SECCIÓN 5. Empleados pueden tomar hasta diez y seis (16) horas anualmente de licencia pagada proveído en Sección 1 de este Artículo como licencia personal.

SECCIÓN 6. Empleados no serán compensados por horas de enfermedad no usadas al terminar de ser empleado con CASA o en cualquier otro momento.

SECCIÓN 7. Licencia por razones familiares. A los empleados se les pagara hasta cuarenta (40) horas de licencia por razones familiares debido a enfermedad seria o muerte de:

- a. esposo/a o pareja domestica del empleado
- b. un padre, abuelo, hijo, nieto, hijastro, hermano, tío/a, del empleado o del esposo/a y pareja domestica del empleado, o
- c. una persona viviendo en la misma unidad residencial que el empleado y parte de la unidad familiar.

Un empleado puede pedir licencia por la enfermedad seria o muerte de un familiar no específicamente enumerado aquí.

SECCIÓN 8. Licencia para padres

- a. empleados, no importante su sexo, quienes han completado nueve (9) meses de ser empleados a la hora del nacimiento e adopción de un niño, pueden tomar hasta ciento y sesenta horas (cuatro semanas) de licencia pagada en conjunto con el nacimiento o adopción del niño. esta licencia debe ser tomada dentro de un (1) año del nacimiento o adopción.
- b. empleados pueden usar hasta un máximo de tres (3) semanas de horas ganadas pero no usadas de licencia por enfermedad como licencias para padres. esto no incluye horas del banco de horas de enfermedad.
- c. si el empleado toma todo de la subsección (a) y todo de la subsección (b) consecutivamente e inmediatamente después del nacimiento o adopción, él o ella debe simplemente dar noticia a su supervisor. si el empleado desea tomar parte o todo de cualquiera o de los dos tipos de licencia a cualquier otro momento, la planificación de la licencia será sujeta al acuerdo mutuo entre el empleado y el supervisor.

SECCIÓN 9. Licencia para servicio de jurado. Cuando un empleado es llamado para servicio de jurado por el gobierno federal o local, él o ella será excusado con pago por **hasta cinco (5) semanas. Un empleado que conoce con tiempo que su servicio de jurado durará más de cinco (5) semanas buscará ser excusado debido a dificultad.**

SECCIÓN 10. Casa de Maryland respetara cualquier derecho de licencia que un empleado podría tener bajo y de acuerdo con los términos del Familia and Medical Leave Act (FMLA) federal. Cualquier licencia de FMLA se programara conjuntamente con cualquier licencia pagada que se tome.

SECCIÓN 11. Licencia sin pago. Hasta 240 horas (30 días de trabajo) de licencia no pagada puede ser disponible a cualquier empleado por razones personales, a la discreción del director ejecutivo en base a la recomendación del supervisor inmediato del empleado. Si licencia sin pago es otorgada, el empleado continuara a recibir beneficios enteros durante la licencia.

ARTÍCULO 18 - SEÑORÍA

SECCIÓN 1. Señoría será basado en la longitud de servicio continuo en CASA de Maryland

SECCIÓN 2. Una licencia autorizada no será considerada una interrupción de servicio. Empleados seguirán acumulando señoría mientras tomen licencia pagada o mientras que estén en licencia no pagada de setenta-y-cinco (75) días o menos mientras reciben beneficios de discapacidad.

SECCIÓN 3. Señoría será considerada en toda decisión sobre personal que afecte empleados en el gremio. (Gremio = bargaining unit)

SECCIÓN 4. Miembros del gremio quienes voluntariamente terminan su trabajo con CASA de Maryland y son contratados de nuevo dentro de quince (15) meses conectaran su señoría después de doce (12) meses de trabajo continuo con CASA de Maryland. El periodo de quince (15) meses puede ser extendido a veinte (20) meses a base de acuerdo mutuo cuando el empleado está obteniendo un título.

ARTÍCULO 19 - DISCIPLINA Y DESPIDO

SECCIÓN 1. CASA de Maryland no despedirá, suspenderá, o tomará cualquier otra acción disciplinaria contra cualquier miembro del sindicato que no está bajo probación sin causa justa. Disciplina será ejecutada lo más antes posible o dentro de dieciséis (16) días hábiles desde la acción o incidente resultando en disciplina o desde que CASA aprende de la acción o incidente, cual sea más tarde.

SECCIÓN 2. La disciplina de empleados será incremental, excepto en casos de mala conducta seria.

SECCIÓN 3. Si un empleado no es disciplinado por un periodo de doce (12) meses, el archivo personal de ese empleado será limpiado de la infracción previa. Advertencias orales serán documentadas por escrito y pueden ser usadas y referenciadas por cualquier disciplina futura, pero no serán puestas en el archivo personal del empleado.

SECCIÓN 4. Un empleado despedido por causa justa debido a desempeño en el trabajo recibirá dos (2) semanas de advertencia y el equivalente de una semana de pago por cada año de servicio.

ARTÍCULO 20 - AMBIENTE DE TRABAJO

SECCIÓN 1. Para promover la seguridad física, protección y salud de los empleados, CASA de Maryland será responsable de monitorear la salud, condiciones de seguridad del lugar de empleo, revisando y aprobando cambios propuestos al lugar de empleo, recibiendo notas de problemas, y proponiendo pasos necesarios para mantener un ambiente seguro y saludable. CASA de Maryland se asegurará que el ambiente está conforme con leyes y regulaciones de seguridad locales, estatales y federales. CASA contratará para tener a cada lugar inspeccionado por un exterminador de insectos y ratas/ratones por lo menos cada treinta (30) días, y con más frecuencia si hay una infestación. CASA notificará al sindicato por escrito si hay evidencia de una infestación y las acciones que se están tomando para eliminar el problema. Cuando un problema del ambiente de trabajo es traído a la atención de CASA de Maryland, la organización reconocerá dicho asunto al sindicato dentro de una (1) semana. CASA de Maryland permitirá acceso a un representante del sindicato por propósitos de evaluar condiciones de salud y seguridad en el lugar de empleo.

SECCIÓN 2. Temperatura, Calidad de Aire, y Drenaje. CASA de Maryland proveerá oficinas apropiadamente ventiladas y apropiadamente con calefacción/aire acondicionado con acceso directo a baños sobre propiedad de CASA y con agua corriente. Si un ambiente de trabajo no está en reglamento, empleados de CASA en las oficinas afectadas serán movidos al lugar de trabajo más cercano que si cumple con los requerimientos hasta que la situación es arreglada.

SECCIÓN 3. Ambiente de trabajo. Cada empleado será proveído acceso a un escritorio, una silla, una lámpara, y una computadora. Cada estación de computación ofrecerá el equipaje apropiado para asegurar operación ergonómica, incluyendo pero no limitado a pantallas de reducción de deslumbramiento, asientos ajustables, teclados ergonómicos, y ratones ergonómicos.

SECCIÓN 4. Seguridad y Luz. CASA de Maryland tomara todo paso razonable para instalar, o tener la entidad en control del lugar instalar luz exterior adecuado para seguridad y videocámaras en las entradas, áreas de parqueo, y pasillos entre los edificios. CASA de Maryland se asegurará que todas las puertas y cerraduras de puertas están funcionando.

SECCIÓN 5. Préstamo de equipamiento. CASA de Maryland proveerá abrigos uniformes para empleados en las siguientes posiciones (y cualquier posición similar que podría ser creada durante el término del contrato):

- a. Maintenance Specialists
- b. Organizers

A los empleados se les dará abrigos para el 15 de octubre de cada año y los empleados devolverán los abrigos en buena condición para el 15 de abril del próximo año.

ARTÍCULO 21 - HORAS DE TRABAJO

SECCIÓN 1. El horario regular de trabajo para empleados de tiempo completo no-exentos es generalmente de lunes a viernes, o martes a sábado, compuesto por cuarenta (40) horas. El horario diario regular para empleados no exentos consiste de ocho (8) horas programadas, interrumpidas por una (1) hora pagada para el almuerzo.

SECCIÓN 2. El programa semanal principal para empleados de tiempo completo exentos es generalmente de lunes a viernes. Para algunos empleados el programa semanal principal podría incluir días de trabajo regular los sábados o domingos. Un empleado cuyo programa principal de trabajo incluye sábados o domingos tendrá su programa ajustado para que tenga dos (2) días consecutivos de descanso excepto donde no es operacionalmente posible, y en tal caso dos (2) días no consecutivos de descanso serán programados.

SECCIÓN 3. Un empleado debe ser notificado de un cambio en su horario regular al menos veintiún (21) días antes del cambio. Un cambio en el horario regular incluirá cambios en los días de descanso y un cambio en el comienzo del día de dos (2) o más horas por cuatro semanas o más largo.

SECCIÓN 4. CASA tomara cuenta de horas extraordinarias, tal definidos por el artículo 13, sección 2, trabajados por empleados exentos y todas las horas trabajados por empleados no exentos.

ARTÍCULO 22 - ARBITRAJE

SECCIÓN 1. Si una nota escrita para arbitraje es proveído bajo el artículo 12, sección 5, los partidos trataran de elegir un árbitro por acuerdo mutuo. Si no pueden dentro de diez (10) días hábiles desde la notificación escrita pidiendo el arbitraje, el partido pidiendo arbitraje mandara correo a él American Arbitration Association (AAA), con una copia al otro partido, el formulario apropiado del AAA pidiendo un equipo de siete (7) árbitros. El árbitro será elegido de acuerdo con los procedimientos del AAA. Fechas toques en esta sección pueden ser extendidas por acuerdo mutuo.

SECCIÓN 2. El fallo de entregar una queja para arbitraje en una manera puntual será considerado una

renuncia a la queja e impedirá más procedimiento con respeto a esa queja.

SECCIÓN 3. Cuando no hay disputas sobre la naturaleza de la queja, los partidos prepararan una estipulación conjunta del asunto de la queja. La audiencia del arbitraje será programado lo más pronto sea practico. La decisión del arbitrador será final y se tendrá que cumplir para los dos partidos. El costo del arbitraje será cubierto igualmente por los dos partidos.

SECCIÓN 4. El árbitro tendrá la autoridad de interpretar y aplicar los términos de este acuerdo pero no tendrá autoridad de añadir, quitar, o modificar cualquiera de los términos de este acuerdo. En casos involucrando disciplina o despido, el árbitro determinara si hubo causa justa para una disciplina, y si él o ella determinan que la disciplina fue justificada, él o ella pueden modificar la disciplina impuesta, con él o ella lo ve apropiado.

ARTÍCULO 23 - SUCESIÓN

SECCIÓN 1. Este acuerdo sera obligatorio a los partidos, y obligatorio hacia quienes puedan remplazar entidades a traves de fusion, consolidacion, u otras maneras, de cualquier partido.

ARTÍCULO 24 - CUIDADO DE NINOS

SECCIÓN 1. Si un empleado es requerido trabajar en un día que regularmente seria un dia libre, CASA de Maryland reembolsará el empleado hasta \$15 por hora en gastos de cuidado de niños con certificación escrita en un formulario proveída por CASA de Maryland. **Este formulario debe ser recibida dentro de 14 días de calendario.** Esta provisión no será aplicada donde CASA esta proviendo cuidado de niños para miembros de la comunidad.

ARTÍCULO 25 - DESPIDOS Y LISTA DE LLAMADOS (recall list)

SECCIÓN 1. CASA de Maryland está de acuerdo en proveer notificación escrita y una explicación comprensiva de las finanzas al sindicato cuando se planea una reducción en empleados, o reajustes/despidos operacionales o programáticos, afectando miembros del sindicato. Esta notificación y explicación se otorgara al menos veintiún (21) días antes de la notificación otorgada a los empleados afectados bajo Sección 4 de este artículo. Cuando se pida, CASA de Maryland se reunirá con el sindicato para discutir cualquier propuesta alternativa a los reajustes/despidos. CASA de Maryland discutirá con los representantes del sindicato negociaciones con recursos de dinero que son probables de resultar en una reducción de empleados afectando a miembros del sindicato. Los partidos están de acuerdo que toda comunicación con recursos de dinero será coordinado a través de CASA de Maryland.

SECCIÓN 2. Si hubiese despidos por razones económicas, a menos que los despidos involucran la eliminación de un puesto en particular, CASA de Maryland hará despidos en el programa involucrado, en orden reversa de señoría, proveído que los que tienen señoría tienen las calificaciones requeridos para cumplir el trabajo.

SECCIÓN 3. CASA de Maryland proveerá esta siguiente información si hubiese planes de hacer despidos pro razones económicas:

- a. el programa en donde se harán reducciones
- b. los nombres de aquellos empleados que CASA piensa en despedir
- c. cualquier posición vacía que los empleados identificados para despidos podrían llenar.

SECCIÓN 4. Excepto en situaciones de emergencia, CASA de Maryland proveerá no menos de seis (6) semanas de notificación a empleados afectados, e informaran al sindicato cuando una noticia es otorgada. CASA de Maryland podría proveer un empleado afectado con pago en vez de notificación por parte o todo del periodo de notificación. Como opción del empleado, un empleado en nota de reajuste/despido será puesta en cualquier vacante que se pueda presentar si es que el empleado cumple con los requisitos y criterios del trabajo.

SECCIÓN 5. Llamados. Cada empleado reajustado/despido será mantenido en una lista de Llamados por veinticuatro (24) meses. Durante ese periodo, el empleado mantendrá a CASA de Maryland informado sobre su email actual.

- a. CASA de Maryland notificara al empleado por email sobre toda posición cubierta por el sindicato que este vacía
- b. Empleados pueden pedir llamado a una posición vacía y el empleado calificado con más señoría será llamado a trabajar, sujeto a la provisión del artículo 26 sección 3 (d)
- c. Empleados serán llamados a trabajar y comenzaran con el mismo pago que su posición previa o con el pago mínimo de la nueva posición, cual sea más alta, excepto si un empleado es llamado a trabajar a un grado más bajo, su salario no excederá el máximo de ese grado de pago.

SECCIÓN 6. Tiempo que un empleado está en la lista de llamados no se puede considerar un quiebre en el servicio por propósitos de señoría. Un empleado no ganara señoría, licencia, u otros beneficios mientras que está en la lista de llamados.

SECCIÓN 7. Indemnización por despido. Empleados despedidos por razones económicas recibirán indemnización igual a dos (2) semanas de salario, o una semana de salario por cada año de servicio, o fracción de ello cual sea más, con un máximo de ocho (8) semanas de indemnización.

SECCIÓN 8. COBRA Por un empleado reajustado quien ha trabajado con CASA de Maryland hasta tres años y quien ejercito su derecho bajo COBRA, CASA de Maryland pagara 75% de la cobertura de COBRA por dos (2) meses. Para un empleado reajustado quien ha trabajado en CASA de Maryland por tres a seis años, CASA pagara 75% de la cobertura de COBRA por cuatro (4) meses. Para un empleado reajustado quien ha trabajado con CASA de Maryland por más de seis años, CASA de Maryland pagara 75% de la cobertura de COBRA por seis (6) meses.

SECCIÓN 9. Este Artículo no aplica a fellows o a empleados contratados por una subvención o proyecto de duración fija, sin expectativas de extensión.

ARTÍCULO 26 - CREACION DE PUESTOS, CONTRATACION Y PUESTOS VACANTES

SECCIÓN 1. Contratación. Cuando una vacancia de un miembro del sindicato está siendo llenada, después de cualquier revisión CASA de Maryland deberá involucrar a un miembro del sindicato en el proceso de selección (entrevista, evaluando cualidades del candidato, y revisando materiales formalmente sometidas en apoyo a la aplicación). El representante local del sindicato será notificado por lo menos tres (3) días de negocio antes de la entrevista y pródigo todos los materiales de aplicación y documentos de apoyo. Ese empleado será elegido por el sindicato. El empleado se hará disponible para participar en el proceso. Toda decisión de contratación será hecha por CASA de Maryland.

SECCIÓN 2. Puestos vacíos y posiciones nuevas creadas. CASA de Maryland proveerá al sindicato con notificación escrita cuando un puesto de miembro de sindicato se mantendrá vacía, o es cambiada en términos de pago o horas. Si no se avisa de la posición dentro de treinta (30) días de calendario desde que el puesto se quedó vacío, o CASA escoge eliminar la posición, CASA de Maryland notificara al sindicato. Deberes de la posición vaciada o eliminada o cambiada no podrán ser transferidos a otro empleado sin adherir a sección 3 de artículo 34.

SECCIÓN 3. Cuando CASA de Maryland busca llenar una posición vacía o nueva posición creada, incluyendo posiciones de tiempo parcial cubiertos por este acuerdo, lo siguiente se aplicará:

- a. Antes de que algún candidato externo sea considerado, CASA de Maryland notificara a todos los miembros del Sindicato (por correo electrónico) y todos los empleados reajustados y en la lista de llamados (por correo electrónico) y por la publicación de título, calificaciones, tareas, y salario para la posición vacante en el portal de empleo de CASA. Empleados de CASA de Maryland que hayan cumplido su periodo de probación y que no están bajo un plan de mejoría de desempeño o un periodo de advertencia como parte de disciplina progresiva y empleados en la lista de aviso tendrán diez (10) días de calendario comenzando en la fecha que se notificó por correo electrónico y que se publicó la posición para someter una aplicación de trabajo y materiales adicionales para someter un aplicación. Candidatos externos no serán considerados durante este tiempo. CASA de Maryland podrá promover la posición vacante al exterior durante este tiempo pero no debe revisar ni un candidato externo hasta que los candidatos internos hayan sido entrevistados bajo las provisiones de la Sección 3(b) de este artículo.
- b. CASA de Maryland podrá entrevistar a todos los candidatos internos durante o después del periodo abierto pero puede escoger de no entrevistar a aquellos que claramente no poseen las calificaciones necesarias.
- c. Una vez que una posición vacía ha sido promovida en el portal y mandado por email internamente, y después de que candidatos internos han sido entrevistados de acuerdo a la sección 3(b) de este artículo, CASA de Maryland puede considerar candidatos externos. Cuando CASA promueve externamente antes que se complete el proceso interno, resumes, cartas, aplicaciones, o cualquier tipo de nota de interés será direccionado únicamente al gerente de recursos humanos y no será compartido con los gerente que vaya a contratar o cualquier otra persona hasta que se complete el proceso interno.
- d. CASA de Maryland dará la preferencia a candidatos internos y después a aquellos en la lista de aviso. Sin embargo, donde hay un candidato externo con calificaciones excepcionalmente altas,

CASA de Maryland puede contratar a ese candidato en lugar de un candidato interno. CASA de Maryland podrá mantener abierto la búsqueda para un candidato externo por la cualquier cantidad de tiempo que sea requerido si no existen candidatos internos calificados.

- e. Entre candidatos internos, donde las calificaciones son substancialmente iguales, CASA de Maryland elegirá al candidato con más señoría. Si dos o más empleados en la lista de llamados son sustancialmente calificados igualmente para la posición, el empleado con más señoría se le dará el puesto
- f. CASA de Maryland notificara a los candidatos no escogidos de manera puntual una vez que un candidato es escogido para el puesto.
- g. Cuando se pida, CASA de Maryland se reunirá con un alicante interno que no tuvo éxito para discutir las razones del por qué él o ella no recibió el puesto.

SECCIÓN 4.

- a. Cuando CASA de Maryland quiere contratar para una posición vacante o recientemente creada, no-sindicalizada, de tiempo parcial o temporaria, y se piensa que la posición va a durar un (1) mes o menos, se deberá notificar por correo electrónico a todos los empleados reajustados que están en la lista de aviso con información sobre el puesto por email antes de ofrecer la posición a un candidato externo. CASA de Maryland mandara el email al empleado con más señoría primero.
- b. Para posiciones en donde CASA de Maryland tiene al menos treinta (30) días de noticia antes del comienzo de esa posición, y cree que la posición durara más de treinta (3) días o más, CASA de Maryland ocupara el puesto con cualquier empezado en la lista de aviso quien aplica para el trabajo y tiene las calificaciones adecuadas. Si más de un empleado reajustado y con calificaciones adecuadas aplica para el puesto, el que tiene mas señoría recibirá el puesto. Si no hay empleado en la lista de aviso que aplica dentro de cinco (5) días de la notificación, que será mandado por email, CASA podrá contratar externamente para el puesto. CASA de Maryland puede promover el puesto vacío externamente durante el periodo de cinco (5) días pero no revisara cualquier aplicación externa hasta que candidatos de la lista de avisos hayan sido entrevistados.
- c. Empleados, de la lista de aviso, contratados bajo esta Sección retendrán todos los derechos de recontractación mientras siguán bajo la posición temporaria o no-sindicalizada y después de que termine el empleo, pero el tiempo de aviso no se extenderá por el tiempo que el empleado este en la posición temporal o medio tiempo. Más allá de esos derechos, los empleados no tendrán el derecho a indemnización o algún otro beneficio bajo este Acuerdo a la finalización de la posición temporal o a medio tiempo.

SECCIÓN 5. Orientación Cada empleado nuevo recibirá orientación y entrenamiento específico al trabajo de hasta mitad (½) de un día, con la orientación proveída dentro de la primera semana de empleo y el entrenamiento proveído dentro de dos (2) semanas de empleo, a menos que los partidos lleguen a un acuerdo diferente. Una (1) hora será programado para que el nuevo empleado se reúna con un representante del sindicato.

SECCIÓN 6. Contrato del sindicato CASA de Maryland proveerá una copia del contrato de sindicato actual y cualesquiera otras pólizas a todos los nuevos empleados durante su primera semana de empleo con CASA de Maryland. CASA de Maryland y el sindicato compartirán igualmente el costo de traducir el contrato a español y cualquier otro idioma si hay acuerdo mutuo.

ARTÍCULO 27 - DESARROLLO PROFESIONAL

SECCIÓN 1. Un empleado que está llevando un curso de estudios relacionados con el trabajo realizado por CASA de Maryland puede ser reembolsado por los gastos de colegiatura, cuotas y libros de texto relacionados con dicho curso de estudio, hasta un máximo de un mil quinientos dólares (\$ 1,500) por año fiscal. Los siguientes requisitos se deben cumplir para que un empleado sea elegible para el reembolso bajo esta disposición:

- (a) El empleado debe ser un empleado de la unidad de negociación a tiempo completo y debe haber completado un (1) año de servicio antes de la inscripción.
- (b) El curso de estudio debe ser ofrecido por una institución educativa acreditada o una entidad de formación reconocida.
- (c) El curso de estudio debe ser en el tiempo libre del empleado, a menos que hayan sido aprobados por el Director Ejecutivo.
- (d) El empleado deberá proporcionar evidencia de la terminación satisfactoria del curso (s) con su solicitud de reembolso (una calificación del curso de "C" o superior, donde se califica el curso).

SECCIÓN 2. Antes de cualquier pago en virtud de la Sección 1 de este artículo, un empleado debe firmar un acuerdo diciendo que él o ella permanecerá en empleo de CASA por un mínimo de seis (6) meses. Si un empleado abandona voluntariamente el empleo en CASA antes de seis (6) meses, él / ella deberá pagar un monto prorrateado del dinero, es decir, un empleado que salga de tres (3) meses pagaría la mitad de la cantidad. El acuerdo también autorizará CASA a deducir el importe de la devolución de las sumas que adeuda CASA empleado en salarios, vacaciones anuales acumuladas u otros pagos debidos en el momento de la resignación.

SECCIÓN 3. El importe total a pagar a los empleados en la sección 1 en cada ejercicio será de veinte mil dólares (\$ 20,000).

ARTÍCULO 28 - SEGURO DE SALUD

SECCIÓN 1. CASA de Maryland deberá pagar el 100% de las primas de la cobertura de salud para los empleados. A partir del 1 de septiembre 2014, todos los empleados deberán disponer de un seguro bajo el Aetna Open Choice con la alternativa Rx. CASA de Maryland deberá pagar el 100% de las primas de la cobertura de salud para los empleados. Un empleado tiene la opción de extender la cobertura de grupo a los dependientes del empleado, con CASA pagando el cincuenta y cinco por ciento (55%) del costo adicional para las parejas, el sesenta por ciento (60%) para la cobertura familiar y sesenta y cinco por ciento (65%) para la cobertura de niño(s). El empleado deberá pagar el saldo. Además, si un empleado supera el máximo del plan HMO BlueChoice (\$ 1,300 para el individuo, \$ 2,600 por familia) fuera de su bolsillo CASA pagará la diferencia entre eso y el máximo fuera de su bolsillo por el Aetna Open Access Plan.

ARTÍCULO 29 - SEGURO DENTAL

SECCIÓN 1. CASA de Maryland deberá pagar el 100% de las primas del plan dental (a la fecha de 1 de septiembre 2014 Dental Principal) para los empleados. Un empleado tiene la opción de extender la cobertura de grupo a los dependientes de los empleados, con el coste adicional a pagar por el empleado. Si un empleado opta por extender la cobertura de grupo a sus dependientes, CASA pagará el sesenta por ciento (60%) del costo adicional para parejas y cobertura familiar y sesenta y cinco por ciento (65%) para la cobertura de los niños. El empleado deberá pagar el saldo.

ARTÍCULO 30 - COBERTURA DE VISION

SECCIÓN 1. CASA de Maryland deberá pagar el 100% de las primas de la cobertura de la visión (a fecha de 1 de septiembre 2014 a través del plan Aetna Open Access Vision Plus) para los empleados. Un empleado tiene la opción de extender la cobertura de grupo a los dependientes del empleado, CASA pagará el sesenta por ciento (60%) del costo adicional para parejas y cobertura familiar y sesenta y cinco por ciento (65%) para la cobertura de los niños. El empleado pagaría el saldo.

ARTÍCULO 31 - DE JUBILACIÓN Y PLAN DE AHORRO

SECCIÓN 1. Con anterioridad a la ratificación de este Acuerdo, CASA de Maryland había instalado y estaba manteniendo un plan 403(b) de jubilación y ahorros ("Plan CASA de Jubilación y Ahorros de Empleados"). CASA de Maryland acuerda continuar con el plan existente.

ARTÍCULO 32 - SEGURO DE VIDA COLECTIVO

SECCIÓN 1. Con anterioridad a la ratificación de este Acuerdo, CASA de Maryland había instalado y estaba manteniendo seguro de vida colectivo. CASA de Maryland acuerda continuar con el plan y el nivel de beneficios existente. CASA de Maryland deberá pagar el 100% de las primas del plan de seguro de vida colectivo para los empleados.

ARTÍCULO 33 - SEGURO DE INCAPACIDAD A CORTO PLAZO

SECCIÓN 1. Con anterioridad a la ratificación de este Acuerdo, CASA de Maryland había instalado y estaba manteniendo un seguro de incapacidad a corto plazo. CASA de Maryland acuerda continuar con el plan y el nivel de beneficios existente. CASA de Maryland deberá pagar el 100% de las primas del seguro de incapacidad a corto plazo.

ARTÍCULO 34 - DESCRIPCIONES DE PUESTOS

SECCIÓN 1. CASA de Maryland y el Sindicato se pondrán de acuerdo sobre el formato que se utilizará para las descripciones de puestos.

SECCIÓN 2. CASA de Maryland modificará las descripciones de puestos existentes si es necesario

para cumplir con el formato acordado en la Sección 1.

ARTÍCULO 35 – SALARIOS

SECCIÓN 1. Por los efectos de los salarios, cada clasificación de trabajo se colocará en una "categoría de empleo" de la siguiente manera:

Categoría No-Exemta 1

Facilities Specialist

Maintenance Specialist

Receptionist

Receptionist/HR Coordinator ID Specialist

Intake Specialist

Categoría No-Exemta 2

Employment Specialist

Community Access Information & Health Promotion Specialist

Community Liaison

Development Administrative Assistant

Member Services Information Specialist

Driver's License Coordinator Health information Specialist Social Services Specialist

Social Services Specialist/Volunteer Coordinator

Legal Office Manager

Development Assistant

Quality Control Coordinator Peer Network Specialist

Paralegal

Member Services Paralegal

Categoría No-Exemta 3

Legal Assistant

Community Liaison & Employment Specialist Floater Mobile Health Navigator

Senior Social Services Specialist

Senior Member Services Coordinator

Categoría Exemta 1

Financial Education Specialist**Community Outreach Coordinator****ESOL Coordinator****Communications Specialist Social Media & Web**

Health Outreach Coordinator

Health Access Coordinator

Financial Literacy Specialist

Education Coordinator NDLO Coordinator

Curriculum Development Specialist

Individual Giving Coordinator

Member Services Coordinator

Categoría Exempta 2

ESOL Lead Program Coordinator Vocational Education Training Coordinator

Economic Development Coordinator Pine Ridge Coordinator

Organizer I

Development Associate

IT Specialist

Grant Writer Coordinator

Citizenship Coordinator

Communications Specialist

Communications Specialist — Web, Social Media, List Building

Complex Campaign Organizer

Workforce Development Specialist Advocacy Specialist

MNAP Coordinator

Categoría Exempta 3

Organizer II

Development Officer

Advocacy & Elections Specialist Senior Development Associate

Categoría Exempta 4

Attorney

SECCIÓN 2. Al firmar este acuerdo, los rangos de pago para cada categoría serán:

	Minimo	Maximo
Categoría No-Exempta 1	\$32,682	\$42,682
Categoría No-Exempta 2	\$34,250	\$44,500
Categoría No-Exempta 3	\$35,950	\$45,950
Categoría Exempta 1	\$36,138	\$46,138
Categoría Exempta 2	\$36,662	\$47,662
Categoría Exempta 3	\$45,574	\$55,754
Categoría Exempta 4	\$48,000	\$57,000

Al cumplir **quince (15)** años de servicio con CASA de Maryland, el empleado recibirá un bono anual **de mil quinientos dólares (\$1,500), menos los impuestos que apliquen.**

SECCIÓN 3. Comenzando el 1o de Julio, 2014, empleados que estén por debajo del mínimo del rango de pago de su categoría serán elevados al mínimo de la categoría o su sueldo será incrementado por el 4%, cual sea la opción más alta.

SECCIÓN 4. Los Empleado recibirán un incrementa a sus salarios comenzando efectivamente el 1o de Julio, 2014, un incremento del 2.75% comenzando el 1o de Julio, 2015 y un incremento del 2.75% comenzando el 1o de Julio, 2016.

SECCIÓN 5. En caso de que CASA de Maryland contrate a un nuevo empleado en la clasificación corriente con un salario más alto que el salario del empleado(s) titular, el salario de cualquier empleado(s) titular que esté realizando tareas de trabajo comparables se aumentara de inmediato a la nivel salarial del nuevo empleado, si la experiencia, competencias y calificaciones de los nuevos empleados y el titular(es) son relativamente iguales. Esta sección no se aplicará a los becarios cuyo salario se fija por un financiador / otorgante.

SECCIÓN 6.

- (a) A los empleados no exentos se les pagara tiempo y medio por todas las horas trabajadas

- en exceso de 40 horas en una semana. En la medida permitida por la ley, a petición de un empleado, en lugar del pago de horas extras que él o ella puede recibir tiempo compensatorio, calculado a una hora y la mitad de todas las horas trabajadas en exceso de 40 horas en una semana. Tal tiempo compensatorio debe ser utilizado dentro del período de pago en el que se han ganado.
- (b) CASA informará a los empleados con prontitud, pero no más tarde del final del próximo día laboral, si su reporte de tiempo fue alterado por un supervisor

ARTÍCULO 36 - MISCELÁNEOS

SECCIÓN 1. CASA de Maryland deberá evaluar formalmente empleados sobre una base anual.

SECCIÓN 2. Salvo en los casos en que el tiempo sea esencial, CASA de Maryland deberá proveer a los empleados un aviso de (4) semanas de las reuniones de personal completo donde la asistencia es obligatoria y cuando la reunión este prevista que ocurra en un sábado, domingo o un día festivo.

SECTION 3. In the event that a CASA de Maryland employee is involved in a motor vehicle accident while operating his or her personal vehicle while performing duties related to his/her employment with CASA de Maryland, or if an employee's vehicle is damaged while parked under the same conditions, CASA de Maryland shall reimburse the employee in an amount not to exceed) the amount of their insurance deductible for the costs of repair to the personal vehicle, which are not otherwise compensable from any other source. Reimbursement will not be made, however, where the employee receives a ticket or is otherwise at fault. In order to obtain reimbursement under this Section, the employee must provide CASA with an insurance report concerning the incident, showing the deductible amount, or a repair estimate, and either a police report, witness statement or other sufficient evidence to substantiate the damage claim.

SECTION 4. CASA vehicles can be used only by authorized users who have provided a copy of their driver's license to the Administration Department and signed an affidavit attesting to the fact that they have a driving record that meets insurance requirements to drive CASA vehicles. Employees shall not be subject to discipline if unable to meet the insurance requirements to drive a CASA vehicle.

- (a) CASA staff with two (2) or more moving violations in a CASA vehicle must be paid by the employee. CASA staff with two (2) or more moving violations in a CASA vehicle in any given year will not be allowed to use CASA's vehicle for a period of twelve (12) months.
- (b) CASA de Maryland shall provide vehicle insurance coverage for all authorized users of vehicles owned by CASA de Maryland.
- (c) Any CASA employee who uses his or her personal vehicle to transport clients or community members must have a valid driver's license on file with the Administration Department and the car must be covered by at least the minimum insurance required by law.

SECTION 5. CASA de Maryland employees who conduct outside (non-CASA de Maryland) business activities shall not utilize CASA de Maryland's resources or employees' contacts with the community to further that outside business.

SECTION 6. CASA de Maryland employees shall not accept gifts other than those of insignificant monetary value (less than \$25) from community members, vendors, or others doing business or seeking

to do business with CASA de Maryland. Under no circumstances may an employee accept money in any form or alcohol.

ARTÍCULO 37 - PERIODO DE PRUEBA; RENUNCIA

SECCIÓN 1. Todos los empleados deberán realizar un período de prueba de tres (3) meses, que CASA de Maryland puede extender hasta por un periodo de dos (2) meses adicionales, con el consentimiento del Gremio durante ese período de prueba, CASA de Maryland deberá tener el derecho ilimitado a despedir al empleado. Los empleados a prueba recibirán evaluaciones escritas de su progreso dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a su fecha de contratación. Si no se proporciona la evaluación no es susceptible de arbitraje. En el caso de que el período de prueba se extienda, el empleado deberá ser informado por escrito las áreas específicas que él o ella necesita mejorar.

SECCIÓN 2. Los empleados deben dar un mínimo de dos (2) semanas de notificación de su intención de renunciar. Para utilizar las vacaciones anuales acumuladas durante los dos (2) semanas antes de la fecha efectiva de la renuncia, un empleado debe obtener la aprobación previa de su supervisor inmediato.

ARTÍCULO 38 - NO HUELGA - NO CIERRE PATRONAL

SECCIÓN 1. Durante la vigencia de este Acuerdo, el sindicato, sus funcionarios, agentes y representantes y empleados deberán de ninguna manera, directa o indirectamente, autorizar, ayudar, causa, fomentar, participar en, ratificar o aprobar cualquier huelga, paro de trabajo, boicot, piquetes desaceleración o cualquier otro intento de restringir o interferir con el trabajo de CASA de Maryland.

SECCIÓN 2. Durante la vigencia de este Contrato, CASA de Maryland hará un cierre patronal a sus empleados.

ARTÍCULO 39 - APRENDICES

SECCIÓN 1. CASA de Maryland puede tener en un momento dado, hasta un total de cinco (5) organizadores aprendices, especialistas de empleo de aprendices, Especialistas de identidad, u otras posiciones mutuamente acordadas. Estas posiciones están destinadas a dar a los miembros de la comunidad la oportunidad de desarrollar las habilidades necesarias para el empleo regular en CASA de Maryland, cuando existe una abertura y el grupo de solicitantes no produce un candidato plenamente calificado. El aprendizaje será un programa de un año. Un aprendiz no podrá sustituir a un empleado cubierto por el gremio, o ser utilizado para cubrir un puesto vacante por un empleado del Gremio.

SECCIÓN 2. Durante el aprendizaje, CASA de Maryland asistirá al aprendiz en el desarrollo de las habilidades necesarias para completar con éxito el programa.

SECCIÓN 4. CASA puede liberar un aprendiz en cualquier momento durante el período de aprendizaje, siempre que un plan de acción para la mejora haya sido presentado al aprendiz de por lo menos seis (6) semanas antes de la terminación.

SECCIÓN 5. Si el aprendiz se gradúa del programa de un (1) año de aprendizaje, no será necesario que ese empleado haga el período de prueba 3 meses especificado en el artículo 37.

ARTÍCULO 40 - BECARIOS Y EMPLEADOS TEMPORALES

SECCIÓN 2. CASA de Maryland tiene derecho a contratar a empleados temporales por periodos de hasta cuatro (4) meses dentro de un período de doce (12) meses periodo calculado a partir de la fecha de contratación. Este plazo podrá ser prorrogado por acuerdo entre CASA de Maryland y el Sindicato. Los empleados temporales no deben estar en la unidad de negociación.

ARTÍCULO 41 - DERECHOS DE LA GERENCIA

SECCIÓN 1. Sin perjuicio de las disposiciones del presente Acuerdo y de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables, CASA de Maryland deberá tener derechos de gerencia tradicionales, incluyendo pero no limitados a:

- a. Dirigir los empleados de CASA de Maryland en el desempeño de sus funciones;
- b. Contratar, promover, transferir (excepto para las transferencias permanentes ante una oficina de más de 30 millas de la oficina actual), asignar y retener a los empleados, y de suspender, degradar, descargas, o tomar cualquier otra acción disciplinaria en contra de tales empleados;
- c. Mantener la eficiencia de la organización; y
- d. Determinar los métodos, medios y personal con el cual CASA de Maryland de llevarán a cabo sus operaciones.

ARTÍCULO 42 - CUENTA DE GASTOS FLEXIBLE

A partir del 1 de enero de 2009 CASA de Maryland deberá establecer un programa de conformidad con la Sección 125 del Código de Rentas Internas para permitir a los empleados la opción de destinar una parte de su salario antes de impuestos para los gastos no reembolsados de cuidado de la salud y para el cuidado de dependientes, como sea permitido por las reglas y regulaciones del IRS. La cantidad máxima permitida para ser destinada a gastos de atención médica será de dos mil quinientos dólares (\$ 2,500) por año calendario y la cantidad máxima permitida para ser reservada para el cuidado de dependientes será de cinco mil dólares (\$ 5,000) por año calendario (2,500 si es casado y se archiva por separada).

ARTÍCULO 43 - DURACIÓN Y RENOVACIÓN

El presente Acuerdo entrará en vigor el 1 de julio de 2014 y permanecerá en vigor hasta el 30 de junio de 2017. Dentro de los noventa (90) días antes de la fecha de vencimiento del presente Contrato, el Contratante o el Gremio podrán iniciar negociaciones para que un nuevo Acuerdo de surta efecto.