



ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ENTRE Y PARA EL

SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION LOCAL 1021

Y

EL DISTRITO ESCOLAR UNIFICADO DE SAN FRANCISCO

PARA

EL 1 DE JULIO DE 2017 – EL 30 DE JUNIO DE 2020

[This document is a translation of an original document written in English. Consult your representative if you have any questions regarding this translation or the original document.]

JUNTA DE EDUCACIÓN
DISTRITO ESCOLAR UNIFICADO DE SAN FRANCISCO

Shamann Walton, Presidente
Hydra Mendoza-McDonnell, Vicepresidente
Stevon Cook
Matt Haney
Emily Murase
Rachel Norton
Mark Sanchez

SUPERINTENDENTE ESCOLAR

Dr. Vincent Matthews

Equipo de negociación de SFUSD Local 1021

Lorraine Bowser	Beatrice Hernandez de Montecino
Tracy Brown	Ryan Fettes
Jeannie Butler	Anthony Mills
Jeanette Coleman	Kenneth Tsui
Joshua Davidson	Barbara White
Ryan Fettes	Carol Wood

Personal del Local 1021

Jesse Tangk

Equipo de Negociación del Distrito

Carmelo Sgarlato	Daniel Menezes
Carrie Slaughter	Angie Sagastume
Mimi Chwang	

Consejeros legales del
distrito

Gregory J. Dannis –
Dannis Woliver Kelly

Preámbulo

El Distrito y los miembros del Local 1021 de SEIU se benefician mutuamente de un acuerdo claro y bien implementado sobre las condiciones de empleo según el criterio del Distrito. Este Acuerdo apoya las operaciones eficaces del Distrito y la contribución vital de los miembros de la unidad de negociación para fomentar un entorno de aprendizaje exitoso, intersectorial y equitativo para los niños y las familias de San Francisco.

Los procedimientos para la resolución de las diferencias entre el Distrito y el Sindicato que se indican en este acuerdo tienen la finalidad de contribuir a la armonía laboral a favor del interés público.

Tabla de contenido

1.0	Reconocimiento	1
2.0	Vigencia del acuerdo	1
3.0	No discriminación	2
4.0	Traducción y distribución	3
5.0	Beneficios de compensación y salud y bienestar	3
6.0	Puestos temporales	13
7.0	Archivos del personal	14
8.0	Seguridad del sindicato.....	14
9.0	Derechos del sindicato.....	15
10.0	Desarrollo y capacitación profesional	19
11.0	La subcontratación del trabajo	21
12.0	Días feriados y vacaciones	22
13.0	Licencias para ausentarse del trabajo	23
14.0	Asignaciones laborales	26
15.0	Sustitutos y empleados que trabajan según las necesidades	28
16.0	Estipulaciones para los oficinistas	28
17.0	Puestos del personal de limpieza	31
18.0	Servicios de nutrición estudiantil	31
19.0	Estipulaciones del programa de desarrollo infantil.....	37
20.0	Auxiliares de biblioteca.....	38
21.0	Uniformes	38
23.0	Procedimientos de reclamos	39
24.0	Protección al empleado	42
25.0	Conferencias de padres	43
26.0	Períodos de prueba.....	44
27.0	Licencias.....	44
28.0	Despidos	45
29.0	Disciplina y despido de miembros permanentes de la unidad.....	45
30.0	Asegurabilidad	48
31.0	Requisitos de aviso a las escuelas chárter	50
32.0	Programa de beneficios para viajeros frecuentes	50
33.0	Desembolso de los ingresos de la ley de maestros y educación de calidad de San Francisco.....	51
	Apéndice A - Horarios salariales	52

Apéndice A1 – Horario laboral (trabajó menos de 1040 horas por año escolar – no califica para la jubilación) con vigencia a partir del 1 de julio de 2017 – 5%	52
Apéndice A1b – Horario salarial para compensar el aporte de 7,5% para la jubilación de empleados– con vigencia a partir del 1 de julio de 2017 – 5%.....	57
Apéndice A1c – Horario salarial para compensar el aporte de 8% para la jubilación de empleados – con vigencia a partir del 1 de julio de 2017 – 5%.....	62
Apéndice A2a- Horario salarial (trabajó menos de 1040 horas en cualquier año escolar - no califica para el empleo) con vigencia a partir del 1 de julio de 2018 – 4%.....	63
Apéndice A2B – Horario salarial para compensar el aporte de 7,5% para la jubilación de empleados– con vigencia a partir del 1 de julio de 2018 – 4%.....	73
Horario salarial para compensar el aporte de 8% para los empleados - con vigencia a partir del 1 de julio de 2018 – 4%	82
Apéndice A3a – Horario salarial (trabajó menos de 1040 horas en cualquier año escolar - no califica para la jubilación) Con vigencia a partir del 1 de julio de 2019 – 3%.....	83
Apéndice A3b – Horario salarial para compensar el aporte de 7,5% para la jubilación de empleados– Con vigencia a partir del 1 de julio de 2019 – 3%.....	93
Apéndice A3c – Horario salarial para compensar el aporte de 8% para la jubilación de empelados - Con vigencia a partir del 1 de julio de 2019 – 3%.....	102

1.0 Reconocimiento

El Distrito Escolar Unificado de San Francisco (en adelante, el Distrito) reconoce voluntariamente al Local 1021 de Service Employees International Union, (en adelante, el Sindicato) como el representante exclusivo de los servicios apropiados para los Obreros y la Nutrición Estudiantil y la unidad de negociación apropiada para los Servicios administrativos y técnicos de acuerdo con la Sección 33050 de las normativas de la Ley de relaciones de empleo educativo (EERA, por sus siglas en inglés). Las clasificaciones de dichas unidades de negociación se designan en el Apéndice A de este Acuerdo. El Distrito afirma que el Sindicato ha demostrado un apoyo mayoritario en dichas unidades de negociación.

1.1 Colocación de las clasificaciones nuevas

El Sindicato proveerá al Distrito un listado de las clasificaciones nuevas que propone incluir en la unidad. Después de revisar dicho listado, el Distrito y el Sindicato se reunirán para discutir la propiedad de la posible modificación a la unidad, los potenciales conflictos en las designaciones del Distrito para la gerencia y los puestos confidenciales, y los procedimientos de reconocimiento de la Junta de relaciones de empleo público (PERB, por sus siglas en inglés). Excepto en instancias de conflictos sobre la propiedad y las designaciones, el Distrito no intentará bloquear las solicitudes del Sindicato a PERB para la modificación de la unidad.

Si en el futuro se crean clasificaciones nuevas sobre las cuales el Distrito y el Sindicato no puedan ponerse de acuerdo en cuanto a la inclusión o exclusión de la unidad, el asunto se presentará a la Junta de relaciones de empleo público para la posible modificación de la unidad.

2.0 Vigencia del acuerdo

El acuerdo entrará en vigor el 1 de julio de 2017 hasta el 30 de junio de 2020.

2.1 Cláusula de salvaguardar

Si una corte de jurisdicción competente declara la invalidez de cualquier estipulación de este Acuerdo, todas las otras estipulaciones de este Acuerdo se mantendrán en plena vigencia y efecto. Si esto ocurre, las partes aceptan reunirse y negociar dentro de treinta (30) días con el motivo de llegar a un acuerdo mutuo sobre un reemplazo satisfactorio.

2.2 Acuerdo completo

Este es un acuerdo completo sobre todos los asuntos que se encuentran dentro del alcance de la representación durante la vigencia de este Acuerdo. Las partes no calificadas renuncian el derecho de reunirse y consultar sobre las prácticas existentes incluso si no se indican en este Acuerdo. En el caso de que cualquier práctica, asunto o tema nuevo surja durante la vigencia de este Acuerdo, se proveerá al Sindicato un aviso previo y la oportunidad de reunirse y resolver las cuestiones pertinentes para llegar a un acuerdo.

2.3 Reapertura económica automática

Independientemente de cualquier otra estipulación de este Acuerdo, el Distrito y el Sindicato aceptan que si el Local 1021 y la Ciudad renegocian subsecuentemente un componente económico de su memorando de entendimiento actual, dicho componente no aplicará automáticamente a SFUSD. Sin embargo, dicho componente del memorando de entendimiento de la Ciudad y el Sindicato resultará en la reapertura automática de las negociaciones entre el Sindicato y el Distrito sobre el asunto en cuestión.

3.0 No discriminación

No se discriminará a ningún empleado a base de su raza, credo, color, origen nacional, ascendencia, edad, estado civil, estatus de pareja de hecho, embarazo, discapacidad física o mental, condición médica, información genética, condición militar o veterano, género o identidad de género, expresión de género, sexo u orientación sexual, grupo étnico, afiliación policia, afiliación con una organización de empleados, ni ningún otro factor sin mérito que no se relacione con el empleo, sin importar si dichos factores son verdaderos o percibidos, con tal de que no impidan la capacidad del individuo para realizar la tarea en cuestión. El acoso sexual contra los empleados está expresamente prohibido.

La discriminación prohibida contra el sexo incluye la discriminación a base del embarazo, parto o lactancia del empleado o candidato, además de cualquier condición médica relacionada.

El Distrito también prohíbe la discriminación en compensación, términos, condiciones y otros privilegios del empleo además de la toma de cualquier acción adversa contra el empleo, lo cual incluye, pero no se limita a la terminación o denegación del empleo, las promociones, la asignación de trabajos o la capacitación laboral, contra un empleado o candidato, basado parcialmente o en su conjunto en cualquiera de las categorías que se indican anteriormente.

Cualquier empleado que cree haber sido sometido a la discriminación, o cree que otro empleado ha sido sometido a la discriminación, debe reportar el incidente inmediatamente a cualquiera de las personas y/o oficinas siguientes:

- el supervisor directo del empleado;
- el Departamento de Recursos Humanos del Distrito (Director ejecutivo de talento humano o Director administrativo);
- el Departamento de Relaciones Laborales del Distrito (Representante principal de relaciones laborales o Jefe de relaciones laborales); o
- la Oficina de Equidad del Distrito (Director).

El Distrito proveerá al Sindicato un aviso inmediato de la queja para facilitar la puntualidad de la investigación. El Distrito realizará una investigación y proveerá un informe de los hallazgos y acciones dentro de 20 días laborables.

No se tomará represalias contra ningún empleado por haber informado o presentado una queja de discriminación según lo definido anteriormente.

Hasta donde sea posible, las quejas contra la discriminación serán abordadas en estricta confidencialidad tanto por el Sindicato como por el Distrito.

Las acciones disciplinarias contra cualquier empleado determinado de haber violado este Artículo pueden incluir la disciplina progresiva según la gravedad y naturaleza de la mala conducta que se ha comprobado.

Si una queja alega la discriminación por un empleado que no forma parte del Distrito, las medidas y/o acciones correctivas finales que se considerarán, de acuerdo con lo contemplado por las Regulaciones administrativas, incluirán la prohibición de contacto entre tal(es) persona(s) con el reclamante y/o su sitio de trabajo.

El Distrito y el Sindicato aceptan que este Artículo se administrará y se implementará de acuerdo con todas las normativas, regulaciones administrativas y estatutos relevantes de la Junta.

4.0 Traducción y distribución

4.1 Traducción

Una vez ratificado este acuerdo por la Junta de Educación, el Distrito y el Sindicato obtendrán la traducción al español y al chino. El Distrito y Sindicato corregirán cualquier problema o error de traducción por acuerdo mutuo. El costo de dicha traducción será financiado a partes iguales.

4.2 Las disputas se regirán por el acuerdo del idioma inglés

Si surgen conflictos o disputas en relación con la traducción o interpretación adecuada de cualquier término o estipulación de este acuerdo, prevalecerán las intenciones y el lenguaje de la versión en inglés.

4.3 Distribución en línea

El Distrito y el Sindicato publicarán los contratos completos a sus sitios web en cada idioma tan pronto como sea práctico después de la ratificación.

4.4 Distribución impresa

El Distrito y el Sindicato compartirán el costo para imprimir la cantidad suficiente de contratos, en cada idioma, y los distribuirán a los miembros actuales de la unidad de negociación y a otros empleados del Distrito según las necesidades. Dichos contratos se imprimirán en un formato que sea aceptado mutuamente por las partes.

El Sindicato tiene derecho a usar el Correo del distrito para distribuir los contratos en los sitios de trabajo.

5.0 Beneficios de compensación y salud y bienestar

Las tarifas por hora del horario salarial que entró en vigor el 30 de junio de 2017 se ajustarán durante la vigencia de este acuerdo de la forma siguiente:

- a. 2017-2018 – Aumento de cinco por ciento (5%) a partir del 1 de julio de 2017,
- b. 2018-2019 – Aumento de cuatro por ciento (4%) a partir del 1 de julio de 2018

Si el total de los ingresos generales no restringidos según lo proyectado en el Segundo informe presupuestal interino y las proyecciones plurianuales de 2018-2019 excede los ingresos proyectados que se declararon en el Presupuesto adoptado y las proyecciones plurianuales de 2018-2019, todas las partes deberán reunirse para ajustar el acuerdo salarial de 2019-2020 si las dos partes aceptan que están disponibles los fondos suficientes. Cualquier ajuste semejante será prospectivo únicamente.

Si las partes se reúnen de acuerdo con el proceso anteriormente indicado, cualquier parte puede volver a abrir el contrato en relación con dos artículos no económicos para el año escolar 2019-2020.

- c. 2019-2020 – Aumento de tres por ciento (3%) a partir del 1 de julio de 2019

5.0.1 Pago de la suma global

Tras la ratificación por las dos partes, cada miembro de la unidad de negociación de SEIU recibirá el pago único de la suma global de quinientos dólares (\$500).

5.0.2 Ajuste del horario salarial

5.0.2.1 A partir del 1 de julio de 2017, la clasificación 7450 se ajustará al horario salarial que sea equivalente a un grado por encima del horario para la clasificación 1930, es decir, de \$25,0125 (paso 1) a \$30,2611 (paso 5).

5.0.2.2 A partir del 1 de julio de 2017, la clasificación 2585 se ajustará al horario salarial que sea equivalente a un grado por debajo del horario para la clasificación 2586, es decir, de \$22,5540 (paso 1) a \$27,2741 (paso 5).

5.0.2.3 Antes del 1 de julio de 2018, las clasificaciones que no tuvieron empleados titulares en los contratos anteriores y se excluyeron de los ajustes a los horarios salariales se corregirán para que incluyan los ajustes indicados.

5.0.2.4 Se establecerá un comité formado por representantes de SEIU y del Distrito para examinar lo siguiente:

- Las asignaciones del personal a base de la cantidad de comidas que se sirven
- Sueldos comparables para trabajos parecidos de un listado mutuamente aceptado de empleados parecidos.

El comité recomendará cambios, si los hay, al horario salarial actual para los trabajadores SNS de 2615 y 2616 al Superintendente o su representante designado y al Presidente de SEIU o su representante designado.

5.1 Prima por longevidad

Los miembros elegibles de la unidad recibirán una prima de 30 centavos por hora como pago por longevidad. La elegibilidad para dicho pago por longevidad se destinará a los miembros de la unidad que cumplan con los criterios siguientes:

5.1.1 Diez (10) años o más, pero menos de quince (15) años consecutivos de experiencia en el Distrito, o cualquier combinación de diez años o más, pero menos de quince (15) años de servicio en el Distrito y cualquier otra clasificación incluida en el Sistema de Servicio Civil de San Francisco.

5.1.2 A partir del 1 de julio de 2017, los miembros elegibles de la unidad recibirán una prima de 60 centavos por hora como pago por longevidad. La elegibilidad para esta tasa de pago por longevidad aplicará a aquellos miembros de la unidad que cumplan con los criterios siguientes:

5.1.2.1 Quince (15) años consecutivos o más de servicio en el Distrito, o cualquier combinación de quince (15) años de servicio en el Distrito y cualquier otra clasificación incluida en el Sistema de Servicio Civil de San Francisco. Esta estipulación se implementará prospectivamente a partir del 1 de julio de 2018.

5.1.3 Prospectivamente a partir del 1 de julio de 2018, los empleados que cuenten actualmente con una asignación en el Distrito de menos de cuatro (4) horas al día reunirán los criterios de elegibilidad para las secciones 5.1.1 y 5.1.2.

5.2 Aportes jubilatorios

5.2.1 A partir del 1 de julio de 2011, los empleados representados aceptan pagar sus propios aportes jubilatorios a una cantidad equivalente al siete por ciento y medio (7,5%) del salario grueso cubierto de acuerdo con la constitución de la ciudad. Para los empleados que se hicieron miembros de SFERS antes del 2 de noviembre de 1976 (Sección A8.509 del Plan Misceláneo de la Constitución), el miembro de la unidad también asumirá el pago de la mitad (0,5%) restante del total de ocho por ciento (8%) de los aportes jubilatorios del empleado a SFERS.

5.2.2 A cambio del 7,5% asumido por los miembros de la unidad como aporte jubilatorio, el Distrito acepta ajustar el horario salarial al 6,12% para aquellos miembros de la unidad que también sean miembros del sistema de jubilación. Para los miembros de la unidad que se hicieron miembros de SFERS antes del 2 de noviembre de 1976 y

por lo tanto hacen una contribución de 8%, el Distrito acepta ajustar el horario salarial al 6,62%; sin embargo, los miembros que eligieron una contribución reducida solo recibirán un ajuste equivalente al por ciento de su contribución.

5.2.3 Dichos aportes por los miembros se harán antes de los impuestos de acuerdo con el Código de Impuestos Internos y sus normativas reguladoras.

5.2.4 Cualquier miembro de la unidad que califique para hacerse miembro del sistema de jubilación durante la vigencia de este acuerdo se transferirá al horario salarial que se ajustó para reflejar el aporte jubilatorio de 7,5% que le corresponde como miembro de la unidad, de forma retroactiva a partir de la fecha de entrada al sistema de jubilación.

5.2.5 Hasta donde la ley estatal lo permite, los cambios a las reglas por la Junta de jubilación de la ciudad en relación con el abono del permiso acumulado por enfermedad a la cuenta de jubilación se incorporarán haciendo referencia a este Acuerdo.

5.2.6 Jubilación temprana

En el caso de elegibilidad para la jubilación temprana, el Distrito participará en cualquier programa de jubilación que corresponda si el programa se implementa en la Ciudad y el Condado de San Francisco, de acuerdo con la Sección A8.401-7 de la Constitución de la Ciudad.

5.3 Prestaciones de salud

A partir del 1 de enero de 2014, el Distrito aumentará su aporte al cuidado médico para dependientes a una cantidad igual a la fórmula de 75% establecida por el HSS, o al cálculo de la cobertura médica mínima que está disponible a través de HSS a la tarifa que corresponde a las familias.

5.3.1 Cobertura de seguro médico

Cada 1 de enero, los empleados provisionales/temporales con horarios regulares que trabajen veinte (20) horas o más, pero menos de treinta (30) horas por semana, o los empleados que trabajen intermitentemente según las necesidades a un promedio de veinte (20) horas o más, pero menos de treinta (30) horas por semana dentro de un período de doce (12) meses, empezando el 1 de julio hasta el 30 de junio, reúnen los criterios de elegibilidad para recibir prestaciones médicas (de salud, visión, dental) a través del Sistema de servicios de salud.

Además, cada 1 de enero, los empleados provisionales/temporales con horarios regulares que trabajen al menos treinta (30) horas por semana dentro de un período de doce (12) meses, empezando el 1 de julio hasta el 30 de junio, reúnen los criterios de elegibilidad para recibir prestaciones médicas (de salud, visión, dental) como empleados y, si corresponde, para sus dependientes. La elegibilidad se determinará anualmente para los empleados que reúnen los criterios exigidos.

5.3.1.1 Cada empleado elegible seleccionará un plan de salud de aquellos que se ofrecen a los empleados de la Ciudad, a menos que el empleado desee estar exento de la cobertura.

Los planes médicos que se ofrecen actualmente son los siguientes:

City Health

Kaiser Permanente

Blue Shield

5.3.1.2 Los miembros de la unidad con exención permanente que trabajen menos de cuatro (4) horas al día/veinte (20) horas por semana, tendrán derecho a una de las siguientes opciones de seguro médico, según lo determinado por el Distrito.

- La contribución de primas por el Distrito igual al 75% de la prima de Kaiser para los empleados solamente, para aquellos empleados que se inscriban en un plan de seguro médico de HSS y acepten pagar el 25% restante de la prima, o
- Cobertura bajo una opción ofrecida por la Ciudad como resultado de una ordenanza que puede establecer en la cual se requiere que las agencias que reciben fondos de la ciudad o les provean a los empleados algún tipo de cobertura médica o participen en una de las opciones de cobertura indicadas en dicha Ordenanza.

5.3.1.3 El Distrito proveerá el 100% de cobertura por Kaiser Premium solo para los empleados con exención permanente que formen parte del Programa de nutrición estudiantil.

5.3.1.4 Para los años escolares de 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020, el Distrito acepta seguir pagando el aumento en los costos de la porción de prestaciones médicas que les corresponde a los empleadores, según lo definido por el Sistema de servicio médico cada año a través de un proceso conocido como el promedio de 10 condados.

5.3.1.5 Contribución a los beneficios adicionales del distrito

El Distrito contribuirá \$30,09 por período de pago para la cobertura de cuentas individuales para los empleados que estén inscritos en el plan más caro.

5.4 Dental

Delta Dental Care Program #652 está disponible para los empleados del distrito escolar con clasificación de Servicio Civil que reúnen los criterios de elegibilidad para la cobertura médica.

El Distrito proveerá cobertura dental general por la cantidad de \$2,000 para los que seleccionen la opción de dentistas preferidos de Delta Dental. Los que no seleccionen la opción de dentistas preferidos de Delta Dental seguirán recibiendo una cobertura de \$1,500.

5.4.1 Cobertura por Delta Orthodontia

El Distrito proveerá Orthodontia hasta \$750 por vida para cada miembro de la unidad de negociación y cada uno de sus dependientes cubiertos tan pronto como esté disponible a nivel administrativo.

5.4.2 Los detalles de los beneficios y las tasas de contribución de cada plan están disponibles en la oficina del Sistema de servicios médicos (Health Service System) o la oficina de Beneficios de SFUSD.

5.4.3 Cobertura dental para jubilados

A la fecha de jubilación, el Distrito extenderá la opción a los empleados jubilados de comprar cobertura dental al precio del grupo COBRA durante un máximo de dieciocho (18) meses. Dicha cobertura será una continuación de la cobertura activa de los empleados y es la misma cobertura que se les provee a los empleados actuales.

5.5 Cobertura médica adicional

5.5.1 Cobertura por discapacidad de largo plazo

El Distrito les proveerá a todos los empleados permanentes un Plan de protección de los ingresos que será financiado en su totalidad y que se incorporará al permiso por enfermedad u otras estipulaciones de permiso, a la opción del empleado.

5.5.2 Seguro de vida colectivo y seguro de muerte y desmembramiento accidental

El Distrito les proveerá a los miembros permanentes de la unidad una Póliza de seguro de vida colectivo y seguro de muerte y desmembramiento accidental que financiará en su totalidad, con cobertura médica de nivel de \$25.000 hasta la jubilación o la separación del empleo, más el beneficio de \$25.000 por muerte accidental.

5.5.2.1 Cuidado de la familia tras el fallecimiento del empleado

En conjunto con las reglas de elegibilidad de la Ciudad y del Sistema de servicios médicos del Condado, el Distrito se pondrá en contacto con el pariente más cercano para informarle acerca de la continuación de los beneficios.

5.5.2.1.1 Los supervivientes de los empleados fallecidos cuya fecha de contratación fue antes del 8 de enero de 2009 recibirán beneficios al superviviente que equivalen los beneficios médicos de vida de los jubilados pendiente la aprobación final del Sistema de servicios médicos.

5.5.2.1.2 Los supervivientes de los empleados fallecidos cuya fecha de contratación fue después del 9 de enero de 2009 no reúnen los criterios de elegibilidad para recibir los beneficios al superviviente según las reglas de elegibilidad del Sistema de servicios médicos. Sin embargo, sí reúnen los criterios de elegibilidad para recibir prestaciones de COBRA hasta dieciocho (18) meses después de la pérdida de cobertura para empleados activos. El equipo de beneficios del Distrito se pondrá en contacto con los supervivientes para informarles acerca del proceso.

5.5.3 Servicios y descansos continuos (empleados temporales)

5.5.3.1 Los descansos del invierno, primavera y otoño (Día de Acción de Gracias) no representan ningún descanso en los servicios continuos para los empleados temporales en cuanto a su elegibilidad para recibir beneficios bajo este artículo.

5.5.4 Compensación al trabajador

5.5.4.1 Los beneficios de compensación al trabajador se incorporarán con el permiso por enfermedad u otras estipulaciones de permiso a opción del empleado. Dichos beneficios no deberán exceder el 100% del salario normal del empleado. No habrá ningún reemplazo acelerado de los beneficios de permiso por enfermedad que se usen con esta finalidad.

5.5.4.2 Cada vez que sea posible, el Distrito ofrecerá la asignación de tareas ligeras o modificadas.

5.5.5 Beneficios adicionales pagados por el distrito durante los permisos sin sueldo

El Distrito pagará todas y cada una de las contribuciones del empleador para los beneficios médicos y dentales de los empleados que toman permiso pagado o protegido.

Además, el Distrito seguirá pagando todas las contribuciones del empleador para los beneficios médicos y dentales de los empleados que se encuentran en un listado de retención durante el período de tiempo en que el empleado verifique que no tiene cobertura médica alternativa. El proceso de verificación será establecido por el Departamento de Recursos Humanos y el Sindicato.

Una vez que caduque el permiso protegido y pagado y pasen 12 semanas adicionales, el Distrito dejará de pagar dichas contribuciones del empleador.

Los permisos protegidos se definen como permiso aprobado por enfermedad, permiso por compensación al trabajador, permiso por cuidado familiar o permiso administrativo obligatorio.

Una vez que caduque el permiso de cuidado familiar del empleado, el empleado puede solicitar permiso personal debido a dificultades (de acuerdo con los procedimientos del Departamento de Recursos Humanos).

5.5.6 Seguro estatal de incapacidad

5.5.6.1 Los empleados con seguro estatal de incapacidad pueden optar por integrar su permiso por enfermedad con su pago por incapacidad informando al Departamento de permisos y separaciones del Departamento de Recursos Humanos.

5.5.6.1.1 Dicha estipulación se promulgará cada semestre en OASIS y se publicará en las tablas de información de empleo en cada sitio de trabajo.

5.6 Programa de apoyo al empleado (EAP, por sus siglas en inglés)

5.6.1 Dependencia a drogas y/o alcohol – A través del Programa de apoyo al empleado (EAP, por sus siglas en inglés), los empleados pueden recibir información, tratamiento breve y referencias para abordar la dependencia química y otros problemas personales que pueden afectar el trabajo o las vidas privadas de los individuos.

5.6.2 A los empleados con dependencia química se les permitirá usar el permiso por enfermedad (con o sin pago), vacaciones y/o tiempo compensatorio para acceder al EAP y otros servicios de tratamiento. Si los requisitos para los servicios de tratamiento contradicen la capacidad del empleado para realizar sus deberes asignados, y por lo tanto tiene que ausentarse del trabajo durante un largo período de tiempo, el empleado y el servicio de tratamiento deberán proveer al Distrito la verificación de que el empleado haya realizado el programa según lo dirigido al momento de regresar al empleo.

5.7 Primas y compensación adicional

Junto con la estipulación 5.0, las siguientes tarifas para las primas y compensas adicionales tendrán vigencia durante el plazo de este acuerdo.

5.7.1 Prima por trabajo bilingüe

Cada año fiscal, el Superintendente, o su representante designado, designará los puestos del Distrito que tendrán elegibilidad para el pago por trabajo bilingüe. Los puestos que requieren la traducción o interpretación hacia o desde un idioma extranjero, incluyendo la lengua de signos para personas con impedimento auditivo y Braille para personas con impedimento visual se considerarán elegibles para la prima por trabajo bilingüe. Los empleados que tienen las habilidades necesarias para alcanzar los criterios de la prima recibirán una prima de \$75 por período de pago.

5.7.1.1 Para calificar para la designación de recibir la prima bilingüe, el puesto debe ser necesario para la realización de servicios que no se proveen en inglés, incluyendo Braille y la lengua de signos, como mínimo durante el veinticinco por ciento (25%) de una asignación laboral regular.

5.7.1.2 Si se contrata a un empleado para un puesto con designación bilingüe, o para el cual se requiere el uso de un idioma extranjero según la publicación de empleo, se presumirá que dicho empleado califica para la prima a menos que se complete un análisis que compruebe lo contrario.

5.7.2 Pagos fuera de la clasificación

5.7.2.1 Cualquier miembro de la unidad que sea dirigido y aprobado por su Director de Programa para realizar una porción sustancial de los deberes y responsabilidades de una clasificación más alta durante cinco (5) días consecutivos dentro de un período de veinte (20) días recibirá un cinco por ciento (5%) por encima de su pago regular, lo cual será retroactivo al primer día de la asignación en cuestión.

5.7.2.2 El pago fuera de clasificación y la asignación de deberes fuera de clasificación normalmente se descontarán después de un período de seis meses, excepto en la presencia de circunstancias extraordinarias relacionadas con la salud y seguridad de los estudiantes o empleados según lo aprobado por el Director Administrativo. Todas las asignaciones que excedan los seis meses requerirán que el Jefe de Recursos Humanos determine si se reclasificará o no el puesto.

5.7.2.3 La reclasificación y selección a los puestos reclasificados están sujetas a las reglas del servicio civil. Si un puesto no está reclasificado, no se le obligará al empleado que realice deberes fuera de la clasificación.

5.7.2.4 El Distrito no reasignará deliberadamente los deberes durante los cinco (5) días consecutivos simplemente para evitar el pago adicional de 5%.

5.7.2.5 El Distrito no rotará las tareas de supervisión para evitar la compensación fuera de la clasificación.

5.7.2.6 Si un empleado trabaja horas extras fuera de su clasificación, la prima para el trabajo realizado fuera de la clasificación también se aplicará a dichas horas.

5.7.3 Turno nocturno

El cálculo diferencial del turno nocturno será de 8%. Para poder recibir la prima de los turnos nocturnos, el empleado debe trabajar al menos una (1) hora de su turno entre las 5 p.m. y las 7 a.m.; cualquier empleado que participe voluntariamente en un programa autorizado de tiempo flexible será exento de dicha prima por turno nocturno.

5.7.4 Ajuste diferencial de supervisión

A través de este acuerdo, se autoriza al oficial de nombramiento o su designado para que ajuste la compensación de un empleado supervisor. El horario de la compensación será sujeto a las condiciones siguientes:

5.7.4.1 El supervisor, como parte de sus responsabilidades regulares como supervisor, dirige y se hace responsable del trabajo de su subordinado o subordinados.

5.7.4.2 La organización es permanente y está aprobada por el oficial de nombramiento o su designado cuando corresponda, y es un asunto de registro basado en la revisión e investigación por la Comisión de Servicio Civil.

5.7.4.3 La clasificación tanto del supervisor como del subordinado es apropiada para la organización y tienen una relación normal y lógica el uno con el otro en cuanto a sus respectivos deberes y niveles de responsabilidad en la organización.

5.7.4.4 El horario salarial del supervisor es inferior a un paso completo (aproximadamente el 5%) por encima del horario de compensación, sin contar el pago extra, del empleado supervisado. Al determinar el horario salarial de una

clasificación que se paga a tarifa fija, la tarifa fija se convertirá a una tarifa quincenal y el horario de compensación cuyo paso más cercano es el más cercano a la tarifa fija así convertida se considerará el horario salarial de la clasificación de la tarifa fija.

5.7.4.5 El ajuste del horario salarial del supervisor se realizará según el horario de compensación más cercano que represente, pero no exceda, un paso completo (aproximadamente el 5%) por encima del programa de compensación, sin contar el pago adicional, del empleado supervisado.

5.7.4.6 La decisión del oficial de nombramiento o su designado respecto a si el horario salarial del empleado supervisor se ajustará de acuerdo con esta sección será definitiva.

5.7.4.7 Los ajustes a la compensación se harán efectivos de forma retroactiva al inicio del año fiscal durante el cual el empleado llegó a reunir los criterios de elegibilidad para tal ajuste bajo estas estipulaciones.

5.7.4.8 Ni el oficial de nombramiento ni su representante designado no aprobarán, en ningún caso, un ajuste salarial de supervisión en exceso de 2 pasos completos (aproximadamente el 10%) por encima de la compensación básica actual del supervisor. Si durante el siguiente año fiscal sigue existiendo un salario con patrimonio neto, el oficial de nombramiento o su representante designado podrá revisar las circunstancias de nuevo y otorgar un ajuste salarial adicional que no exceda 2 pasos completos (aproximadamente el 10%).

5.7.4.9 Un empleado solo tendrá derecho a los ajustes diferenciales de supervisión si supervisa el contenido técnico del trabajo subordinado y posee la educación y/o experiencia adecuada para la asignación técnica.

5.7.5 Pago de trabajo a pedido

5.7.5.1 A los empleados que, como parte de los deberes de sus puestos, son requeridos por el oficial de nombramiento de trabajar a pedido cuando normalmente están fuera de turno y deben hacerse disponibles inmediatamente en casos de emergencia para realizar sus deberes regulares, se les pagará el 25 por ciento (25%) de su tarifa regular para el período de espera, excepto que se les pagará a los empleados el diez por ciento (10%) de su tarifa regular para la duración de dicho servicio de espera cuando su departamento les provee un servicio de mensajería electrónica o celular. Cuando se les llama a dichos empleados para que realicen sus deberes regulares en casos de emergencia durante su servicio de espera, se les pagará mientras están involucrados en el servicio de emergencia la tarifa habitual para dicho servicio, incluyendo las horas extras si corresponde. Independientemente de las estipulaciones de esta sección, el pago del trabajo a pedido no se permitirá en las clasificaciones cuyos deberes son principalmente de naturaleza administrativa.

5.7.5.2 La estipulación de esta Sección que autoriza el pago por el trabajo a pedido no aplica a las clasificaciones que se designan con el símbolo "Z" y calificarían para la designación ejecutiva bajo las estipulaciones de prueba de los deberes establecidas por la Ley Federal de Estándares de Trabajo Justo. Sin embargo, con tal de que dicha compensación se solicite y apruebe expresamente de acuerdo con los procedimientos de esta sección que se establecen a continuación, los empleados en las categorías de clasificación a las que se hace referencia en esta subsección reunirán los criterios de elegibilidad para recibir la compensación por el trabajo a pedido.

5.7.6 Pago de retención/llamadas al trabajo

Cuando se debe llamar a los miembros de la unidad para que trabajen durante un día que normalmente sería libre o regresen a sus lugares de trabajo después de que termine su día laboral y salgan de su lugar de empleo, se les otorgará un mínimo de cuatro (4) horas de pago a la tarifa que corresponda o se les pagará la totalidad de horas que trabajen a la tarifa correspondiente, la que sea mayor. La sección no se aplicará a los empleados que deben regresar al trabajo cuando están trabajando a pedido, de acuerdo con la sección 5.7.5 del Acuerdo de negociación colectiva. La

jornada laboral del empleado no se ajustará para evitar el pago de este mínimo. A los empleados de tiempo completo que deben quedarse en su lugar de trabajo después de terminar su turno habitual se les pagará la tarifa de horas extras según la sección 5.7.9 del Acuerdo de negociación colectiva.

5.7.7 Pago por liderazgo de equipo

5.7.7.1 Los empleados designados por su supervisor para liderar un equipo tendrán el derecho de recibir una prima de diez dólares (\$10,00) al día únicamente en situaciones en las que ocurra lo siguiente:

5.7.7.1.1 Se le asigna regularmente para planificar, diseñar, bosquejar, resumir los detalles y cotizar o solicitar materiales cuando dicho trabajo se encuentra fuera de la descripción regular del empleo y los deberes de la clasificación.

5.7.7.1.2 Se le asigna al mantenimiento del equipo y solamente cuando el supervisor recomienda que dicha asignación alcance la descripción de la sección 5.7.7.1.1 indicada anteriormente.

5.7.8 Diferencial para Log Cabin School

Un miembro de la unidad asignado a trabajar en Log Cabin School en La Honda tendrá derecho a un diferencial de siete y medio por ciento (7,5%) del salario.

5.7.9 Horas extras

Las horas extras se definirán como un servicio autorizado por el Superintendente o su designado en exceso de ocho horas de cualquier día, o en exceso de cuarenta horas de cualquier semana. Las horas extras se pagarán en efectivo, a menos que el empleado y el gerente de supervisión acepten mutuamente las horas compensatorias antes de que se realice el trabajo. Si se paga en efectivo, la cantidad se ajustará al ciento cincuenta por ciento de la tarifa de base. Las horas compensatorias se ganarán al ciento cincuenta (150%) del período de horas extras que se trabaje. Cada mes el Distrito proporcionará al Local 1021 de SEIU un listado completo de los nombres de los miembros de la unidad que recibieron pago por horas extras durante el mes en cuestión.

5.7.10 Millaje

5.7.10.1 A un miembro de la unidad cuya clasificación laboral se asigna a varios lugares del Distrito o a quien se le requiere y se le dirige usar su vehículo privado para realizar los deberes del Distrito, y quien presenta los formularios de reembolso apropiados, se le reembolsará la tarifa vigente de IRS.

5.7.10.2 El reembolso no se aplicará a situaciones en las cuales el miembro de la unidad elija trabajar en varios puestos y en varios lugares de trabajo en un número de puesto que no se asigna a varios sitios. Sin embargo, dicha limitación no se aplicará al miembro de la unidad que está recibiendo reembolsos bajo dichas circunstancias a partir de la fecha de ratificación de este Acuerdo de 2017-2020.

5.7.11 Comité de tecnología de la comunicación

Dentro de 60 días de la ratificación, el Distrito y el Sindicato convocarán un comité para examinar la necesidad de comunicación móvil con los miembros de la unidad de negociación. Según los resultados de dicha examinación, el comité evaluará las opciones para proporcionar equipo de comunicación o los reembolsos proporcionales adecuados y establecer protocolos en el lugar de trabajo para el uso de los dispositivos de comunicación personales.

5.7.11.1 Las partes harán cada esfuerzo como sea posible para finalizar el trabajo del comité para el 30 de junio de 2018.

5.7.11.2 Las normativas generadas por el comité serán incorporadas a este acuerdo una vez que se finalicen.

5.8 La corrección de los errores de nómina

5.8.1 En el caso de que haya un error en el cálculo de la nómina que represente el 50% o más del cheque de pago neto de un empleado, el Distrito emitirá un cheque corregido dentro de 1 a 3 días con tal de que: se avise al Departamento de nóminas dentro de tres (3) días a partir del día de pago en que ocurrió el error; y con tal de que el Departamento de nóminas reciba los trámites para la corrección aproximadamente a la misma hora en la que recibe el aviso del error.

5.8.2 Si la cantidad del error de nómina representa el 25% al 49% del cheque de pago neto del empleado, el nuevo cheque se emitirá dentro de 5 días laborales y se aplicarán todas las otras estipulaciones de la Sección 5.8.1.

5.8.3 Si la cantidad del error de nómina es menos del 25% del cheque de pago neto, la corrección se hará la próxima vez que se emitan los pagos regulares.

5.9 Política de pago

5.9.1 Sistema de pagos electrónicos – A todos los miembros de la unidad de negociación se les pagará exclusivamente de manera electrónica de acuerdo con los términos siguientes:

5.9.2 Se les pagará a los miembros de la unidad a través de un depósito directo a sus cuentas existentes.

5.9.3 Los miembros de la unidad de negociación que todavía no reciben sus pagos de esta manera pueden presentar la información obligatoria al Departamento de nóminas para permitir la implementación del pago por depósito directo.

5.9.4 A los miembros de la unidad de negociación que elijan no recibir los pagos salariales a través del depósito directo se les pagará de forma electrónica alternativa (por ejemplo, a través de una “tarjeta de pago”). Los miembros de la unidad tendrán el derecho de hacer al menos un retiro gratuito del instituto financiero designado cada vez que el Distrito hace un depósito a la tarjeta de pago. Se proporcionará al Sindicato un listado de los recipientes de las tarjetas de pago dentro de treinta (30) días a partir de la implementación de este programa.

5.9.5 Todas las ordenes de pago electrónico se podrán acceder a través del nombre de usuario y la contraseña del Distrito del miembro de la unidad a través de un sitio web seguro proporcionado por el Distrito.

5.9.5.1 Todos los miembros de la unidad de negociación tendrán acceso a una computadora e impresora del Distrito durante las horas hábiles normales sin función laboral en el lugar de trabajo o lugares alternativos del distrito con los cuales podrán verificar los depósitos salariales, ver las declaraciones detalladas de los sueldos (los recibos de sueldo) e imprimir copias al respecto.

5.10 Almuerzo libre de deberes

Cada miembro de la unidad con asignación de seis (6) horas o más al día tendrá el derecho a un período de almuerzo sin deberes de treinta (30) minutos sin pago; dicho período será programado por el empleado, de acuerdo con la aprobación del supervisor directo. Si el período de almuerzo se anula por razones relacionadas con la eficacia del Distrito, el Distrito hará un esfuerzo razonable para reprogramarlo dentro de las horas de inicio y conclusión habituales del empleado. De todas formas, los miembros de la unidad serán pagados para todas las horas trabajadas.

6.0 Puestos temporales

6.1 El Distrito y el Sindicato aceptan revisar los puestos temporales para determinar si pueden hacerse permanentes. El Distrito acepta facilitar la transición de los empleados temporales a los puestos permanentes.

6.2 El Distrito hará cada esfuerzo como sea posible para desarrollar, actualizar y administrar exámenes en todas las clasificaciones cubiertas. El Distrito y el Sindicato aceptan priorizar dicho trabajo para facilitar la contratación en las clasificaciones que tienen la cantidad más alta de trabajadores temporales.

6.3 Beneficios para empleados no permanentes

6.3.1 Empleados con asignación de menos de 20 horas por semana

Los empleados temporales que cuentan regularmente con asignaciones de menos de 20 horas por semana no tendrán derecho a las contribuciones de los beneficios por el Distrito.

6.3.2 Empleados que trabajan de 20 a 30 horas por semana

Cada 1 de enero, los empleados provisionales/temporales con horarios regulares que trabajan veinte (20) horas o más, pero menos de treinta (30) horas por semana, o los empleados que han trabajado intermitentemente según las necesidades un promedio de veinte (20) horas o más, pero menos de treinta (30) horas por semana dentro de un período de doce (12) meses empezando el 1 de julio hasta el 30 de junio del año anterior tienen derecho a recibir los beneficios médicos que se destinan únicamente a los empleados (salud, visión, dental) a través del Sistema de servicios de salud.

6.3.3 Empleados que trabajan 30 horas o más por semana

Además, cada 1 de enero, los empleados provisionales/temporales con horario regular que trabajan al menos treinta (30) horas por semana, o empleados que han trabajado intermitentemente según las necesidades durante un promedio de treinta (30) horas o más por semana dentro del período de doce (12) meses medido a partir del 1 de julio y hasta el 30 de junio del año anterior tienen derecho a recibir beneficios médicos como empleados, y cuando corresponda también tendrán derecho a recibirlos sus dependientes (visión, salud, dental). La elegibilidad se determinará cada año para los empleados que cumplan los requisitos.

6.3.4 Los empleados temporales con asignación regular de veinte (20) horas como mínimo, pero menos de cuarenta (40) horas por semana recibirán contribuciones prorrateadas por el Distrito para las primas, pago por vacaciones, pago por días feriados, pago por enfermedad y el seguro de jubilado que está disponible para la ciudad. Si es aceptable para la compañía de seguros, dichos empleados de tiempo parcial pueden comprar seguro de vida y/o seguro de incapacidad de largo plazo a través del Distrito a la cuenta del empleado.

6.3.5 Las secciones siguientes (6.3.6 hasta e incluyendo 6.3.6.4) serán efectivas prospectivamente el 1 de julio de 2016.

6.3.6 Avance de pago para los empleados temporales y provisionales

Los empleados temporales con horario laboral regular tendrán derecho a avanzar al próximo paso de pagos de dicha clasificación de la forma siguiente:

6.3.6.1 Si se contrató inicialmente en la clasificación al paso 1, el empleado tendrá derecho a avanzar al paso 2 después de seis (6) meses de servicios y al próximo paso anualmente a partir de ahí en la fecha del aniversario del movimiento al paso 2.

6.3.6.2 Si se contrató inicialmente en la clasificación al paso 2 o superior, el empleado tendrá derecho a avanzar a los próximos pasos cada año a partir de ahí a la fecha de su contratación en la clasificación.

6.3.6.3 Los empleados temporales que trabajan según las necesidades y han trabajado 1040 horas dentro de un período de dos años en su clasificación tendrán derecho a avanzar al próximo paso de pago de dicha clasificación a la hora 1041 y cada año a partir de ahí.

6.3.6.4 Los empleados actuales que fueron nombrados antes del paso 1 y trabajan al menos 6 horas al día, pero todavía no han alcanzado las 1040 horas serán avanzados al próximo paso en su hora 1041 y cada año de ahí en adelante.

7.0 Archivos del personal

7.1 Solo habrá un archivo para cada empleado, el cual se mantendrá confidencial. Los materiales en los archivos de los empleados que puedan servir como base para afectar su estado de empleo se harán disponibles para la inspección por la persona involucrada. Tales materiales no incluirán los informes de clasificación, ni tampoco los informes que (1) se obtuvieron antes del empleo de la persona involucrada, (2) fueron preparados por miembros identificables del comité de examinación, (3) se obtuvieron en relación con una examinación promocional. Cada empleado tendrá el derecho de inspeccionar dichos materiales cuando así solicite, con tal de que se haga la solicitud en un momento en el cual no se requiere que dicha persona realice servicios para el Distrito que lo emplea. Un representante elegido por el empleado lo puede acompañar cuando esto ocurra. Dicha revisión se llevará a cabo durante las horas hábiles normales, y se excusará al empleado de sus deberes con esta finalidad sin reducir su salario.

Si un empleado no puede ver su archivo durante las horas hábiles normales de la Oficina de Recursos Humanos, puede designar por escrito a un representante del sindicato para que realice la revisión en su nombre. Dicha designación será válida para una sola revisión.

7.2 Aparte de las evaluaciones formales, los materiales derogatorios que se han mantenido al menos (3) años en el archivo del personal sin que se haya repetido el incidente(s) o problema(s) que causaron la presencia de los materiales proporcionados durante dicho período de tiempo, se guardarán en un sobre cerrado. El material cerrado no se abrirá excepto por orden de la corte, o sino con el consentimiento del miembro de la unidad.

7.3 Los documentos usados por motivos disciplinarios que todavía no se han enviado al archivo de personal se destruirán para la hora de cierre del 30 de junio, a menos que dichos materiales se envíen al archivo de personal de acuerdo con la sección 7.4.

7.4 No entrará ni se presentará la información derogatoria excepto y a menos que se le dé al empleado una copia y una oportunidad de revisarla y comentar al respecto. Un empleado tendrá derecho a entrar sus propios comentarios y adjuntarlos a cualquier declaración derogatoria de este tipo. No se presentará ningún material no corroborado ni material anónimo.

8.0 Seguridad del sindicato

8.1 Un empleado deberá, como condición de la condición de su empleo, dentro de los treinta (30) días de empleo y junto con el Distrito, ejecutar un formulario de deducción de pago, incluyendo una cuota de iniciación establecida por el Sindicato, y de esta manera se volverá miembro activo del Sindicato; o deberá ejecutar un formulario de deducción de pagos y de esta manera pagará al Sindicato una cuota mensual de servicios igual a las cuotas mensuales regulares; o, en el caso de que un empleado que certifique que no puede reunirse ni apoyar una organización de empleados a causa de convicciones religiosas, dicho empleado deberá ejecutar un formulario de

autorización para la deducción de pagos, y de esta manera pagará una cuota igual a las cuotas del Sindicato a una de las entidades siguientes:

- Hospitality House;
- San Francisco School Volunteers;
- American Cancer Society;
- American Heart Association; y
- Caridades locales independientes con exención de impuestos de acuerdo con el Código Gubernamental §3546.3

A todos los empleados cubiertos por dichas estipulaciones se les informará de sus obligaciones bajo esta sección del acuerdo.

8.2 Luego de un aviso de siete (7) días al Distrito por el Sindicato de que un empleado descrito anteriormente no ha mantenido actualizada su membresía o no ha mantenido sus pagos de contribución caritativa actuales a una de las caridades indicadas anteriormente, el Distrito deberá notificar por escrito a cada uno de dichos empleados según lo descrito anteriormente, con una copia al Sindicato, de que (1) están violando el Acuerdo de negociación colectiva entre el Distrito y el Sindicato, y (2) el incumplimiento con la obligación de completar el formulario de autorización para la deducción de pagos dentro de los siete (7) días hábiles resultará en una deducción automática de las tarifas de servicios de su pago salarial.

8.3 El Distrito proveerá mensualmente al Sindicato los nombres, clasificaciones y ubicaciones del trabajo de todos los empleados que están sujetos a este Acuerdo. También se indicará en este informe los nombres de los empleados recién contratados o separados.

8.4 El Distrito también proveerá al Sindicato una verificación de la contribución del empleado que se transmite a las organizaciones sin fines de lucro.

8.5 Este Distrito también proveerá al Sindicato un listado de aquellos empleados, tanto los permanentes como los temporales, que no están pagando actualmente las cuotas del Sindicato o las cuotas de las agencias.

8.6 Los listados proporcionados en Sección 8.3 a 8.5 deben estar en un formato mutuamente acordado por el Sindicato y el Distrito.

8.7 De acuerdo con el Código Educativo §45168, el empleado puede pagar las cuotas de servicio directamente al Sindicato en lugar de hacer una deducción salarial.

8.8 El Sindicato acepta indemnizar y eximir al Distrito de cualquier reclamo, demanda, exigencia u otra acción que surja como resultado de este acuerdo de seguridad organizacional.

8.9 El Distrito acepta mantener los derechos del Sindicato a las deducciones salariales y al mantenimiento de la membresía.

9.0 Derechos del sindicato

9.1 Tablones de anuncios

El Sindicato tendrá el derecho de publicar avisos de las actividades y los asuntos del Sindicato en el espacio del tablón de anuncios para empleados que se proporciona en cada edificio escolar, o centro, en las áreas frecuentadas por los empleados.

9.2 Correo del distrito

El Sindicato puede usar el servicio de correo del Distrito y los buzones de los empleados para las comunicaciones a empleados, de acuerdo con las regulaciones razonables, estipulaciones del Código Educativo y los manuales políticos del Distrito, además de las regulaciones emitidas por PERB o las cortes de jurisdicción competente.

9.3 Acceso

Tras la notificación oportuna al Departamento de Relaciones Laborales, se le permitirá a un representante del Sindicato contactarse de forma razonable con los trabajadores en los recintos e instalaciones del Distrito. Dicho contacto no deberá interferir con el trabajo del empleado.

9.3.1 Al cumplir su función de agente de negociación exclusivo, el Sindicato tendrá acceso razonable a los edificios del Distrito, de propiedad o arrendados, que son utilizados regularmente por los miembros de la unidad de negociación en el rendimiento de los deberes del Distrito. Esta estipulación no se aplicará a las propiedades del Distrito que se arriendan en su totalidad por razones comerciales.

9.4 Copia de oportunidades, anuncios, cosas por hacer en los sitios laborales y otras cosas importantes (OASIS, por sus siglas en inglés)

Al sindicato se le proveerá una copia oportuna de cada aviso de OASIS.

9.4.1 Acceso al internet

A los miembros de SEIU Local 1021 se les proveerá una cuenta de correo electrónico del Distrito y una contraseña además del acceso a una computadora del Distrito en el lugar de trabajo que podrán usar de forma permitida por la Política del uso aceptable de tecnología y seguridad para revisar los correos electrónicos y comunicaciones oficiales del Distrito.

9.5 Copia de todas las circulares oficiales

Todas las circulares del Distrito que se tratan de las condiciones de trabajo de las unidades de negociación cubiertas por el Acuerdo se publicarán puntualmente en cada escuela o lugar de trabajo del Distrito después de su emisión, y se enviará una copia al Sindicato.

9.6 Agendas y minuta de la junta

El Distrito redactará la agenda y minuta de cada reunión, incluyendo los materiales de apoyo públicos y no confidenciales, de la Junta de Educación que se hacen disponibles para el Sindicato aproximadamente a la misma hora en la que se hacen disponibles para los miembros de la Junta.

9.7 Publicación de puestos vacantes

Todos los reclutamientos para los puestos en las clasificaciones del SEIU se publicarán en el sitio web del distrito y se publicarán en OASIS, una copia de la cual se publicará en el salón del personal. OASIS también incluirá todos los anuncios sobre la examinación del CSC para las clasificaciones que solo corresponden con el Distrito.

9.7.1 Los empleados calificados se considerarán de forma equitativa para los puestos de acuerdo con las Reglas de Servicio Civil. Es obligatorio que los responsables de la toma de decisiones tomen en cuenta la antigüedad de los empleados.

9.7.2 Las partes reconocen que el Departamento de Recursos Humanos de San Francisco es la agencia a cargo de proveer los anuncios oficiales del examen de servicio civil. Dichos anuncios están disponibles por internet y por línea telefónica directa.

9.8 Delegados sindicales

El sindicato proporcionará al Departamento de Relaciones Laborales un listado preciso de los delegados y oficiales designados del Sindicato en las áreas designadas por el Sindicato para el 1 de julio de cada año. El Sindicato puede presentar una enmienda al listado en cualquier momento. Solo los empleados que se encuentren en dicho listado están facultados para servir como delegados sindicales.

9.8.1 A los delegados sindicales y oficiales designados del sindicato se les otorgará un permiso razonable para investigar y procesar los reclamos, las apelaciones disciplinarias y asistir a las reuniones con los gerentes del Distrito sin perder pagos ni beneficios. Los delegados sindicales notificarán al Departamento de Relaciones Laborales antes de que se les dé permiso para ocuparse de los Asuntos del Sindicato. Dicha notificación del permiso normalmente se proveerá antes de la fecha de la reunión e incluirá el área o el lugar de trabajo en el cual el empleado investigará o procesará los reclamos, las apelaciones disciplinarias o las reuniones con los gerentes del Distrito.

9.8.2 En situaciones de emergencia por las cuales se debe tomar una acción disciplinaria inmediata debido a la violación de una ley o política de la junta, no se denegará a ningún delegado sindical el derecho de dejar su puesto o responsabilidad para representar al empleado.

9.8.3 Excepto en situaciones de emergencia, una investigación, reunión disciplinaria o reclamo se reprogramará si se le niega el permiso al delegado sindical.

9.8.4 Un delegado sindical puede entrevistar a un empleado durante las horas habituales del empleado para investigar o procesar un reclamo o apelación disciplinaria con la aprobación del supervisor del empleado, lo cual no se retendrá sin causa justificada.

9.8.5 Los delegados sindicales se harán responsables de la realización de su carga de trabajo, de acuerdo con el permiso que se apruebe a base de las reglas establecidas en este acuerdo.

9.9 Horas sindicales para los oficiales del sindicato

Se excusará a los oficiales designados del sindicato de sus deberes con el Distrito cuando así solicite el Sindicato. Dichas horas sindicales normalmente comenzarán al inicio del semestre para los empleados que trabajan durante el año escolar o para el 1 de julio para los empleados que trabajan todo el año. Se les dará un crédito a los miembros con tiempo de servicio para los incrementos salariales y los beneficios. El Sindicato reembolsará al Distrito el paquete económico completo de los oficiales con horas sindicales al más tardar el 30 de junio del año en el cual se otorgan las horas sindicales.

9.9.1 El Distrito otorgará las solicitudes razonables de permisos de corto plazo para la realización de deberes relacionados con el sindicato, aparte de las negociaciones, con tal de que el Sindicato presente una solicitud escrita con al menos dos (2) días de anticipación, si es práctico y con tal de que estén disponibles los sustitutos adecuados, según las necesidades. El Sindicato reembolsará al Distrito para el paquete económico completo del miembro que está realizando las horas sindicales.

9.10 Listado de transacciones de empleo

El Distrito enviará al presidente del Sindicato o su designado un listado electrónico de las transacciones de los empleados cada vez que dichos listados se generen para las agendas de la Junta.

9.11 Orientación para empleados nuevos

9.11.1 Procedimientos de incorporación – orientaciones para empleados nuevos

El Distrito acepta proveer a cada empleado recién contratado un aviso para que participen en una o varias reuniones de orientación en persona que hasta se pueden hacer individualmente, dentro de los primeros treinta (30) días calendarios a partir de la fecha de contratación. Dichas orientaciones se llevarán a cabo durante las horas hábiles regulares y en el lugar de trabajo sin pérdidas de compensación. El Distrito notificará a cada empleado recién contratado a la hora de hacer los procedimientos de incorporación de la fecha y hora de la orientación sindical. El Distrito también proveerá al Sindicato los nombres de los nuevos empleados notificados para cada orientación programada del Sindicato antes de que se realice la orientación.

9.11.1.1 El horario para dichas orientaciones se establecerá anualmente y se hará disponible por medio del sistema de anuncios de los tableros de OASIS.

9.11.1.2 Los designado(s) del sindicato, que incluyen, pero no se limitan a los representantes sindicales del campo, encargados, delegados y miembros, realizarán las sesiones que se cubren en este acuerdo. Se seguirán los índices siguientes para dicha representación financiada por el Distrito:

1-15 empleados = 1 encargado/delegado/miembro

16-25 empleados = 2 encargado/delegado/miembro

25 empleados o más = por determinar a base de las necesidades del empleado en cuanto a su idioma principal y otros factores especializados

9.11.2 Reunión con los designados del sindicato

A los empleados recién contratados que no asisten a una orientación programada se les otorgará horas sindicales sin que pierdan compensación alguna para que se reúnan con los designados del Sindicato por 30 minutos durante sus horas hábiles regulares y dentro del sitio de trabajo.

9.11.3 Neutralidad

Los representantes de los Empleadores se ausentarán del salón durante cualquier sesión, reunión o capacitación que se realice por el Sindicato con los Empleados recién contratados.

9.11.4 Acceso a las instalaciones y los recursos

El Sindicato tendrá el derecho de acceder y usar las instalaciones del Empleador, el equipo audiovisual del sitio y Wi-Fi para realizar sesiones y reuniones apartadas con los empleados recién contratados.

9.11.5 Datos de los empleados

El empleador les proveerá a los designado(s) del Sindicato un aviso electrónico en formato electrónico maleable del nombre, título del trabajo, departamento, ubicación del trabajo, los números del trabajo, la casa y los celulares personales además de los correos electrónicos laborales de cualquier empleado recién contratado dentro de siete (7) días calendarios a partir de la fecha de entrada al trabajo, o para el primer período de pagos.

9.11.6 Aviso de empleado(s) recién contratado(s)

El Distrito acepta enviar el nombre y los datos del empleado nuevo y la fecha del aviso sobre la orientación sindical al momento de hacer el procedimiento de incorporación del empleado nuevo.

9.11.7 El Distrito y el Sindicato aceptan que este acuerdo será sujeto a todas las secciones relevantes del Contrato/memorando de entendimiento, entre ellas el proceso de reclamación.

10.0 Desarrollo y capacitación profesional

Para asegurar que el Distrito tenga una fuerza laboral que sea educada, capacitada y preparada para proveer servicios de calidad a su comunidad, el Distrito y el Sindicato apoyan las oportunidades educativas y de capacitación para el personal clasificado.

10.1 Estipulaciones sobre la capacitación

La capacitación se realizará tanto durante como después de las horas hábiles. Los talleres relacionados con el trabajo no se limitarán a aquellos que ofrezca el Distrito.

10.1.1 Todos los talleres internos se publicarán en todos los sitios que cuenten con personal clasificado.

10.1.2 El Distrito compensará de forma equitativa a los miembros de la unidad que sirvan como instructores, lo cual será consistente con el pago para miembros de otras unidades de negociación, incluyendo el posible pago o tiempo pagado para la preparación, si es necesario.

10.1.3 Al realizarse los servicios de forma satisfactoria, se les emitirá a los empleados un Certificado de Conclusión.

10.1.4 Las capacitaciones relacionadas con la tecnología en el trabajo se realizarán durante las horas facturables en un entorno adecuado que promueva la concentración y el aprendizaje.

10.1.5 Las capacitaciones pueden ser realizadas por miembros cualificados y experimentados de la unidad cuando están disponibles.

10.2 Capacitación para técnicos auxiliares de biblioteca

El Distrito y el personal instructivo apropiado además del personal de la biblioteca se reunirán, diseñarán e implementarán una serie de cursos internos que serán adecuados para la Clasificación de Técnico auxiliar de biblioteca y llevarán a un Certificado de Conclusión.

10.3 Talleres relacionados con el trabajo

10.3.1 Con la aprobación previa por escrito del jefe del Departamento, un empleado puede participar en los talleres relacionados con el trabajo que ofrece el Distrito o agencias exteriores durante su día laboral regular. La solicitud del empleado para asistir a dichos talleres debe incluir información sobre la matrícula, si la hay. La matrícula para los talleres pre-aprobados será financiada por el Distrito.

10.3.2 Bajo la dirección de un supervisor, un empleado deberá asistir a un taller o capacitación durante su día laboral regular o puede asistir a un taller o capacitación después de las horas hábiles recibiendo el pago que normalmente le corresponda. El pago o el tiempo compensatorio se tomará de acuerdo con la Ley de estándares laborales justos y otras regulaciones aplicables. La matrícula para dichos talleres será financiada por el Distrito.

10.3.3 Con la aprobación previa por escrito del supervisor, un empleado puede asistir a una conferencia relacionada con su trabajo durante las horas facturables.

10.4 Desarrollo profesional

El Distrito requerirá un total de ocho (8) horas remuneradas de desarrollo profesional para cada miembro de la unidad de negociación a lo largo de cada año escolar, lo cual incluirá tanto el desarrollo profesional en persona como el desarrollo profesional en línea, dependiendo de la unidad. La programación de las horas en cada unidad ocurrirá por medio de consultas con el Supervisor de la unidad para evitar la interrupción de las operaciones del Distrito. La asistencia a las sesiones programadas será obligatoria para todos los miembros de la unidad de negociación. Los Encargados del Local, quienes serán identificados por el Sindicato, tendrán el derecho de asistir a las sesiones y se dirigirán durante un máximo de 30 minutos a los miembros de la unidad para cada sesión que se haga en persona inmediatamente después de la hora del almuerzo.

El contenido de dichas sesiones para los empleados de un año completo se desarrollará en conjunto con el Sindicato. Dichas sesiones pueden incluir los siguientes temas, entre otros:

Reglas de Servicio Civil

Comprendiendo tus beneficios como empleado (p. ej. seguro de vida)

RCP

La construcción de equipos

La jubilación

¿Cómo puedo obtener información del Departamento de Recursos Humanos (SFUSD)?

Programa de apoyo al empleado

Sistema de servicios médicos

Desarrollo profesional (promociones)

Preparación para las emergencias

Capacitación sobre el acoso sexual

10.5 Preparación para las emergencias

Todos los miembros de la unidad de negociación asistirán a una capacitación sobre la preparación para las emergencias (incluyendo sobre la normativa y los procedimientos del Distrito sobre los desastres – p. ej. terremotos, incendios, apagones, etc.) – para que puedan responder como Trabajador de respuesta a emergencias cuando surja la necesidad.

10.5.1 Dentro de 60 días a partir de la entrada de un nuevo gerente de emergencias, el gerente de emergencias, el Sindicato y el personal apropiado del distrito se reunirán para discutir un plan de preparación de emergencias que aborde a todos los miembros de la unidad.

10.6 Crecimiento profesional/plan de reembolso de la matrícula

El Distrito establecerá una reserva de \$20,000/año destinado al reembolso de los costos de la matrícula a los miembros de la unidad de negociación. Las clasificaciones que recibirán los reembolsos se aprobarán anteriormente por el Departamento de Recursos Humanos del Distrito. Cada miembro tendrá derecho a un máximo de \$1,000 al año de reembolso, según lo descrito en este acuerdo y la verificación de la conclusión de sus clases (p. ej. transcripciones o las pruebas escritas/electrónicas suficientes).

10.7 Renovación de las certificaciones

A los empleados se les permitirá ausentarse del trabajo, sin pérdidas de pago, para realizar los requisitos establecidos para la renovación de las certificaciones que son necesarias para la continuación de su empleo en el Distrito en su

Clasificación. Cualquier capacitación realizada por el distrito para las certificaciones obligatorias se proveerá durante las horas facturables del empleado.

En este momento, las siguientes clasificaciones de negociación se ven afectadas por esta estipulación: 7218, 1930, 2615, 2616, 2630, 2634, 2656, 2672, 2674 y 3616. Cada vez que se incorporen clasificaciones adicionales a la unidad de negociación, se les incluirá, si corresponde.

10.8 City University

El Distrito participará en el programa de City University y trabajará con el Sindicato para identificar los cursos que proveerán oportunidades adicionales para el desarrollo de las carreras y el mejoramiento de los servicios dentro del Distrito.

11.0 La subcontratación del trabajo

11.1 Antes de la emisión formal de una Solicitud de Propuestas (RFP, por sus siglas en inglés), se enviará una copia al Sindicato. Antes de que se tome la acción final en dicho RFP, el Distrito hará disponible para la inspección cada uno y todos los antecedentes pertinentes y/o documentos que sean razonablemente relacionados con los derechos representacionales del Sindicato para el servicio que se subcontratará. El Distrito acepta reunirse con el Sindicato cuando así se solicite para discutir y tratar de resolver los problemas relacionados con las posibles alternativas a la subcontratación. Dichas reuniones se llevarán a cabo en buena fe con el motivo de preservar las oportunidades promocionales para los miembros de la unidad, mantener el espíritu de trabajo y proveer servicios al Distrito a un precio asequible.

11.2 Excepto en condiciones temporales de trabajo excesivo u otras situaciones indicadas en este Acuerdo, el Distrito no utilizará a trabajadores que no formen parte de la unidad de negociación para que realicen el trabajo de la unidad de negociación.

11.3 El Distrito se reunirá con el Sindicato cuando así se solicite para discutir y tratar de resolver los asuntos relacionados con la utilización de voluntarios no remunerados, trabajadores GA, trabajadores SWAP o GAIN para que realicen el trabajo de la unidad de negociación. No se utilizará en ninguna circunstancia a ninguno de los trabajadores indicados anteriormente para reemplazar permanentemente los puestos vacantes de la unidad de negociación.

11.4 No habrá ningún despido ni reducción en las horas asignadas de los miembros de la unidad como resultado de la subcontratación de trabajo. El Distrito no subcontratará trabajo con la intención de eliminar los puestos de la unidad de negociación, ni eliminará los puestos de la unidad de negociación con la intención de subcontratar el trabajo.

11.5 El trabajo continuo del Distrito se realizará por los trabajadores de servicio civil de acuerdo con los requisitos del Servicio Civil y de la Chárter. Si los puestos de la unidad de negociación se vuelven vacantes a través de la atrición natural, el Distrito tendrá el derecho de utilizar a asesores exteriores, de acuerdo con la sección 11.4, para que realicen los deberes de dichos puestos vacantes como esfuerzo para proveer servicios eficaces y asequibles a la comunidad escolar. Si esto ocurre, las partes utilizarán el proceso descrito anteriormente en la Sección 11.1. El Distrito hará cada esfuerzo como sea posible para llenar los puestos vacantes puntualmente.

11.5.1 En el caso de que se subcontrate el trabajo de la unidad de negociación de la manera contemplada en este documento, dicho trabajo se realizará por el personal disponible del sindicato y se pagará de acuerdo con las leyes aplicables, con tal de que no interfiera con la obligación estatutaria del Distrito para usar el licitante que presenta la oferta más baja.

11.5.2

Independientemente de las otras estipulaciones indicadas en este acuerdo, el Distrito no subcontratará los servicios de la unidad de negociación realizados en los departamentos siguientes durante el plazo de este acuerdo; servicios de biblioteca, servicios de limpieza, servicios de nutrición estudiantil, trabajador de almacén, oficinistas, y los servicios de salud de las escuelas.

12.0 Días feriados y vacaciones

12.1 Días feriados

Los días feriados observados por el Distrito Escolar Unificado de San Francisco por los empleados misceláneos son los que ha establecido la Junta de Educación:

- Día de la Independencia
- Día del Trabajo
- Día de los Pueblos Indígenas (o sustitución al respecto)
- Día de los Veteranos
- Día de Acción de Gracias
- Vacaciones del otoño (Día de Acción de Gracias) (sustitución para el Día de Admisiones)
- Navidad
- Año Nuevo
- Día de Observancia de Martin Luther King Jr
- Día de los Presidentes
- Día de los Caídos

12.1.1 A los empleados regulares del Distrito que normalmente no tengan deberes asignados durante las vacaciones del invierno se les compensará para las vacaciones del 25 de diciembre y/o del 1 de enero con tal de que tengan el estado de trabajador remunerado el día antes o después de dicho día feriado.

12.2 Feriado flotante remunerado

12.2.1 Los miembros de la unidad de negociación tendrán cinco (5) días feriados flotantes (incluyendo el Año nuevo lunar) por año fiscal. Los miembros de la unidad de negociación tienen el derecho de programar flexiblemente dos (2) de los cinco (5) días feriados flotantes.

12.2.2 Todos los días feriados flotantes deben ser designados por el miembro de la unidad antes de que acabe su año laboral y se deben tomar antes del 30 de junio.

12.2.3 Un empleado puede solicitar la programación de los otros tres (3) días feriados flotantes al supervisor designado como el responsable de aprobar las vacaciones. A pesar de que cada solicitud se considerará individualmente, a los empleados del término escolar normalmente no se les aprobará para que tomen un día feriado flotante durante los días de asistencia de los alumnos.

12.3 Vacaciones

12.3.1 El Distrito Escolar Unificado de San Francisco provee vacaciones anuales para todos los empleados clasificados que completen un (1) año o más de servicios continuos. Las vacaciones se acumulan y se otorgan cada período de pagos de acuerdo con la tabla siguiente.

Cantidad de años de serviciosRecompensa

1 – 5

.0385 x cantidad de horas trabajadas

Después de 5 – 15

.0577 x cantidad de horas trabajadas

Después de 15 y más

.0770 x cantidad de horas trabajadas

12.3.1.1 La acumulación adicional de vacaciones después de cinco (5) y quince (15) años no se otorgará hasta que el empleado alcance la fecha de su aniversario en el quinto (5º) y décimo quinto (15º) año de servicio. La máxima cantidad de vacaciones que se otorga en cualquier período de 12 meses y la máxima cantidad de acumulaciones que se permite son las siguientes:

<u>Años de Servicio</u>	<u>Recompensa de 12 meses Máxima</u>	<u>Equivalente de días</u>	<u>Acumulación máxima</u>
1 – 5	80 horas	10	320 horas (40 días)
5 – 15	120 horas	15	360 horas (45 días)
15 y más	160 horas	20	400 horas (50 días)

13.0 Licencias para ausentarse del trabajo

13.1 Todas las licencias para ausentarse del trabajo se rigen por las siguientes estipulaciones generales:

13.1.1 Las solicitudes para ausentarse del trabajo deben ser aprobadas por el encargado del departamento.

13.1.2 Una solicitud para ausentarse más de cinco (5) días laborales se debe hacer en el formulario prescrito.

13.1.3 Las licencias de los trabajadores temporales no excederán un (1) mes.

13.1.4 En el caso de licencia por maternidad o paternidad, un empleado permanente puede extender la licencia un máximo de seis (6) meses adicionales, más allá de las licencias que se requieren por ley.

13.1.5 Las estipulaciones sobre el permiso para ser miembro o testigo de un jurado se regirán por las reglas de la Comisión de Servicio Civil.

13.2 PERMISO POR ENFERMEDAD REMUNERADO

13.2.1 Los empleados que trabajan un año entero ganan trece (13) días laborales por año (104 horas) al índice de 0,05 horas de permiso por hora trabajada si son empleados del año completo. El permiso por enfermedad que no se use puede acumularse año tras año hasta alcanzar una acumulación máxima de ciento y treinta (130) días laborales (1040 horas).

13.2.2 No se permitirá ningún permiso por enfermedad durante los primeros noventa (90) días de empleo a menos que los créditos de permiso por enfermedad se obtengan anteriormente.

13.2.3 Los empleados deben notificar a su supervisor cuando no pueden venir al trabajo por razones relacionadas con su salud y deben indicar la fecha que sería apropiada para su regreso al trabajo. El permiso por enfermedad

protege la pérdida de ingresos durante los estados de incapacidad. El permiso por enfermedad se puede usar por cualquiera de las razones siguientes:

- 13.2.3.1 La incapacidad para trabajar debido a una enfermedad o lesión que no ocurre como resultado del trabajo.
- 13.2.3.2 Citas médicas y dentales.
- 13.2.3.3 Ausencias debido a la cuarentena declarada por el Departamento de Salud Pública u otra autoridad.
- 13.2.3.4 El fallecimiento de un familiar cercano u otros parientes según lo definido en la sección 13.5.
- 13.2.3.5 La ausencia debido al embarazo o al período de convalecencia después del nacimiento de un niño.

13.2.4 Un empleado que se ausenta durante cinco (5) días laborales consecutivos o más debe presentar una declaración firmada por un médico, quiropráctico, dentista, podólogo, psicólogo clínico con licencia o practicante de la Ciencia Cristiana con suficiente información como para certificar la enfermedad.

13.2.5 Si existe un patrón de abuso alegado de los permisos, un encargado de departamento puede obligar al empleado que provea la certificación por uno de los profesionales especificados en 13.2.4 para cualquier ausencia que tuvo como resultado de una enfermedad, o puede requerir un asesoramiento con un médico aprobado por el distrito a cuenta del Distrito.

13.3 Enfermedad durante las vacaciones

13.3.1 Los empleados hospitalizados o los que se enfermen o sufran de un accidente durante las vacaciones pagadas que de otra forma hubiera requerido su ausencia de los deberes normales, según lo certificado por el informe escrito del médico, pueden pedir que dicho tiempo se considere como permiso por enfermedad acumulado en lugar de vacaciones cuando regresen al empleo.

13.3.2 Tal tipo de pedidos, junto con la documentación apropiada, se presentarán por escrito al supervisor adecuado y no se negarán sin causa justificada.

13.4 Programa de transferencias para las licencias por enfermedad catastrófica

13.4.1 **Propósito** – el programa de transferencias para las licencias por enfermedad catastrófica es un recurso para proporcionar alivio a aquellos empleados clasificados representados por SEIU 1021 que hayan sufrido de una enfermedad o lesión catastrófica. Una enfermedad o lesión catastrófica significa una enfermedad o herida que probablemente incapacitará al empleado durante un período extenso de tiempo; o incapacitará a un miembro de la familia del empleado y por lo tanto requerirá que el empleado se ausente del trabajo durante un periodo extenso de tiempo para ocuparse de dicho familiar. Para poder calificar para el programa de transferencias para las licencias por enfermedad catastrófica, el empleado deberá cumplir con lo siguiente:

13.4.1.1 Todos los permisos por enfermedad y permisos extendidos por enfermedad deberán agotarse antes de que se presente una solicitud de permiso por enfermedad al banco.

13.4.1.2 La enfermedad o herida debe ser certificada por un médico que verifique que la enfermedad o herida durará al menos 30 días y causará la incapacidad completa del empleado (o su familiar) para hacer todo su trabajo.

13.4.2 Elegibilidad para la participación – Todos los miembros clasificados de la unidad de negociación representados por SEIU 1021 tendrán derecho a participar en el programa de transferencias para las licencias por enfermedad catastrófica. Se les prohíbe a los recipientes trabajar durante su permiso por enfermedad catastrófica.

13.4.2.1 Proceso

13.4.2.1.1 Recipiente:

13.4.2.1.1.1 El recipiente debe haber agotado todo el permiso remunerado para poder recibir las horas del banco.

13.4.2.1.1.2 El recipiente debe presentar al Sindicato una solicitud de participación en el Programa de transferencias para las licencias por enfermedad catastrófica. Dicha solicitud deberá incluir la certificación por informes médicos de que la enfermedad/herida es catastrófica de acuerdo con lo definido anteriormente.

13.4.2.1.1.3 Un recipiente clasificado puede recibir como máximo el promedio de la cantidad de horas habituales que normalmente trabaja cada día por 100 de este banco para cada enfermedad o herida.

13.4.2.1.2 El Sindicato hará lo siguiente:

13.4.2.1.2.1 SEIU informará a sus miembros caso por caso cuando surja la necesidad de tiempo donado.

13.4.2.1.2.2 SEIU se hará responsable para coleccionar el tiempo donado. Los empleados autorizarán sus donaciones por escrito, con su firma y la fecha. SEIU compilará el listado del tiempo donado según el orden de las donaciones recibidas y un resumen de la cantidad de horas de permiso por enfermedad y vacaciones acumuladas y adquiridas que deseen donar los miembros, y luego SEIU presentará el listado al Distrito junto con las autorizaciones escritas que lo apoyen.

13.4.2.1.2.3 Una vez que el Distrito reciba la primera ronda, se dejará de incorporar donaciones adicionales. Si se necesitan más donaciones, el proceso se repetirá.

13.4.2.1.3 El Distrito hará lo siguiente:

13.4.2.1.3.1 El Distrito convertirá las horas donadas a cantidades en dólares a base de la tarifa de pago de los trabajadores donantes. A partir de ahí, el Distrito deducirá el permiso designado y acumulado por enfermedad y el permiso ganado para las vacaciones de los donantes, de acuerdo con el listado, y lo abonará al trabajador que ha tomado permiso, de acuerdo con su tarifa de pago habitual.

13.4.2.1.3.2 Las horas donadas se utilizarán en el orden en que se reciban, dos (2) horas a la vez por donante de forma rotativa y según las necesidades. Las vacaciones acumuladas y ganadas de todos los donantes se utilizarán primero antes de que se use cualquier permiso donado por enfermedad.

13.4.2.1.3.3 Al completarse el Permiso por enfermedad catastrófica, el Distrito devolverá a SEIU los formularios de autorización originales que ahora indicarán las horas que se usaron y no de cada donante. El Sindicato tendrá la responsabilidad de compartir dicho balance con los miembros donantes.

13.5 Permiso por duelo

13.5.1 La utilización del permiso por duelo se destinará a la ausencia debido al fallecimiento de un familiar del miembro de la unidad de negociación. La familia significará los padres, los padres de la pareja doméstica, los abuelos, padrastros, el cónyuge, la pareja doméstica, los niños del miembro de la unidad, los niños adoptivos del miembro de la unidad, los hijastros del miembro de la unidad, los hermanos del miembro de la unidad, un niño para quien el

empleado tenga responsabilidades parentales, una tía o tío o cualquier familiar del miembro de la unidad que viva en la casa inmediata del miembro de la unidad de negociación.

13.5.2 Tal permiso no excederá tres (3) días hábiles y se tomará dentro de treinta (30) días calendarios después del fallecimiento a menos que el empleado y el supervisor acepten otro arreglo mutuamente; sin embargo, dos (2) días laborales adicionales se otorgarán si se requiere un viaje extenso como resultado del fallecimiento.

13.5.3 Para las ausencias que ocurran como resultado de la muerte de cualquier otra persona a quien se pueda considerar que el empleado debe respeto; el permiso no se otorgará más allá de un (1) día laboral; sin embargo, dos (2) días laborales adicionales se pueden otorgar si se requiere un viaje extenso como resultado de la muerte de dicha persona.

13.6 Cuidado familiar y licencia médica

El Distrito Escolar Unificado de San Francisco y SEIU, Local 1021 reconocen la obligación del Distrito de cumplir con la Ley de licencia familiar y médica, la Ley de Derechos de la Familia de California, y la Ley de Autorización de Defensa Nacional, además de la normativa vigente por la cual se implementa tal tipo de leyes. Se puede encontrar información sobre la solicitud de los permisos de FMLS y CFRA en la página web de SFUSD Intranet.

13.6.1 Por los motivos de esta sección y de acuerdo con las leyes actuales, el término “padre” significa un padre biológico, de acogida, cuñado o padre adoptivo, padrastro o tutor legal.

13.6.2 Por los motivos de esta sección y de acuerdo con las leyes actuales, el término “niño” significa un niño biológico, adoptivo y un niño de acogida, hijastro, menor en guarda legal o el niño de quien se encargue un empleado en lugar de los padres que tenga menos de (18) años o es un hijo adulto dependiente.

14.0 Asignaciones laborales

El Sindicato reconoce la autoridad que tiene el Superintendente sobre los estatutos relacionados con la asignación de los empleados que están bajo su encargo. Lo siguiente no niega la autoridad del Superintendente bajo la Constitución de la Ciudad y del Servicio Civil, sino que es un esfuerzo para establecer los procedimientos aceptables que se deberán seguir a la hora de hacer las asignaciones. Lo siguiente tampoco limita la autoridad de los poderes de nombramiento de determinar si y cuándo se llenará un puesto vacante.

14.1 El Distrito, dándose cuenta de que las reducciones del personal podrían resultarse en mayor presión laboral para los empleados, acepta tratar de distribuir de forma equitativa la cantidad de trabajo entre los empleados y cualquier aumento en el trabajo se tomará en cuenta a la hora de hacer las evaluaciones del rendimiento y las entrevistas promocionales.

14.1.1 El Distrito reconoce la posibilidad de que los empleados no puedan realizar el trabajo adicional que se cree en casos de reducción de personal y el aumento de trabajo correspondiente con el mismo estándar con el que realizaban su carga de trabajo anterior.

14.2 El Distrito proveerá información que se pida específicamente en relación con los niveles de personal y la carga de trabajo en un departamento dado por la presentación de una solicitud escrita al Jefe de Recursos Humanos.

14.3 Cuando así solicite el Sindicato, y por acuerdo mutuo del Distrito, el Distrito realizará una verificación documental de todos los puestos y se reunirá con el Sindicato para evaluar las opciones para las clasificaciones y los ajustes a la cantidad de trabajo.

14.4 Cuando así solicite el Sindicato, el Distrito y el Sindicato se reunirán a intervalos razonables para evaluar las estrategias para aumentar el reclutamiento y la retención. Dichas estrategias no incluirán los asuntos que se estén negociando apropiadamente.

14.5 No se le pedirá a ningún miembro de la unidad de negociación que brinde servicios en lugar de un miembro certificado del personal.

14.6 La capacitación en los nuevos procedimientos y equipo se proveerá durante el curso normal del negocio.

14.7 A los empleados que se vean obligados de realizar deberes relacionados con el trabajo más allá de sus horas laborales normales, se les compensará de acuerdo con la sección 5.5.9 (horas extras) de este Acuerdo.

14.7.1 Normalmente se le dará un aviso previo a un empleado que se vea obligado de trabajar horas extras. Normalmente se buscará a voluntarios para tales asignaciones, de forma rotatoria y según la antigüedad entre los miembros cualificados en el departamento o el sitio de trabajo. El supervisor hará el esfuerzo de igualar las horas extras entre los voluntarios cada año. Los empleados trabajarán horas extras y asignaciones de horas extras, pero se les puede excusar de dicha obligación a discreción del Distrito.

14.8 No se le obligará a ningún empleado que realice mandados personales para otros miembros del personal.

14.9 Los miembros de la unidad de negociación recibirán consideración cuando se llenen los puestos vacantes para el programa de la escuela de verano según las necesidades del programa y la cantidad de experiencia que tengan los miembros. Si todo lo demás permanece constante, la antigüedad será el factor determinante.

14.10 Cuando hay horas adicionales regulares en un sitio de trabajo, un miembro de la unidad de negociación que trabaje cuatro (4) horas al día, o menos, recibirá a solicitud, la consideración principal para tener un aumento en sus horas asignadas.

14.11 Cuando el Distrito cambia las horas regulares de un empleado, se le dará al empleado un aviso de 15 días laborales de dicho cambio. Cuando un cambio en los horarios regularmente asignados afecta más de 5 miembros de la unidad, se notificará al sindicato de forma concurrente antes de que ocurra el cambio. Los cambios involuntarios en las tareas regularmente asignadas se harán primero con los empleados menos antiguos.

14.12 Asignaciones laborales confidenciales de los empleados

El Distrito notificará al Sindicato para el 15 de julio de cada año sobre las clasificaciones de la unidad y la cantidad de empleados con estado "confidencial" a partir de dicha fecha. A partir de ahí, el Distrito notificará al Sindicato treinta (30) días antes de hacer cualquier designación adicional de la clasificación "confidencial" de la unidad. El Distrito se reunirá y consultará con el Sindicato cuando así se solicite.

14.13 Semana voluntaria de trabajo reducido

14.13.1 Cuando así recomiende el Superintendente y según la aprobación del Director de Recursos Humanos, los empleados de cualquier clasificación pueden elegir voluntariamente trabajar una semana laboral reducida durante una cantidad específica de tiempo. Dicha semana laboral reducida durará como mínimo veinte (20) horas por semana durante un período mínimo de tres (3) o no más de seis (6) meses continuos durante el año fiscal.

14.13.2 Los pagos, vacaciones, días feriados y pagos por enfermedad se reducirán de acuerdo con las semanas laborales reducidas. La reducción voluntaria de las horas no afectará de ninguna manera la cobertura de servicios

médicos, cobertura dental, los pasos de los aumentos salariales ni la antigüedad por razones relacionadas con los despidos.

15.0 Sustitutos y empleados que trabajan según las necesidades

15.1 El Distrito mantendrá un listado actualizado de empleados que trabajan “según las necesidades” para poder proveer un grupo de sustitutos para los oficinistas y trabajadores de limpieza que se ausentan del trabajo. Dichos empleados que trabajan “según las necesidades” servirían junto con los empleados permanentes que trabajan actualmente como sustitutos. El Distrito destinará \$100,000 por año al presupuesto con el motivo expreso de usar estos fondos para mantener un grupo de sustitutos en las divisiones de los oficinistas y trabajadores de limpieza. Dichos empleados no deben utilizarse para llenar los puestos vacantes permanentes ni los puestos vacantes de largo plazo a menos que se incorporen reemplazamientos a dicho grupo de sustitutos.

15.2 Cuando se está asignando a los sustitutos anteriores, se dará prioridad a los sitios de las escuelas primarias en los cuales solo se ha asignado un oficinista y un administrador.

16.0 Estipulaciones para los oficinistas

16.1 Estándares de comodidad

Una de las metas del Distrito es la de proveer entornos de trabajo para los miembros de las unidades que sean seguros, saludables y en los cuales se pueda evitar la exposición a riesgos de lesión por esfuerzo repetitivo. Las partes reconocen el deseo de mantener estándares cómodos y ergonómicamente correctos en las estaciones de trabajo para los empleados. A los empleados no se les asignará a ningún lugar que no sea compatible con sus adaptaciones ergonómicas.

16.2 Caminos hacia las carreras y estipulaciones sobre las promociones

La preferencia promocional se les brindará a los candidatos internos que cumplan con los requisitos siguientes:

- Han alcanzado el paso 5 en su clasificación,
- Tienen al menos dos (2) evaluaciones recientes de desempeño (dentro de tres (3) años a partir de la fecha solicitud) con una clasificación mínima de “competente y eficaz” y
- Reúnen los criterios mínimos del puesto.

Se considerará que cualquier empleado al que no se evalúe en los tres (3) años anteriores a la fecha de la solicitud reunirá los criterios de evaluación del desempeño establecidos anteriormente, a menos que haya documentación disciplinaria en el archivo del personal sobre eventos que ocurrieron durante dicho periodo de tiempo.

16.2.1 A los solicitantes que reúnan los criterios indicados se les entrevistará para las promociones y se les priorizará para las entrevistas y consideraciones del puesto antes de que se entreviste a cualquier candidato externo.

Para los puestos permanentes de servicio civil, las entrevistas se llevarán a cabo cuando los solicitantes internos sean de fácil acceso en el listado de servicio civil.

Si hay más de 5 solicitantes internos cualificados, como mínimo se entrevistará a los 5 candidatos que más tiempo llevan trabajando en el distrito.

16.3 A los oficinistas se les proveerá una descripción escrita del trabajo según el sitio que se deberán realizar durante su turno además del horario de los períodos de descanso. Por acuerdo mutuo entre el supervisor y el

empleado, los períodos de descanso pueden dejarse a discreción del trabajador. Excepto cuando los servicios esenciales se verán afectados, la duración del período de almuerzo no remunerado siempre se dejará a discreción del trabajador, pero no excederá una (1) hora.

17.0 Puestos del personal de limpieza

17.1 Transferencias

17.1.1 Con tal de que el Director de los Servicios de Limpieza determine que es en beneficio del servicio, un empleado clasificado con asignación permanente en un puesto de Servicio Civil en una escuela puede, por medio de su solicitud escrita, transferirse a un puesto de la misma clasificación de servicio civil en otra escuela.

17.1.2 Al hacer una transferencia bajo este procedimiento, asumiendo que todo lo demás permanece constante, se le dará preferencia al empleado que tenga el servicio más largo como empleado permanente del Distrito Escolar.

17.1.3 El Distrito acepta publicar y aceptar ofertas dos veces al año para todos los puestos vacantes. Se observará un período de espera de dos (2) semanas después de dicha publicación. Durante este tiempo los candidatos pueden solicitar un puesto por escrito al Director de Servicios de Limpieza.

17.1.4 Al Principal o al Encargado de nombramiento se le dará la oportunidad de entrevistar a los candidatos para los puestos vacantes. La transferencia se hará a la hora apropiada a menos que el Director Escolar, junto con el Director de Servicios de Limpieza, la desapruében por motivos justificados.

17.1.5 Tal beneficiario tendrá derecho a una sola transferencia durante cualquier año escolar a menos que el Director de Servicios de Limpiezas le dé permiso especial.

17.1.6 El departamento proveerá al sindicato un listado completo de los puestos, ofertas, y ofertas ganadoras además de una copia del paquete de ofertas que se enviará a cada clasificación. En instancias en las que el trabajador más antiguo no ganó la oferta de un puesto, el departamento proveerá una explicación satisfactoria.

17.1.7 Cualquier transferencia que se necesite por el bien del servicio se hará a base de las necesidades del programa, la discriminación positiva y la antigüedad. Si todo lo demás permanece igual, la antigüedad será el factor principal.

17.1.8 Cualquier empleado transferido por motivos disciplinarios tendrá derecho a una conferencia con el Director de Servicios de Limpieza y la representación por el Sindicato cuando así solicite el empleado.

17.2 Cambios temporales

Los cambios temporales en la asignación de turnos se harán a base de las necesidades del programa y la antigüedad. Asumiendo que todo lo demás permanece constante, los cambios se harán en orden reverso de la antigüedad.

17.3 Horas de pago notificadas

El Sindicato y el Distrito aceptan que las horas de pago notificadas para los Conserjes que trabajen en escuelas con tres (3) conserjes o más tanto durante el día como por la tarde se mantendrán iguales durante las vacaciones del Invierno y de la Primavera a menos que el Departamento y el empleado acepten lo contrario mutuamente.

17.4 Recogida de muebles

Cuando se pueda hacerlo de forma segura, un conserje puede mover muebles entre los diferentes salones de un solo piso de la escuela, con tal de que se le proporcione el equipo apropiado.

Si los muebles deben moverse de un piso a otro, entre edificios o si los conserjes no tienen la capacitación ni el equipo necesario para realizar el trabajo con seguridad, el supervisor presentará una orden de trabajo para que los trabajadores de almacén realicen dicho trabajo.

17.5 El asbesto y la seguridad

El Distrito cumplirá con los requisitos de capacitación anual estipuladas en la Ley de respuesta de emergencia por riesgos de asbesto de 1987 y las Comunicaciones de peligros de Cal-OSHA.

17.6 Vacaciones durante el año para los conserjes

17.6.1 El Distrito proveerá hasta 35 vacaciones al año durante el año escolar, menos durante los períodos restringidos del principio y final del calendario educativo de los alumnos. En este acuerdo, “durante el año escolar” significa el período que empieza alrededor del 1 de octubre y termina alrededor del 15 de mayo de cada año escolar.

17.6.2 Los conserjes pueden presentar una solicitud escrita para tomar vacaciones dentro del año escolar.

17.6.3 Con tal de que la eficacia del Distrito no se ve afectada adversamente, las solicitudes de vacaciones durante el año escolar (según se describen en este documento) pueden ser aprobadas.

17.6.4 Las aprobaciones se basarán en la antigüedad en el Distrito, según las estipulaciones siguientes; los empates de la antigüedad se dividirán por lote.

17.6.5 Una vez que un conserje elegible reciba permiso para tomar vacaciones durante el año escolar, dicho conserje caerá a la parte inferior del listado de antigüedad cuando se consideren las solicitudes futuras.

17.6.5.1 Si se piden más vacaciones durante el año de lo que se puedan otorgar, según lo contemplado en este documento, se dará preferencia a los conserjes “más antiguos” que no se hayan beneficiado de vacaciones durante el año escolar.

17.6.5.2 “Más antiguo,” según lo usado en este documento, se calculará de la forma siguiente:

17.6.5.2.1 Todos los conserjes del Distrito, aparte de los que trabajen según las necesidades, se clasificarán según la fecha en la que empezaron a trabajar en el Distrito.

17.6.5.2.2 Aquellos conserjes que se encuentren en la parte superior de dicha clasificación se considerarán como los “más antiguos.”

17.6.6 Sin perjuicio de cualquier otra estipulación del presente documento, no más de un (1) conserje elegible en cualquier lugar de trabajo puede tomar vacaciones durante el año escolar en cualquier momento dado.

17.6.7 No se interpretará nada de lo contenido en este documento como justificación para eliminar las vacaciones de los conserjes durante los descansos escolares.

17.6.8 Las vacaciones de los conserjes generalmente no se aprobarán durante los siguientes periodos restringidos:

- Dos semanas antes del último día de clases
- La fecha en la que los administradores del sitio se presenten para trabajar hasta dos semanas después del primer día de enseñanza.

17.7 Reciclaje y otros deberes de limpieza

Los conserjes, durante el curso normal de sus deberes, abordarán y quitarán del aula cualquier material que ya se haya puesto al lado para reciclarse; sin embargo, los programas de reciclaje y la elaboración de compost de los sitios del Distrito no serán el trabajo ni la responsabilidad de los conserjes. No se anticipará que los conserjes deberán organizar los materiales compostables o reciclables que se hayan puesto en la basura.

17.8 Trabajo de limpieza – Supervisión y deberes

Cuando un conserje en cualquier sitio escolar reciba varias solicitudes de servicios o solicitudes contrarias al mismo tiempo, el conserje puede pedir instrucciones al administrador del sitio o su designado sobre cómo debe proceder. Si no está disponible el administrador del sitio ni su designado, el conserje pedirá las instrucciones del supervisor de los servicios de limpieza.

17.8.1 Los conserjes no tendrán la obligación de cargar ni descargar los objetos personales de ningún empleado del Distrito. Los conserjes no tendrán la obligación de limpiar los tragaluzes ni las ventanas exteriores. No se le requerirá a ningún conserje que trabaje en escaleras de más de 12 pies.

17.8.2 Deberes de los conserjes sustitutos

Si el departamento no puede cubrir el turno entero de un conserje ausente, el supervisor custodial proveerá un listado abreviado y priorizado por escrito que sería apropiado para la cantidad de horas que se trabajarán. El departamento mantendrá un archivo de los listados abreviados como referencia y para brindar servicios eficaces y permitirá que el Sindicato los inspeccione.

17.9 Trabajo conforme a un permiso

Cuando un conserje trabaja un turno conforme al permiso de uso de las instalaciones, el trabajo principal de dicho conserje ya no servirá las necesidades de la actividad permitida. Es posible que se le den asignaciones adicionales al conserje con tal de que no interfieran con la proporción de servicios al titular del permiso.

17.10 Manual

La normativa que se indica en el manual de limpieza no contradirá ningún término expresado en este Acuerdo. El Distrito reenviará una copia del manual al Sindicato con anticipación para que reaccione y provea sus comentarios.

18.0 Servicios de nutrición estudiantil

18.1 Asignación

Cualquier cambio a la asignación de horas o del sitio para los empleados del Servicio de Nutrición Estudiantil se basará en las necesidades del programa y la antigüedad. Si todo lo demás permanece igual, la antigüedad será el factor principal.

18.2 Proceso anual de ofertas para el próximo año escolar

Cada primavera, todos los puestos vacantes conocidos para el año escolar que viene se llenarán usando un proceso de ofertas que incluye tres pasos principales: (1) construcción del listado de puestos por sitio, (2) presentación de las opciones, (3) asignación de los puestos vacantes. En cada paso del proceso, la gerencia de SNS proveerá paquetes de información escrita a los empleados de SNS que serán disponibles en inglés, chino y español.

A los empleados se les notificará de su asignación para el año escolar que viene antes de que termine el año escolar actual.

18.2.1 Construcción del listado de puestos

18.2.1.1 Cada primavera la gerencia de SNS enviará una Encuesta de ofertas a todos los empleados de SNS en la cual se les pedirá que indiquen sus planes para el año escolar que viene y que la devuelvan dentro de un plazo de dos semanas.

18.2.1.1.1 Los empleados de SNS usarán la encuesta de ofertas para indicar lo siguiente:

- (a) no participarán en el proceso de licitación porque les gustaría mantener su puesto actual para el año escolar que viene;
- (b) desean añadir su puesto actual al listado de puestos vacantes para el proceso de ofertas porque les gustaría moverse a un puesto diferente a través del proceso de licitación para el año escolar que viene; o
- (c) no piensan trabajar en SNS el año que viene así que quieren que se añada su puesto actual al listado de puestos vacantes para el proceso de ofertas.

18.2.1.1.2 La encuesta de ofertas incluirá lenguaje que ayudará a los empleados para que entiendan algunas de las implicaciones de la participación en el proceso de licitación. Por ejemplo:

- (a) Los empleados que decidan participar en el proceso de licitación para el año escolar que viene abandonarán su asignación para el año actual.
- (b) A pesar de que los empleados pueden añadir su puesto actual al listado de sus preferencias en el proceso de licitación, no hay garantía alguna de que todos los empleados reciban una de sus preferencias.
- (c) Es más probable que los empleados con mayor antigüedad obtengan una de sus preferencias a comparación con los empleados con menos antigüedad.

18.2.1.2 Cuando un puesto tiene un cambio de horas

Los empleados que trabajen en un puesto regularmente programado que experimentará un cambio de horas para el año escolar que viene también recibirán un Formulario de aviso de cambio de horario en el cual se describen los cambios para el año que viene, y se les pedirá que rellenen el formulario y lo devuelvan a la gerencia de SNS dentro del mismo plazo de dos semanas como la Encuesta de licitación. Al completar el Formulario de aviso de cambio de horario, los empleados de SNS indicarán lo siguiente:

- (a) Si les interesa mantener su puesto actual con las mismas horas durante el próximo año escolar,
- (b) Si desean que el puesto con las nuevas horas se añada al listado de ofertas para el año que viene porque les gustaría cambiarse a un puesto diferente a través del proceso de licitación.

18.2.1.3 Listado de antigüedad organizado por antigüedad total

La gerencia de SNS también enviará el Listado de antigüedad de todos los empleados de SNS. Es más probable que los empleados más antiguos obtengan una de sus preferencias a comparación con los empleados menos antiguos, así que la revisión del Listado de antigüedad ayudará a los empleados a comprender su posición en el proceso de

licitación. Los empleados que tengan preguntas sobre su asignación en el Listado de antigüedad pueden dar seguimiento con el Departamento de Recursos Humanos.

Si se encuentran errores en el Listado de antigüedad, se enviará un nuevo listado a los empleados antes de que se lleve a cabo la licitación.

18.2.1.4 Creación del listado de licitación

La gerencia de SNS juntará todas las respuestas de la Encuesta de ofertas y el Formulario de aviso de cambio de horario para crear un listado para el año escolar que viene. Un puesto se considerará abierto para el año escolar que viene si cumple con los criterios siguientes:

- (a) Es un puesto nuevo;
- (b) El empleado con horario regular ha indicado que le gustaría moverse a un puesto diferente para el año escolar que viene;
- (c) El empleado con horario regular ha indicado que no piensa trabajar en SNS durante el año escolar que viene; o
- (d) No hay ningún empleado con horario regular en el puesto (incluyendo los puestos que se vacaron durante el año escolar y de los cuales se ocupan los empleados con asignación temporal).

18.2.2 La presentación de preferencias

18.2.2.1 La gerencia de SNS les proveerá a todos los empleados que participen en el proceso de licitación para el año escolar que viene un Formulario de puestos y ofertas en el cual se les pedirá que anoten sus preferencias principales y que lo devuelvan dentro de un plazo de dos semanas.

18.2.2.2 El formulario de puestos y ofertas incluirá el nombre de la escuela y las horas para todos los puestos.

18.2.2.3 Cada empleado tendrá la opción de indicar hasta cinco preferencias en orden de prioridad en el Formulario de puestos y ofertas, y puede incluir su puesto actual como una de sus preferencias.

18.2.3 Asignación de puestos vacantes

18.2.3.1 Los puestos se asignarán a base de la antigüedad, y la gerencia de SNS hará cada esfuerzo como sea posible para asignar a todos los empleados a su preferencia principal.

18.2.3.1.1 La gerencia de SNS creará un listado de los empleados que presenten un Formulario de puestos y ofertas y lo organizará desde los empleados más antiguos hasta los menos antiguos. Si hay empleados que tengan la misma fecha de antigüedad, los últimos tres dígitos de su número de seguridad social se usarán como desempataador y el número que gana será el número de tres dígitos más alto.

18.2.3.1.2 Al empleado con la clasificación más alta del listado anteriormente indicado se le asignará la abertura que más prefiera. Luego se le asignará a la próxima persona de la lista su abertura preferida, y este proceso se repetirá hasta que se revise el Formulario de ofertas y licitación de cada empleado.

18.2.3.1.3 A los empleados que se queden sin asignación a una de sus preferencias a través del proceso anterior se les asignará un puesto vacante según la antigüedad y la cercanía a su lugar de residencia. Al empleado más antiguo según la lista de antigüedad se le asignará el puesto vacante que quede más cerca a su domicilio. Al segundo empleado más antiguo se le asignará el puesto vacante que quede más cerca a su domicilio, y este proceso se repetirá hasta que se llenen todos los puestos vacantes.

18.2.3.2 Antes del final del año escolar actual, la gerencia de SNS enviará las asignaciones para el año escolar que viene a todos los empleados y trabajará directamente con los empleados de SNS para explorar las maneras en las que pueda abordar cualquier preocupación sobre sus asignaciones.

18.2.3.3 La gerencia de SNS proveerá copias de los documentos siguientes al Sindicato: (1) paquetes de información escrita enviada a los empleados de SNS; (2) un listado clasificado de empleados que presentaron el Formulario de Ofertas y Licitación que se usa para llenar los puestos vacantes a través del proceso de licitación; (3) un listado de los empleados a los que no se asignó a ninguna de sus preferencias a través del proceso de licitación; (4) un listado de todas las asignaciones que se ofrecieron a través del proceso de licitación; y (5) un listado de las ofertas de cada trabajador.

18.3 Proceso anual de licitación para las comidas del verano

18.3.1 Los puestos para apoyar las comidas del verano se llenarán usando un proceso de licitación que se parece mucho al proceso de licitación para el año escolar que viene. Los paquetes de información escrita que se envían a los empleados de SNS serán disponibles en inglés, chino y español.

A los empleados se les notificará de sus asignaciones de verano al menos diez (10) días laborales antes de que empiece el servicio del verano.

18.3.1.1 Cada primavera la gerencia de SNS enviará una Encuesta de verano a todos los empleados de SNS en la cual se les pide que indiquen su interés en trabajar durante el verano y que devuelvan la encuesta dentro de un plazo de dos semanas.

18.3.1.2 La gerencia de SNS les enviará a todos los empleados que indicaron que quieren trabajar durante el verano un Formulario de puestos y ofertas del verano en el cual se les pide que indiquen sus preferencias principales y que lo devuelvan dentro de un plazo de dos semanas. El formulario de ofertas y licitación del verano incluirá la información siguiente para todos los puestos abiertos; el nombre de la escuela, las comidas que se servirán y las horas del puesto. Cada empleado tendrá la opción de indicar hasta cinco preferencias en orden de prioridad.

18.3.1.3 La gerencia de SNS hará cada esfuerzo posible para asignar a todos los empleados a su primera preferencia. Si no es posible ofrecer a cada empleado su primera asignación preferida, los puestos se llenarán a base de la antigüedad usando el mismo proceso que se describe bajo el Proceso de licitación para el año escolar que viene.

18.3.1.4 Diez (10) días laborales antes de que empiece el servicio del verano, la gerencia de SNS les enviará a los empleados por correo las asignaciones de verano y trabajarán directamente con los empleados de SNS para explorar las maneras en las que puedan abordar cualquier preocupación sobre las asignaciones del verano.

18.3.2 La gerencia de SNS proveerá copias de lo siguiente con el Sindicato: (1) paquetes de información escrita enviados a los empleados de SNS; (2) un listado clasificado de los empleados que presentaron el Formulario de puestos y licitación que se usa para llenar los puestos vacantes a través del proceso de licitación; (3) un listado de los empleados que no fueron asignados a una de sus asignaciones preferidas a través del proceso de licitación; (4) un listado de todas las ofertas de asignación del verano del proceso de licitación; y (5) un listado de las ofertas de cada trabajador.

18.4 La asignación de puestos fuera del proceso anual de licitación para el año escolar que viene

18.4.1 Si un puesto permanente se abre durante el año escolar, el puesto abierto se considerará como una asignación temporal hasta el próximo Proceso anual de licitación para el año escolar que viene.

18.4.2 Si se incorporan horas adicionales a un puesto durante el año escolar y el empleado asignado a dicho puesto no quiere las horas adicionales, las horas adicionales se llenarán como asignación temporal hasta que se realice el Proceso anual de licitación para el año escolar que viene.

18.5 Asignación temporal

Según las necesidades de SNS y según determine el Director de SNS, cualquier cambio temporal de asignación se basará en la antigüedad y el cambio temporal de la asignación se ofrecerá voluntariamente primero al empleado más antiguo. Si no hay voluntarios, se le asignará al empleado menos antiguo. Dicha asignación se hará por escrito al empleado y al Sindicato e incluirá la fecha de inicio y conclusión de la asignación.

18.6 Cobertura de emergencia

SNS designará a 5-10 empleados con asignación regular, quienes recibirán capacitación para proveer cobertura de emergencia para los sitios, incluyendo programas de expansión tales como Desayuno en el aula, carritos móviles, máquina expendedora, servidores de alimentos a granel, etc. Dichos empleados recibirán las mismas horas que su asignación regular, a menos que el turno de emergencia que se está cubriendo sea un turno más largo. Un Empleado estudiantil 2615 que cubre para un Empleado encargado 2616 de nutrición estudiantil recibirá pagos fuera de su clasificación. Un empleado 2616 que cubre para un empleado 2616 recibirá 150% del pago regular.

18.7 Acceso a los teléfonos

A todos los empleados de todos los lugares de trabajo se les proveerá el acceso razonable a un teléfono fijo o móvil u otro modo de comunicación comparable para la realización de los asuntos del Distrito, incluyendo el intercambio de mensajes de texto o imágenes si así requiere el supervisor, además del uso en caso de emergencia. Dicho uso no interferirá con la transacción de los asuntos departamentales.

18.8 Mantenimiento y limpieza de la cafetería

Los trabajadores de SNS tienen la responsabilidad de mantener y limpiar la cafetería y el servicio de todas las comidas a los estudiantes. El cuidado y la limpieza incluye pasar un trapo a todos los muebles y las sillas, limpiar la mesa en la cual los alumnos comparten la comida, botar la leche sobrante, mantener los afiches y los letreros de las paredes, limpiar las hieleras y otro equipo de preparación y las áreas, y mantener cualquier área en la que se guarde basura.

Dichos deberes incluirán los programas de desayuno, almuerzo y cena.

No se incluyen las responsabilidades de sacar la basura, limpiar los suelos, las paredes o ventanas, excepto en la cocina o el área de preparación. Los trabajadores de SNS no tendrán la responsabilidad de organizar los materiales compostables o reciclables que se han botado a la basura.

A los trabajadores se les proveerá una descripción escrita del trabajo de cada sitio laboral que se debe realizar durante su turno, además del horario de los periodos de descanso.

18.9 Trabajo durante un turno dividido

Los trabajadores de SNS con turno dividido tendrán derecho a un descanso no remunerado sin deberes. Si el supervisor inmediato de un trabajador de SNS le pide al trabajador que trabaje durante un descanso no remunerado sin deberes, se le pagará al empleado por todas las horas que trabaje en incrementos mínimos de quince (15) minutos.

Cuando el supervisor inmediato de un trabajador de SNS le pide que cubra descansos divididos en varios lugares de trabajo en un solo día, SNS calculará el tiempo de viaje entre los sitios y se le compensará al empleado por los viajes a su tarifa de pago actual. A los empleados que usen transporte público para viajar entre los sitios asignados se les reembolsará el costo de sus viajes.

18.10 Ninguna pérdida de pago para los empleados titulares

“Los empleados titulares de la clasificación” incluyen a cualquier empleado que trabaje en cualquiera de las clasificaciones afectadas, sin importar su estatus – p. ej. temporal, servicio según las necesidades, etc. – para el 1 de julio de 2010. Como resultado de dicha estipulación, no se asignará a ningún empleado calificado a los nuevos pasos inferiores cuando se le contrate de nuevo.

Ningún empleado titular, según lo definido en este documento, perderá pagos como resultado de su reorganización y se le colocará en dicho paso en el nuevo sistema de pasos que como mínimo será equivalente a su salario actual.

Cualquier “empleado titular”, según lo definido en esta sección, que actualmente reciba pagos superiores al paso superior de la clasificación seguirá recibiendo su salario actual y no sufrirá ninguna reducción de salario como resultado de la implementación de dicha reorganización.

18.11 Pagos fuera de la clasificación para los auxiliares de cafetería escolar con asignación de líder

Si se le asigna a un auxiliar de cafetería escolar 2615 un puesto como Líder de nutrición estudiantil 2616 porque no hay suficientes 2616 para llenar todos los puestos para líderes, el salario del Auxiliar de cafetería 2615 se ajustará para incluir pagos fuera de su clasificación durante toda la duración de su asignación como Líder. El distrito proveerá la clasificación 2615 cuando se le asigne a un empleado encargado en un satélite un ajuste salarial que sea igual al paso salarial del horario salarial que se encuentre a dos grados por encima del horario salarial para la clasificación 2615.

18.12 Vacaciones dentro del año para los empleados escolares de SNS

18.12.1 El Distrito puede proveer vacaciones dentro del año escolar para un máximo de treinta y cinco (35) empleados escolares por año con tal de que esto no afecte las necesidades operacionales del distrito de forma negativa. Tales vacaciones no se pueden tomar durante las dos (2) semanas antes del inicio y las primeras ocho (8) semanas del año instructivo de los estudiantes.

18.12.2 Los empleados de SNS presentarán una solicitud escrita en un formulario del distrito para tomar permiso dentro del año escolar a su supervisor inmediato al menos dos (2) semanas antes de las fechas de permiso que se pidieron.

18.12.3 La solicitud de permiso durante el año escolar se puede aprobar con tal de que las necesidades operacionales del Distrito no se afecten adversamente.

18.12.4 Las aprobaciones se basarán en la antigüedad en el Distrito y serán sujetas a la sección 18.12.5 que se describe a continuación. Los empates de antigüedad se resolverán a base de los últimos tres dígitos del número de seguridad social.

18.12.5 Una vez que un empleado elegible de SNS reciba permiso durante el año escolar, dicho empleado caerá a la parte inferior del listado de antigüedad si presenta solicitudes adicionales para el mismo año escolar.

18.12.6 No más de un (1) empleado elegible en cualquier sitio de trabajo puede tomar permiso durante el año escolar en cualquier momento dado.

18.12.7 Nada de lo aquí descrito deberá interpretarse como la eliminación de las vacaciones para los empleados de SNS durante los períodos vacacionales establecidos.

18.12.8 Los empleados de SNS que normalmente trabajen durante el año escolar, pero aceptan una asignación de verano que no permita un descanso de al menos diez (10) días laborales entre el final de la asignación de verano y el inicio del año instructivo de los estudiantes puede solicitar vacaciones durante el período restringido según lo definido en 18.12.1

18.13 Capacitación y desarrollo profesional

18.13.1 Capacitación externa

Las herramientas y los materiales que se requieren para los cursos de artes culinarias se reembolsarán del fondo de reembolsos de acuerdo con la sección 10.7 de este Acuerdo.

18.13.2 Capacitación interna

SNS hará un esfuerzo continuo o concentrado para capacitar a los empleados en la variedad de deberes realizados por los empleados de su clasificación. Dichos esfuerzos pueden incluir sesiones de capacitación y experiencia laboral en una variedad de sitios y con una variedad de programas.

18.14 Asignaciones de verano

Los empleados asignados a trabajar durante el verano recibirán, de forma prorrateada, como mínimo la compensación y los beneficios que apliquen a la clasificación de la asignación o servicio del verano durante el año escolar regular.

19.0 Estipulaciones sobre el Programa de desarrollo infantil

19.1 Oferta de puestos vacantes

Cualquier puesto vacante para 2672 – Auxiliar de centro de menores o 2674 – Supervisor de centro de menores se publicará en 20 Cook Street y en cada centro. Los empleados permanentes de Servicio Civil tendrán la oportunidad de transferirse a los puestos vacantes a base de las necesidades del programa y la antigüedad. Si todo lo demás permanece constante, la antigüedad será la base de tal transferencia.

19.1.1 En la ausencia de un listado de Servicio Civil, se les ofrecerá a los empleados cualquier asignación vacante regular según las necesidades del programa y la duración del servicio. Si todo lo demás permanece constante, la duración del servicio será la base de tal tipo de asignación. Esto seguirá la oferta de transferencia a los empleados permanentes. Se considerará que cualquier empleado a quien no se pueda contactar durante un período de cinco (5) días laborales habrá rechazado el puesto.

19.1.2 Entre la oportunidad de transferencia, y según las necesidades, las ocasionales ofertas sustitutas temporales se llenarán a base de la antigüedad o la duración del servicio y las necesidades del programa. Si todo lo demás permanece constante, la antigüedad o la duración del servicio será la base para las asignaciones sustitutas.

19.2 Asignación temporal de largo plazo

Cuando el Distrito asigna horas adicionales de largo plazo “según las necesidades” (también conocido como horas con hoja azul/blue sheet) a los supervisors de los centros de menores con asignaciones regulares, tales horas adicionales

asignadas durante al menos 20 días consecutivos incluirán acumulaciones aplicables y los derechos a permiso por enfermedad, vacaciones, días feriados y contribuciones a la jubilación, lo cual será retroactivo al primer día de tal asignación.

20.0 Técnicos auxiliares de biblioteca

20.1 Estipulaciones generales

20.1.1 El Distrito no distribuirá los deberes realizados actualmente por los técnicos auxiliares de biblioteca a ningún otro miembro de la unidad de negociación sin reunirse y consultar primero con el Sindicato. Tras un aviso del Distrito de su intención de distribuir los deberes de los Auxiliares técnicos de biblioteca a otros miembros de la unidad de negociación y de la solicitud del Sindicato para reunirse, las reuniones y consultas consistirán en discusiones en las cuales el Distrito y el Sindicato intercambian información sobre la forma en la cual esto afectará a los miembros de la unidad de negociación y el deseo de alcanzar un acuerdo sobre la distribución de los deberes que actualmente están asignados a los Auxiliares técnicos de biblioteca. Si no se puede alcanzar un acuerdo, es posible que el Distrito proceda hacia la toma de acciones.

20.1.2 A los Auxiliares técnicos de biblioteca no se les asignará trabajo fuera del ámbito de sus descripciones laborales.

20.1.3 A los técnicos de biblioteca se les evaluará anualmente.

20.1.4 Los técnicos de biblioteca tendrán el derecho de asistir a las clases, talleres y presentaciones pertinentes del calendario maestro del Distrito.

20.1.5 Los puestos vacantes para técnicos de biblioteca normalmente se publicarán durante 5 días y se circularán en el W.A.D.

21.0 Uniformes

21.1 Fondos anuales para los uniformes de los empleados

El Distrito asignará fondos anualmente a la proporción de uniformes y zapatos de seguridad a los trabajadores de almacén, trabajadores de asbestos, los trabajadores a cargo de limpiar ventanas, trabajadores de limpieza y otros miembros de la unidad que traben con equipo de duplicación/reproducción. Dichos uniformes y zapatos no se podrán ponerse ni usar por ningún otro motivo que no sea el de realizar los deberes asignados por el Distrito.

21.1.1 Trabajadores de asbestos, trabajadores de almacén y trabajadores a cargo de limpiar las ventanas

El Distrito asignará hasta \$15,000 al año a la proporción de uniformes y zapatos de seguridad a los trabajadores de almacén, trabajadores de asbestos, los trabajadores a cargo de limpiar ventanas.

21.1.2 Centro de publicación y distribución de documentos

El Distrito asignará hasta \$600 al año para la proporción de uniformes y zapatos de seguridad para los dos (2) miembros de la unidad que trabajen con equipo de duplicación y reproducción. Dichas estipulaciones para el Centro de publicación y distribución de documentos corresponderán con las prácticas actuales del distrito para los trabajadores de almacén.

21.1.3 Nutrición estudiantil

El Distrito asignará hasta \$20,000 al año a la proporción de camisas, blusones, delantales y cubiertas antideslizantes para los zapatos para los trabajadores de nutrición estudiantil. Los fondos que permanezcan en la asignación después de la compra de dichos materiales se usarán para la compra de equipo de seguridad; Esto puede incluir zapatos, tapetes de seguridad, etc.

21.1.4 Supervisores de los centros de menores

El Distrito designará hasta \$10,000 al año a la proporción de camisas, blusones, delantales y cubiertas antideslizantes para los zapatos para los supervisores de los centros de menores. Los fondos restantes después de la compra de dichos materiales se usarán para la compra de equipo de seguridad; esto puede incluir zapatos, tapetes de seguridad, etc.

21.1.5 Trabajadores de limpieza

El Distrito asignará \$30,000 al año para proporcionar uniformes y zapatos a los trabajadores de limpieza.

21.2 Comité de revisión de uniformes

El Sindicato y el Distrito asignarán a representantes a cargo de servir en el comité que tomará las recomendaciones finales sobre los uniformes a base de su evaluación de las necesidades de los trabajadores del distrito. Este comité se reunirá dentro de 60 días de la ratificación en 2013 y a partir de ahí, un mes antes de la presentación de solicitudes de propuestas.

22.0 Acuerdo de no ir a la huelga ni los paros

De acuerdo con la normativa vigente de este Acuerdo, el Sindicato acepta que no instigará, participará, aprobará ni apoyará ninguna interrupción al trabajo por los miembros de la unidad de negociación ni otros empleados del Distrito. El Distrito también acepta que no realizará ningún paro contra los miembros de la unidad durante el plazo de este Acuerdo.

23.0 Procedimientos de reclamos

Este procedimiento de reclamos corresponde con las condiciones de empleo que están en la discreción del Distrito. Un reclamo se define como una alegación por un empleado, grupo de empleados o el Sindicato sobre las disputas que puedan surgir en relación con la interpretación, aplicación o violación de los términos y las condiciones establecidas en este Acuerdo, con tal de que tal condición de empleo se encuentre dentro del ámbito de representación según lo definido en la Ley de relaciones de empleo educativo y otros estatutos además de la autoridad de chárter del Distrito Escolar Unificado de San Francisco para que se implemente de esta manera.

23.1 El Sindicato y el Distrito aceptan que todas las personas involucradas se beneficiarán de la promoción de la resolución oportuna y confidencial de los reclamos. Por lo tanto, el siguiente procedimiento para lograr dicha finalidad se establece por la presente.

23.1.1 Un reclamo se basará en una alegada violación, mala interpretación o aplicación poco equitativa de los términos y condiciones de este acuerdo.

23.1.2 Como es importante que los reclamos se procesen de forma tan puntual como sea posible, la cantidad de días que se indica a continuación en cada paso se considerará como cantidad máxima y se hará cada esfuerzo como

sea posible para acelerar el proceso. Los límites de tiempo especificados pueden extenderse por acuerdo mutuo de las partes.

23.1.3 Si una audiencia de reclamos se realiza en cualquier paso durante las horas escolares, el reclamante y los representantes del Sindicato serán excusados del trabajo sin pago.

23.1.4 No se colocará ningún material sobre los reclamos en el archivo de los empleados que están ejerciendo sus derechos bajo el procedimiento de reclamos. Tampoco se utilizará dicho material en los informes evaluativos, el proceso promocional ni ninguna recomendación de empleo.

23.1.5 Todos los reclamos empezarán en el paso informal (23.2.1), a menos que el reclamo surja de la acción de una autoridad superior al encargado del sitio, el reclamo se puede presentar al paso 2 del procedimiento de reclamos dentro de la cronología establecida en la sección 23.2.2.2.

23.2 Pasos del procedimiento de reclamos

23.2.1 Paso informal

Un empleado con reclamo puede discutirlo primero con el supervisor del sitio laboral del empleado y puede intentar alcanzar una resolución satisfactoria de manera informal con el supervisor.

23.2.2 Primer paso

23.2.2.1 Si no se logra ninguna resolución que sea satisfactoria tanto para el reclamante como para el supervisor del sitio mediante discusiones informales, el reclamante tendrá el derecho de consultar con y recibir el apoyo de un representante que él o ella mismo elija en este paso del procedimiento de reclamos y todos los pasos posteriores.

23.2.2.2 Si el reclamante desea proseguir este reclamo más allá del paso informal, el reclamante presentará al supervisor del sitio y a la Oficina de Relaciones Laborales una Carta de reclamación, primer paso, dentro de veintidós (22) días laborales después del hecho, ocurrencia, evento u otra circunstancia alegada de constituir un reclamo.

23.2.2.3 La carta de reclamación – primer paso, contendrá lo siguiente:

- a. la fecha de la discusión informal;
- b. la fecha en la cual se presentó la carta de reclamo al supervisor del sitio;
- c. las estipulaciones específicas por las cuales se otorga la condición de empleo que el reclamante alega haber sido violada por el Distrito;
- d. una explicación completa de las circunstancias del reclamo; y
- e. el remedio buscado por el reclamante.

23.2.2.4 Dentro de quince (15) días laborales después de la recepción de la Carta de reclamación, el supervisor del sitio investigará el reclamo y presentará una decisión al reclamante, a la Oficina de Relaciones Laborales y al Sindicato.

23.2.2.5 La decisión se hará por escrito y contendrá lo siguiente:

- a. la fecha de recepción de la Carta de reclamación;
- b. la fecha en la que se presentó la decisión al reclamante;

- c. la decisión del supervisor del sitio, con los motivos de respaldo al respecto; y
- d. la carta de reclamación del primer paso se debe presentar en cada paso y no puede ser enmendada por el reclamante para abordar asuntos nuevos.

23.2.3 Segundo paso

23.2.3.1 Si el reclamante no está satisfecho con la decisión al primer paso, el reclamante puede presentar una apelación por escrito a la Oficina de Relaciones Laborales dentro de quince (15) días laborales después de recibir la decisión.

23.2.3.2 La carta de reclamación del primer paso se presentará al segundo paso. La carta no puede ser enmendada por el reclamante para abordar asuntos nuevos.

23.2.3.3 Dentro de quince (15) días laborales después de recibir la apelación, la Oficina de Relaciones Laborales investigará el reclamo. Durante la investigación se le dará la oportunidad al reclamante y/o al Sindicato para que presenten el asunto en persona, y luego se presentará una decisión al reclamante y al Sindicato.

23.2.3.4 La decisión se hará por escrito y contendrá lo siguiente:

- a. la fecha de recepción de la apelación;
- b. la fecha de la decisión al reclamante; y
- c. la decisión de la Oficina de Relaciones Laborales con las razones de respaldo al respecto.

23.2.4 Paso Tres

23.2.4.1 Dentro de quince (15) días laborales a partir de la recepción de la decisión al Paso II, se presentará una solicitud escrita a la Oficina de Relaciones Laborales para que el reclamo pueda presentarse y resolverse ante un árbitro.

23.2.4.2 El árbitro será seleccionado por acuerdo mutuo entre el reclamante, o su representante, y el representante del Departamento de Relaciones Laborales. Si el reclamante o su representante y el Representante de Relaciones Laborales no pueden ponerse de acuerdo sobre la selección de un árbitro, el Sindicato solicitará al California State Mediation and Conciliation Service (CSMCS por sus siglas en inglés; Servicio de Mediación y Conciliación del Estado de California) que presente un listado de siete (7) árbitros que tengan experiencia considerable como árbitro en disputas de empleo público. El reclamante, o su representante, y el Representante de Relaciones Laborales eliminará los nombres de tal listado hasta que permanezca un (1) solo nombre; y dicha persona servirá como árbitro. Se determinará por lote si el Sindicato/reclamante o el Representante de Relaciones Laborales tendrá derecho a eliminar el primer nombre.

23.2.4.3 Excepto cuando una declaración de los hechos aceptado mutuamente por el reclamante y el designado del Superintendente se presenta al árbitro, el árbitro tendrá la responsabilidad de escuchar y considerar los hechos presentados por las partes.

23.2.4.4 El Distrito y el Sindicato harán cada esfuerzo como sea posible para programar la audición de arbitraje tan pronto como sea practicable.

23.2.4.5 Después de la realización de dicho arbitraje, o la revisión de una declaración de los hechos aceptado mutuamente, el árbitro tendrá la responsabilidad de establecer los hallazgos escritos de los hechos que resolverán el reclamo.

23.2.4.6 La decisión del árbitro será definitiva y obligatoria para las dos partes.

23.2.4.7 La autoridad del árbitro se limitará a una decisión, a base de los hechos presentados y las leyes aplicables, de si el Distrito ha violado o no los términos y condiciones establecidos en este Acuerdo. Además, el árbitro no tendrá el derecho de decidir sobre cualquier tema que no se presente, ni podrá incorporar o eliminar elementos ni modificar los términos de este acuerdo.

El procedimiento de reclamos no puede utilizarse para desafiar o cambiar las normativas y regulaciones administrativas de la Junta de Educación, y el árbitro no tendrá ninguna jurisdicción para considerar ni actuar sobre tales desafíos, excepto en tanto que tales normativas y regulaciones administrativas se incorporen específicamente a este Acuerdo.

23.2.4.8 Cada parte (empleado, grupo de empleados o el Sindicato y el designado del Superintendente) que se presente ante el árbitro tendrá la responsabilidad de pagar sus propios costos en relación con ello. Todos los costos del árbitro y reportero serán financiados y pagados en su totalidad por la parte que pierda el caso.

Si el árbitro debe tomar una decisión de línea media, la parte o las partes que tendrán la obligación de pagar las cuotas y los costos del árbitro y del reportero, si lo hay, se determinará de forma proporcional por el árbitro. La compensación y los costos del árbitro serán financiados equitativamente por el trabajador o el Sindicato y el Distrito.

23.2.5 Efectos de la falta de acciones puntuales

Si el reclamante no presenta la apelación dentro del límite de tiempo requerido en cualquier paso, esto constituirá un abandono del reclamo, excepto cuando las partes aceptan una extensión por escrito. Si el distrito no responde dentro del límite de tiempo en cualquier paso, se podrá presentar una apelación al próximo paso de este procedimiento dentro del tiempo que se había establecido para anunciar la decisión.

El Distrito y el Sindicato aceptan que los delegados y funcionarios del sindicato intentarán resolver los reclamos al paso más inferior como sea posible y que la relación entre los delegados, funcionarios del sindicato y la gerencia del distrito debe ser positiva. Por lo tanto, el Distrito acepta proveer al Consejero de Delegados de Local 1021 dos (2) horas al mes para revisar los reclamos y participar en sesiones de capacitación de manejo laboral sobre los procedimientos del personal y la interpretación del contrato. Este tiempo no será remunerado por el Distrito.

24.0 Protección al empleado

24.1 Agresiones o amenazas

Cualquier empleado que sea atacado físicamente, agredido verbalmente o amenazado con lesiones personales en la propiedad o asignación del distrito deberá notificar inmediatamente al administrador apropiado del sitio y puede contactarse con las autoridades correspondientes.

24.1.1 El administrador del sitio notificará de forma inmediata a las autoridades adecuadas y tomará acciones inmediatas y cada precaución como sea posible para asegurar la seguridad del empleado durante la realización de sus deberes asignados.

24.1.2 El Distrito hará cada esfuerzo como sea posible para reducir el riesgo de represalias por informar del incidente.

24.2 Lesión accidental y peligros del lugar del trabajo

24.2.1 El Distrito acepta su responsabilidad de proveer un entorno laboral seguro y saludable para los empleados del Distrito. El Distrito acepta investigar y considerar las recomendaciones departamentales para mejorar el entorno laboral de los empleados representados. El Distrito acepta mantener los estándares de seguridad para los empleados representados según los requisitos de las estipulaciones pertinentes de Cal-OSHA.

24.2.2 En el caso de que ocurra un accidente durante el trabajo, el Distrito hará todos los informes necesarios sobre el accidente y proveerá ayuda para completar el formulario correcto si así se solicita. Los miembros de la unidad de negociación no tendrán la obligación de participar en las actividades laborales bajo condiciones que puedan presentar un peligro físico a su seguridad personal o bienestar.

24.2.3 No se les requerirá ni se permitirá a los empleados que violen las áreas restringidas publicadas que pueden resultar a la exposición de materiales peligrosos o riesgos personales más allá de los que se incluyen en su descripción laboral.

24.2.4 Si el miembro de la unidad de negociación cree de buena fe que un proyecto al cual se les ha asignado presenta riesgos de salud y/o seguridad que sobrepasen aquellos que normalmente se asocian con su clasificación, dicho miembro de la unidad puede solicitar la revisión del proyecto o trabajo asignado por el Encargado de seguridad del distrito o su designado. Tal solicitud no se rechazará sin motivo injustificado.

24.2.5 Las hojas de los datos de materiales seguros y las encuestas de los materiales peligrosos serán disponibles y se podrán acceder por todos los empleados y su representante sindical.

24.3 Un empleado asignado como miembro al Equipo de Respuesta de Emergencia de acuerdo con el distrito o el plan de preparación para las emergencias recibirá una copia de los plan(es) para poder revisar sus deberes asignados. Tales empleados recibirán capacitación sobre la implementación de los plan(es) dentro de 30 días a partir de la fecha de inicio del semestre escolar y se les actualizará según las necesidades.

24.4 El Distrito y el Sindicato establecerán un Comité de manejo de seguridad que se diseña para investigar las maneras en la cuales se puede minimizar las heridas/enfermedades relacionadas con el trabajo, incluyendo problemas asociados con el uso de las computadoras.

24.5 Normas del Servicio de salud y las normas para las enfermedades infecciosas

Las copias actuales del Servicio de salud y las normas para las enfermedades infecciosas serán disponibles en todas las escuelas e instalaciones.

25.0 Conferencias con los padres

Con la documentación de respaldo, se les proveerá a los miembros de la unidad de negociación 2 horas por semestre y por niño de permiso sin pérdida de pago para que asistan a las conferencias de padres para sus hijos, o estudiantes que son bajo su tutela legal o para quienes tengan responsabilidades parentales significativas. Dicho permiso incluirá el tiempo que se necesite para viajar a las conferencias.

25.1.1 Permiso para las reuniones del IEP

Con la documentación de respaldo en la cual se confirme que la conferencia no se puede programar fuera de sus horas hábiles, los miembros de la unidad de negociación que tengan hijos inscritos en escuelas fuera de SFUSD tendrán el permiso suficiente sin pérdida de pago para asistir a las conferencias del IEP convocadas por la escuela de su hijo.

Los miembros de la unidad que tengan hijos inscritos en las escuelas de SFUSD tendrán el derecho de programar flexiblemente conferencias sobre el IEP fuera de sus horas hábiles.

26.0 Períodos de prueba

26.1 Todos los designados permanentes servirán un período de prueba de seis meses. Dicho periodo se calculará como seis (6) meses después de la fecha en la que se contrate al designado, excluyendo cualquier permiso que se tome, tanto para las vacaciones como otro tipo de permiso (aparte de los días feriados legales) o las horas extras. Otras excepciones incluyen las siguientes:

- a. Los empleados que cambien de un puesto a tiempo parcial a un puesto a tiempo completo dentro de una clasificación serán sujetos a un período de prueba de tres (3) meses en el puesto a tiempo completo;
- b. Los empleados que cambien de departamento en la misma clase o una clase anterior servirán un período de prueba de tres (3) meses;

26.1.1 A los empleados a quienes se designe para un puesto permanente se les reducirá su período de prueba por el tiempo que sirven como empleado en la misma clasificación y en el mismo departamento, pero tales periodos de prueba durarán al menos 45 días.

26.1.2 Cuando un empleado se vuelve a designar para un puesto permanente en una clase anterior en un departamento que no sea el departamento en el cual se haya realizado el período de prueba (en la clase anterior), el empleado servirá un período de prueba de tres (3) meses.

26.1.3 Un período de prueba de seis (6) meses se requerirá después de la promoción a una clasificación más alta.

26.1.4 Cuando el puesto de un empleado cambia por transferencia permanente a la misma clase en otro departamento, a través de una transferencia por discapacidad, la reducción de fuerza debido a avances técnicos, automatización o la instalación de equipo nuevo, el empleado servirá un período de prueba de tres (3) meses.

26.1.5 Cuando un empleado regresa como empleado permanente después de un despido, permiso involuntario o renuncia a una clase o departamento que no sea el que abandonó, el empleado servirá un periodo de prueba de tres (3) meses.

26.1.6 Un empleado provisional actual con horario regular que reciba una designación permanente en su clase en otro departamento tendrá un periodo de prueba reducido en el que se tome en cuenta el tiempo que sirvió ese mismo empleado en la misma clasificación, pero todos los periodos de prueba al respecto durarán al menos (3) meses.

26.1.7 Un periodo de prueba puede extenderse por acuerdo mutuo entre el Sindicato y el Distrito.

26.1.8 A un empleado al que se le otorgue un permiso mientras se encuentra en período de prueba, se le extenderá dicho período de prueba por el período de dicho permiso para completar el período de servicio requerido. La licencia por discapacidad extenderá el período de prueba en todos los casos.

27.0 Licencias

27.1 Ninguna parte renuncia su posición en cuanto a si la Regla de Comisión del Servicio Civil 120.30.1(4) permite o no que el Distrito imponga licencias sin negociación. SEIU asevera que no; el Distrito asevera que sí.

28.0 Despidos

Los despidos se harán de acuerdo con la Regla 121 de Servicio Civil. Nada de lo incluido aquí restringirá o dispensará el derecho del Sindicato de reunirse y consultar con la Comisión de Servicio Civil en ningún cambio o aviso propuesto en las reglas y los procedimientos de los despidos.

28.1 Motivos para los despidos

Los despidos ocurrirán por falta de trabajo o falta de fondos.

28.2 Aviso de despido

28.2.1 Cualquier despido de los empleados permanentes, o de los empleados temporales por falta de trabajo o fondos en una clasificación para la cual no ha habido ninguna prueba de servicio civil durante los tres (3) años anteriores, se llevará a cabo con un aviso de treinta (30) días. El Distrito hará todo esfuerzo posible para proveer tal tipo de aviso al menos cuarenta días antes de la fecha del despido.

28.2.2 A pesar de que los empleados temporales normalmente recibirán un aviso de treinta (30) días, en situaciones de urgencia financiera declaradas por un voto de la Junta de Educación, no se requerirá ningún aviso anticipado del despido de dichos empleados.

28.2.3 Cualquier aviso de despido especificará la razón por la cual se está realizando el despido, la identidad por el nombre y la clasificación del empleado designado para el despido además de información sobre sus derechos en relación con el despido, si los hay.

28.2.4 Antes de que se emitan los avisos de despido, el Distrito proveerá al Sindicato los listados de antigüedad de las clasificaciones que se verán afectadas, incluyendo un listado de los derechos de antigüedad de los empleados que se encuentran sujetos al despido. Si el Sindicato desea impugnar dichos listados, lo hará dentro de dos semanas por medio de una apelación escrita además de datos de respaldo presentados al Superintendente de las Escuelas. El Superintendente tomará una decisión dentro de dos semanas a partir de la recepción de la apelación del Sindicato.

28.2.5 El supervisor inmediato del miembro de la unidad proveerá los avisos de despido de forma profesional, cortés y confidencial.

28.3 Aviso de reemplazo

Los avisos de reemplazo después de los despidos se harán de acuerdo con la Regla 112 de Servicio Civil.

28.4 Paga de vacaciones para empleados despedidos

A un empleado al que se despida al cierre del día laboral un día antes de un día feriado que haya trabajado al menos cinco (5) días laborales consecutivos inmediatamente antes se le pagará el día feriado.

29.0 Disciplina y despido de miembros permanentes de la unidad

La disciplina y el despido de los miembros permanentes de la unidad se llevará a cabo de acuerdo con las estipulaciones apropiadas del Código Educativo. Se puede disciplinar a los miembros de la unidad por las razones siguientes:

1. Violación deliberada o negligente de las normativas vigentes del distrito o las reglas y regulaciones de una agencia estatal o local que apliquen a las escuelas públicas.

2. Incumplimiento con la realización adecuada de los deberes del puesto asignado y/o falta de mantenimiento de las licencias o los certificados que requiera la ley, los requisitos del distrito o la descripción del trabajo.
3. Conducta inmoral o poco profesional.
4. Dishonestidad.
5. Condena por delito grave o cualquier delito que se trate del uso ilegal, posesión o intento de distribuir sustancias controladas que sería una violación de la ley en California, o cualquier delito que involucre la bajeza moral.
6. Poseer, ingerir o estar bajo la influencia de alcohol o una sustancia controlada (incluyendo los medicamentos recetados que se tomen sin receta) que podrían afectar la seguridad del empleado u otras personas que se encuentren en los recintos del Distrito o estén realizando servicios para el Distrito.
7. Incapacidad evidente para hacer servicios con los niños.
8. Incapacidad física o mental de realizar el trabajo adecuadamente.

29.1 Normas para la acción disciplinaria

Las normas siguientes se reconocerán en la disciplina o el despido de los miembros de la unidad:

- a. Las normativas del Distrito serán razonables y se relacionarán con la operación eficaz del Distrito.
- b. Las reglas, ordenes y sanciones se deberán aplicar de forma justa y equitativa.
- c. La acción disciplinaria debe ser apropiada y debe relacionarse razonablemente con la naturaleza de la ofensa.

29.1.1 La disciplina progresiva se utilizará a menos que la conducta sea de tal naturaleza que la disciplina progresiva normalmente no resultaría en conductas correctivas o la conducta es tan ofensiva que justifique la toma de acciones inmediatas.

29.1.1.1 Los elementos de la disciplina progresiva se administrarán de forma oportuna.

29.1.2 Inicialmente el supervisor inmediato discutirá los actos u omisiones del miembro de la unidad antes de emitir una reprimenda verbal.

29.1.3 El supervisor inmediato proveerá al miembro de la unidad un aviso escrito de seguimiento (p. ej. por correo electrónico) en el cual se confirme la reprimenda verbal. Dicha comunicación no se colocará en el archivo del empleado a menos que se adjunte luego a una reprimenda escrita o aviso de suspensión según lo establecido en este Artículo.

29.1.4 Si una reprimenda verbal no resulta en la conducta correctiva, es posible que se emita una reprimenda escrita.

29.1.5 Si se recomienda la suspensión sin pago como acción disciplinaria, primero se presentará una reprimenda escrita. Es posible que haya excepciones cuando la conducta es de tal naturaleza que las reprimendas escritas normalmente no resultarían en la conducta corregida o cuando no ha habido ningún mejoramiento después de la primera reprimenda.

29.1.6 Normalmente, cualquier suspensión inicial de un miembro de la unidad pendiente una audición disciplinaria será remunerada.

29.1.7 Suspensión de emergencia – El Sindicato y el Distrito reconocen que pueden ocurrir situaciones de emergencia por las cuales se ven afectadas la salud y el bienestar de los alumnos, empleados o del público.

29.1.8 Si la presencia del miembro de la unidad causaría un peligro claro y presente a las vidas, la seguridad o la salud de los alumnos, empleados, o del público, el Distrito puede suspender al miembro de la unidad sin pago inmediatamente después de informar al miembro de la unidad de la razón por la cual se está haciendo la suspensión.

29.1.9 Dentro de tres (3) días laborales, el Distrito llevará a cabo una audición informal según lo descrito en la Sección 29,2,1 y servirá al empleado un aviso escrito de disciplina y un aviso del derecho a una audición formal de acuerdo con este Artículo.

29.1.10 Si, como resultado de la audición informal o formal, se considera que la suspensión no es válida o es demasiado larga, se reembolsará al miembro de la unidad con el pago retroactivo apropiado.

29.1.11 Un miembro de la unidad puede solicitar representación en cualquier reunión o audición disciplinaria.

29.2 Procedimiento disciplinario

29.2.1 Audición informal

Por acuerdo mutuo, un empleado contra el cual se recomienda una acción disciplinaria puede reunirse con el Superintendente o su designado antes de recibir un aviso escrito de los cargos oficiales. El empleado deberá ser informado oralmente de las razones por las cuales se está tomando acción disciplinaria y la acción se tomará y se le dará la oportunidad de responder. El empleado puede ser representado en la audición por un representante de su elección.

29.2.2 Si no se llega a ningún acuerdo durante la audición informal, el Distrito dará un aviso escrito de los cargos oficiales además de un aviso del derecho a una audición formal.

29.2.3 Aviso escrito

Cuando el Distrito busca la imposición de cualquier castigo disciplinario, el aviso de tal disciplina se hará por escrito y se servirá en persona o por correo registrado o certificado al empleado a su último domicilio conocido. Una copia del aviso se enviará al Sindicato a la misma hora a menos que el empleado pida lo contrario.

29.2.4 Declaración de los cargos

Una declaración de los cargos específicos contra el empleado se hará por escrito en lenguaje ordinario y preciso, incluirá la causa y los hechos y omisiones específicas, incluyendo las horas, fechas y la ubicación durante el cual se basa la acción disciplinaria y declarará la sanción que se propone.

29.2.5 No se tomará ninguna acción disciplinaria por ningún motivo que surgió antes de que el empleado se volviera permanente, ni por ningún motivo que surgió más de dos (2) años antes de la fecha de la presentación del aviso de la causa, a menos que tal causa se escondiera o no fuera divulgado por tal empleado cuando se podría suponer razonablemente que el empleado hubiera divulgado los hechos al Distrito.

29.2.6 El empleado puede, a solicitud, pedir copias de los materiales sobre los cuales se basan los cargos.

29.2.7 Derecho a una audición

El miembro de la Unidad puede solicitar una audición por escrito o por correo o por entrega personal dentro de cinco (5) días laborales después del servicio de la declaración de los cargos. Se proveerá una tarjeta o carta al empleado, y una vez que el empleado la firme, su firma constituirá la exigencia de una audición y la refutación de todos los cargos.

En la ausencia de la solicitud de una audición dentro de los cinco (5) días hábiles, la acción disciplinaria será efectiva sin que se realice una audición en la fecha establecida en el aviso escrito.

29.2.8 Si, después de solicitar una audición, el empleado no comparece en la audición, la acción disciplinaria será efectiva sin audición en una fecha que se indique por aviso escrito.

29.3 Audición

29.3.1 Una audición se llevará a cabo ante el Superintendente o su designado.

29.3.2 El empleado puede ser representado en la audición por un representante de su elección.

29.3.3 El superintendente o designado presentará una decisión escrita dentro de diez (10) días laborables.

29.3.4 La decisión del Superintendente o designado se presentará a la junta de gobernación para que se implementen acciones a menos que el asunto se traslade al arbitraje. La solicitud de arbitraje se hará dentro de quince (15) días después de recibir la decisión del Superintendente o su designado.

29.4 Arbitraje

El Sindicato tiene el derecho exclusivo de apelar la decisión del Superintendente / su designado al arbitraje.

29.4.1 El Sindicato y el Distrito aceptan reunirse por el motivo de seleccionar mutuamente un panel de árbitros. Hasta que se establezca el panel, aplicarán las reglas del CSMCS sobre la selección de árbitros.

29.4.2 Las reglas técnicas de las pruebas no aplicarán al arbitraje.

29.4.3 El costo del arbitraje y del relator, si lo hay, será la responsabilidad igualitaria del Distrito y del Sindicato.

29.4.4 El árbitro presentará una decisión escrita, incluyendo los hallazgos de los hechos y la determinación de los problemas, dentro de treinta (30) días calendarios. Se enviará una copia al empleado, al Sindicato y al Superintendente.

29.4.4.1 Para disciplina implementada después de la ratificación de este CBA, arbitraje cuyo cumplimiento se requiere para la suspensión, arbitraje consultivo para la terminación – la Junta de Educación puede aceptar o rechazar los hallazgos del árbitro. Las partes se reunirán dentro de 30 días para discutir el establecimiento de un proceso de árbitro acelerada para las suspensiones.

29.4.4.2 Si una decisión de arbitraje se rechaza mediante revisión por la Junta del Distrito, el Distrito pagará los costos del arbitraje que incurra el Sindicato.

29.5 Despido de empleados clasificados en periodo de prueba

Los empleados en periodo de prueba son excluidos de las estipulaciones del artículo disciplinario. En cualquier momento antes del vencimiento del periodo de prueba, el Distrito puede despedir a su discreción un empleado en periodo de prueba.

30.0 Asegurabilidad

30.1 Condición del empleo y de la continuación del empleo

La elegibilidad bajo la normativa estándar del Distrito para la asegurabilidad a la hora del empleo y para la elegibilidad continúa durante el empleo. Un candidato o miembro de la unidad no reunirá los criterios de elegibilidad para la póliza de asegurabilidad estándar del Distrito en las circunstancias siguientes:

- a. Tres (3) accidentes o más durante los últimos tres (3) años en los cuales el candidato/miembro de la unidad ha estado en incumplimiento o citado por una agencia de orden público, o
- b. Uno (1) violación tipo A en los últimos tres (3) años; las violaciones tipo A se definen de la forma siguiente:
 1. Manejar bajo la influencia de alcohol o drogas (sin importar si son medicamentos con receta)
 2. Homicidio negligente que ocurra como resultado del uso de un vehículo (normalmente conocido como homicidio compulsivo por el conductor de un vehículo)
 3. Operar un vehículo motorizado durante el periodo de la suspensión o revocación de una licencia de manejar
 4. Operar un vehículo motorizado por la comisión de un delito grave
 5. Agresión agravada con un vehículo motorizado
 6. Operar un vehículo motorizado sin la autoridad del dueño (robo de automóvil)
 7. Permitir que otra persona maneje sin licencia
 8. Conducción temeraria
 9. Concurso de velocidad (Demostración de la velocidad)
 10. Choque y fuga – heridas corporales o daños a las propiedades
- c. Cualquier combinación de cuatro (4) o más de lo siguiente durante los últimos tres (3) años
 1. Ser el culpable de un accidente al operar un vehículo motorizado
 2. Tipo B (infracciones de tránsito)

30.1.1 La posesión de una licencia válida de operador emitida por el Departamento de Vehículos Motorizados de California y el mantenimiento de dicha licencia durante el transcurso del empleo.

30.2 Disciplina/despido debido a la falta de elegibilidad

- a. Con tal de que no se impida la eficacia de la operación del Distrito, un miembro permanente de la unidad cuya licencia se ha suspendido será transferido a una asignación disponible de su Clasificación para la cual no se requiere una licencia válida de manejar para la operación de un vehículo motorizado. En la ausencia de dicho puesto disponible, el miembro de la unidad será sujeto a la separación del servicio del Distrito, según lo estipulado en Artículo 30.2.1 a continuación.
- b. Con tal de que no se impida la eficacia de la operación del Distrito, a un miembro permanente de la unidad que deja de reunir los criterios de elegibilidad para la cobertura estándar del Distrito para los vehículos (según lo definido por el presente), se le transferirá a una asignación disponible en su clasificación para la cual no se requiere la operación de un vehículo. En la ausencia de dicho puesto disponible, el miembro de la unidad será sujeto a la separación del servicio del Distrito, según lo estipulado en Artículo 30.2.1 a continuación.

- c. Un miembro permanente del sindicato cuya licencia haya sido revocada por el Departamento de Vehículos Motorizados de California será sujeto a la separación del servicio del Distrito, según lo estipulado en Artículo 30.2.1 a continuación.

30.2.1 Estado especial de empleo

- a. Sin embargo, antes de que se realice cualquier acción de despido contemplado anteriormente en 30.2a, 30.2b y 30.2, se colocará al empleado en un estado especial de empleo durante un mínimo de treinta (30) días hábiles durante los cuales se le obligará hacer su propio arreglo de transporte para poder realizar apropiadamente los deberes del Distrito.
- b. Si dicho período de trabajo de treinta (30) días hábiles resulta en el servicio satisfactorio y eficaz al Distrito, la posibilidad de que se tome una acción de despido se deferirá hasta la fecha en que el miembro de la unidad que se encuentre en un estado especial de empleo ya no esté proporcionando servicios eficaces ni satisfactorios.
- c. Si su servicio se vuelve insatisfactorio o ineficaz, se le dará al miembro de la unidad notificación previa por escrito al respecto y un período de diez (10) días hábiles durante el cual podrá hacer los mejoramientos deseados.
- d. Si el servicio se corrige, el proceso de aplazamiento descrito anteriormente en Artículo 30.2.1a se restablecerá y el proceso del estado de empleo especial que se describe en este documento continuará.
- e. Si el miembro permanente de la unidad no realiza los mejoramientos deseados dentro de dicho período, el Distrito requerirá que tome un permiso sin sueldo durante un máximo de 36 meses.
 1. Durante dicho período de 36 meses, si el miembro permanente de la unidad con permiso no remunerado presenta una verificación al Distrito de que su licencia como operador de vehículo ha sido restablecida por el Departamento de Vehículos Motorizados de California o que ahora reúne los criterios de elegibilidad para la cobertura estándar del seguro de vehículos, se reincorporará al miembro de la unidad al primer puesto vacante de su clasificación; o el Distrito lo volverá a emplear en lugar de cualquier empleado temporal o cualquier empleado que trabaje según las necesidades en dicha clasificación. Luego de completar dicho período de 36 meses, si el miembro de la unidad no ha sido reincorporado ni empleado de nuevo, según lo estipulado anteriormente, se le despedirá del servicio del Distrito.

31.0 Requisitos de aviso a las escuelas chárter

Escuelas chárter actuales: Para el 1 de junio de cada año, el Distrito proveerá al Sindicato un listado de todas las escuelas chárter con autorización actual por la Junta de Educación para operarse como escuela chárter dentro del Distrito. Dicho listado especificará la fecha de vencimiento del estatuto de la escuela chárter.

Al más tardar tres meses antes de la fecha de vencimiento del estatuto, el Distrito notificará al Sindicato si la escuela chárter debe solicitar la renovación del estatuto.

Escuelas chárter nuevas: En cuanto a las propuestas chárter presentadas al Distrito después de la fecha de vigencia del contrato, el Distrito notificará al Sindicato de la solicitud dentro de una semana de la propuesta con el nombre de la entidad y el tipo de autorización de chárter que busca dicha entidad.

32.0 Programa de beneficios para viajeros frecuentes

32.1 El Distrito les hará disponible a los miembros de la unidad de negociación la participación en el programa de beneficios del Distrito para viajeros frecuentes.

32.2 El Distrito buscará las opciones de transporte que liberen a los miembros de la unidad de la dependencia de los vehículos con combustible fósil, incluyendo opciones para compartir vehículos y bicicletas, y notificará a los miembros de dichas oportunidades de vez en cuando en OASIS.

32.3 Para reducir la congestión y contaminación y proveer servicios eficaces, el Distrito considerará a los viajeros frecuentes interurbanos como la prioridad para cualquier programa de horario alternativo que se establezca.

33.0 Desembolso de los ingresos de SF Quality Teacher and Education Act (la Ley de maestros y educación de calidad de San Francisco)

Este acuerdo entre Service Employees International Union, Local 1021 y el Distrito Escolar Unificado de San Francisco no interferirá ni cambiará los términos del acuerdo de carta complementaria hecho entre el Local 1021 del Service Employees International Union y el Distrito Escolar Unificado de San Francisco el 6 de marzo de 2008 (llamado "Disbursement of SF Quality Teacher and Education Act Revenues" /Desembolso de los ingresos de la ley de maestros y educación de calidad de San Francisco). Además, dicha carta complementaria no será sujeta a negociaciones de reapertura.

Apéndice A – Horarios salariales

Apéndice A1 – Horario salarial (empleados que trabajen menos de 1040 horas en cualquier año escolar – no califican para la jubilación) con vigencia a partir del 1 de julio de 2017 – 5%

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1202 Secretario de personal	Tarifa por hora	\$22.98	\$24.11	\$25.27	\$26.50	\$27.80
	Tarifa quincenal	\$1,838.73	\$1,929.12	\$2,021.24	\$2,120.14	\$2,224.22
1203 Secretario principal de personal	Tarifa por hora	\$28.28	\$29.69	\$31.18	\$32.74	\$34.37
	Tarifa quincenal	\$2,262.25	\$2,375.36	\$2,494.13	\$2,618.83	\$2,749.78
1204 Secretario principal de personal	Tarifa por hora	\$26.63	\$27.93	\$29.32	\$30.77	\$32.26
	Tarifa quincenal	\$2,130.40	\$2,234.43	\$2,345.30	\$2,461.30	\$2,580.68
1220 Pagador de personal	Tarifa por hora	\$26.50	\$27.80	\$29.17	\$30.62	\$32.11
	Tarifa quincenal	\$2,120.14	\$2,224.22	\$2,333.38	\$2,449.34	\$2,568.74
1222 Secretario/pagador superior de personal	Tarifa por hora	\$29.04	\$30.47	\$31.96	\$33.54	\$35.18
	Tarifa quincenal	\$2,323.15	\$2,437.43	\$2,556.83	\$2,683.02	\$2,814.38
1402 Secretario subordinado	Tarifa por hora	\$18.80	\$19.72	\$20.68	\$21.70	\$22.75
	Tarifa quincenal	\$1,504.39	\$1,577.75	\$1,654.50	\$1,736.38	\$1,819.94
1404 Secretario	Tarifa por hora	\$20.68	\$21.70	\$22.75	\$23.88	\$25.03
	Tarifa quincenal	\$1,654.50	\$1,736.38	\$1,819.94	\$1,910.37	\$2,002.46
1406 Administrativo experimentado	Tarifa por hora	\$21.41	\$22.47	\$23.57	\$24.71	\$25.91
	Tarifa quincenal	\$1,712.98	\$1,797.67	\$1,885.59	\$1,976.79	\$2,072.87
1408 Administrativo personal	Tarifa por hora	\$28.34	\$29.72	\$31.19	\$32.73	\$34.35
	Tarifa quincenal	\$2,266.85	\$2,377.70	\$2,495.42	\$2,618.21	\$2,747.85
1410 Secretario	Tarifa por hora	\$32.09	\$33.66	\$35.34	\$37.12	\$38.97
	Tarifa quincenal	\$2,566.84	\$2,693.14	\$2,827.32	\$2,969.42	\$3,117.79
1422 Mecnógrafo subordinado	Tarifa por hora	\$17.70	\$18.55	\$19.46	\$20.41	\$21.42
	Tarifa quincenal	\$1,415.77	\$1,484.08	\$1,557.03	\$1,633.10	\$1,713.84
1424 Mecnógrafo	Tarifa por hora	\$21.49	\$22.54	\$23.65	\$24.80	\$26.01
	Tarifa quincenal	\$1,719.30	\$1,802.91	\$1,891.60	\$1,983.72	\$2,080.94
1426 Senior Mecnógrafo superior	Tarifa por hora	\$23.54	\$24.69	\$25.88	\$27.14	\$28.48
	Tarifa quincenal	\$1,883.08	\$1,975.18	\$2,070.70	\$2,171.34	\$2,278.78
1430 Mecnógrafo transcriptor	Tarifa por hora	\$21.18	\$22.17	\$23.25	\$24.38	\$25.58
	Tarifa quincenal	\$1,694.26	\$1,773.93	\$1,859.90	\$1,950.28	\$2,046.62
1432 Mecnógrafo transcriptor superior	Tarifa por hora	\$23.21	\$24.33	\$25.53	\$26.77	\$28.10
	Tarifa quincenal	\$1,856.78	\$1,946.56	\$2,042.43	\$2,141.37	\$2,247.90
1436 Especialista en braille	Tarifa por hora	\$22.54	\$23.65	\$24.80	\$26.01	\$27.27
	Tarifa quincenal	\$1,802.91	\$1,891.60	\$1,983.72	\$2,080.94	\$2,181.54
1444 Secretario I	Tarifa por hora	\$21.09	\$22.12	\$23.20	\$24.33	\$25.51
	Tarifa quincenal	\$1,687.27	\$1,769.46	\$1,856.29	\$1,946.25	\$2,040.82

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1446 Secretario II	Tarifa por hora	\$26.12	\$27.27	\$28.61	\$30.00	\$31.49
	Tarifa quincenal	\$2,089.36	\$2,181.54	\$2,289.01	\$2,399.90	\$2,519.30
1450 Secretario ejecutivo I	Tarifa por hora	\$28.34	\$29.72	\$31.19	\$32.73	\$34.32
	Tarifa quincenal	\$2,266.89	\$2,377.70	\$2,495.42	\$2,618.21	\$2,745.82
1452 Secretario ejecutivo II	Tarifa por hora	\$30.80	\$32.32	\$33.91	\$35.58	\$37.35
	Tarifa quincenal	\$2,463.67	\$2,585.81	\$2,712.77	\$2,846.33	\$2,987.99
1458 Secretario legal I	Tarifa por hora	\$30.47	\$31.96	\$33.54	\$35.18	\$36.91
	Tarifa quincenal	\$2,437.44	\$2,556.83	\$2,683.02	\$2,814.38	\$2,952.54
1460 Secretario legal principal	Tarifa por hora	\$30.42	\$31.92	\$33.51	\$35.18	\$36.94
	Tarifa quincenal	\$2,433.42	\$2,553.45	\$2,680.91	\$2,814.29	\$2,955.08
1486 Técnico en credenciales educativas	Tarifa por hora	\$27.32	\$28.64	\$30.06	\$31.55	\$33.10
	Tarifa quincenal	\$2,185.21	\$2,291.07	\$2,405.05	\$2,523.91	\$2,647.66
1630 Secretario de contabilidad	Tarifa por hora	\$22.22	\$23.30	\$24.46	\$25.65	\$26.89
	Tarifa quincenal	\$1,777.30	\$1,864.31	\$1,956.42	\$2,051.94	\$2,150.86
1632 Secretario superior de cuentas	Tarifa por hora	\$25.65	\$26.89	\$28.21	\$29.59	\$31.06
	Tarifa quincenal	\$2,051.94	\$2,150.86	\$2,256.62	\$2,367.47	\$2,485.19
1634 Secretario principal de cuentas	Tarifa por hora	\$26.93	\$28.23	\$29.62	\$31.07	\$32.62
	Tarifa quincenal	\$2,154.52	\$2,258.37	\$2,369.44	\$2,485.83	\$2,609.42
1706 Operador telefónico	Tarifa por hora	\$16.92	\$16.90	\$17.73	\$18.58	\$19.49
	Tarifa quincenal	\$1,353.66	\$1,352.22	\$1,418.70	\$1,486.44	\$1,559.19
1708 Operador telefónico superior	Tarifa por hora	\$17.73	\$18.58	\$19.49	\$20.45	\$21.45
	Tarifa quincenal	\$1,418.70	\$1,486.44	\$1,559.19	\$1,635.70	\$1,715.99
1720 Operador de entrada de datos	Tarifa por hora	\$15.11	\$15.87	\$16.64	\$17.44	\$18.30
	Tarifa quincenal	\$1,208.86	\$1,269.29	\$1,331.05	\$1,395.42	\$1,463.74
1721 Operador superior de entrada de datos	Tarifa por hora	\$17.23	\$18.06	\$18.94	\$19.87	\$20.84
	Tarifa quincenal	\$1,378.57	\$1,445.05	\$1,515.29	\$1,589.29	\$1,667.06
1760 Operador de máquinas offset	Tarifa por hora	\$26.27	\$27.58	\$28.96	\$30.41	\$31.93
	Tarifa quincenal	\$2,101.38	\$2,206.46	\$2,316.78	\$2,432.59	\$2,554.26
1762 Operador superior de máquinas offset	Tarifa por hora	\$19.04	\$19.96	\$20.95	\$21.97	\$23.05
	Tarifa quincenal	\$1,522.82	\$1,596.82	\$1,675.85	\$1,757.38	\$1,843.94
1764 Supervisor de correo/reproducción	Tarifa por hora	\$31.21	\$32.77	\$34.41	\$36.13	\$37.94
	Tarifa quincenal	\$2,496.87	\$2,621.76	\$2,752.82	\$2,890.46	\$3,035.02
1802 Auxiliar de investigación	Tarifa por hora	\$28.52	\$29.92	\$31.41	\$32.93	\$34.56
	Tarifa quincenal	\$2,281.27	\$2,393.66	\$2,512.50	\$2,634.63	\$2,764.90

Apéndice A1a – Horario salarial (trabajó menos de 1040 durante cualquier año escolar - no califica para la jubilación) con vigencia a partir del 1 de julio de 2017 – 5%

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1804 Estadístico	Tarifa por hora	\$31.24	\$32.79	\$34.40	\$36.09	\$37.90
	Tarifa quincenal	\$2,499.48	\$2,623.25	\$2,751.88	\$2,887.03	\$3,031.94
1820 Analista administrativo subordinado	Tarifa por hora	\$26.28	\$27.58	\$28.92	\$30.35	\$31.85
	Tarifa quincenal	\$2,102.16	\$2,206.38	\$2,313.85	\$2,427.84	\$2,548.34
1822 Analista administrativo	Tarifa por hora	\$34.07	\$35.74	\$37.53	\$39.41	\$41.38
	Tarifa quincenal	\$2,725.86	\$2,859.34	\$3,002.63	\$3,152.46	\$3,310.38
1823 Analista administrativo superior	Tarifa por hora	\$39.79	\$41.79	\$43.88	\$46.08	\$48.38
	Tarifa quincenal	\$3,183.38	\$3,342.96	\$3,510.67	\$3,686.54	\$3,870.53
1840 Asistente de gerencia (junior)	Tarifa por hora	\$27.19	\$28.52	\$29.92	\$31.41	\$32.93
	Tarifa quincenal	\$2,175.44	\$2,281.27	\$2,393.66	\$2,512.50	\$2,634.63
1842 Asistente de gerencia	Tarifa por hora	\$30.80	\$32.32	\$33.91	\$35.58	\$37.35
	Tarifa quincenal	\$2,463.67	\$2,585.81	\$2,712.81	\$2,846.35	\$2,988.01
1844 Asistente superior de gerencia	Tarifa por hora	\$34.31	\$36.06	\$37.82	\$39.65	\$41.68
	Tarifa quincenal	\$2,744.75	\$2,885.17	\$3,025.38	\$3,171.66	\$3,334.79
1853 Secretario de control (PED)	Tarifa por hora	\$22.64	\$23.75	\$24.92	\$26.14	\$27.40
	Tarifa quincenal	\$1,811.42	\$1,900.12	\$1,993.95	\$2,091.14	\$2,191.78
1930 Trabajador de almacén	Tarifa por hora	\$23.57	\$24.71	\$25.91	\$27.19	\$28.52
	Tarifa quincenal	\$1,885.59	\$1,976.79	\$2,072.87	\$2,175.44	\$2,281.27
1939 Supervisor de almacén escolar	Tarifa por hora	\$30.06	\$31.55	\$33.10	\$34.72	\$36.45
	Tarifa quincenal	\$2,405.14	\$2,523.91	\$2,647.66	\$2,777.94	\$2,916.35
1950 Auxiliar de compras	Tarifa por hora	\$25.33	\$26.56	\$27.88	\$29.26	\$30.68
	Tarifa quincenal	\$2,026.18	\$2,125.13	\$2,230.55	\$2,340.89	\$2,454.46
2302 Auxiliar de enfermería	Tarifa por hora	\$26.89	\$28.21	\$29.59	\$31.06	\$32.58
	Tarifa quincenal	\$2,150.86	\$2,256.62	\$2,367.47	\$2,485.19	\$2,606.27
2585 Trabajador de salud I	Tarifa por hora	\$23.68	\$24.82	\$26.03	\$27.30	\$28.64
	Tarifa quincenal	\$1,894.54	\$1,985.90	\$2,082.46	\$2,184.15	\$2,291.02
2586 Trabajador de salud II	Tarifa por hora	\$23.43	\$24.56	\$25.76	\$27.01	\$28.34
	Tarifa quincenal	\$1,874.55	\$1,964.94	\$2,060.46	\$2,161.08	\$2,266.85
2587 Trabajador de salud III	Tarifa por hora	\$26.89	\$28.21	\$29.59	\$31.06	\$32.58
	Tarifa quincenal	\$2,150.86	\$2,256.62	\$2,367.47	\$2,485.19	\$2,606.27
2630 Cocinero de almuerzo escolar	Tarifa por hora	\$21.70	\$22.75	\$23.88	\$25.03	\$26.27
	Tarifa quincenal	\$1,736.38	\$1,819.94	\$1,910.37	\$2,002.46	\$2,101.40
2632 Gerente de cocineros para las escuelas primarias	Tarifa por hora	\$17.44	\$18.30	\$19.20	\$20.14	\$21.11
	Tarifa quincenal	\$1,395.42	\$1,463.74	\$1,536.02	\$1,610.90	\$1,688.44

Apéndice A1a – Horario salarial (trabajó menos de 1040 durante cualquier año escolar - no califica para la jubilación) con vigencia a partir del 1 de julio de 2017 – 5%

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
2634 Gerente de cocineros para las escuelas secundarias	Tarifa por hora	\$26.14	\$27.40	\$28.76	\$30.15	\$31.64
	Tarifa quincenal	\$2,091.14	\$2,191.78	\$2,300.95	\$2,411.81	\$2,531.22
2656 Chef - SFUSD	Tarifa por hora	\$29.29	\$30.75	\$32.29	\$33.90	\$35.60
	Tarifa quincenal	\$2,343.11	\$2,459.94	\$2,583.24	\$2,711.79	\$2,848.09
2672 Cuidador auxiliar (centro infantil)	Tarifa por hora	\$21.19	\$22.22	\$23.30	\$24.46	\$25.65
	Tarifa quincenal	\$1,695.44	\$1,777.30	\$1,864.31	\$1,956.42	\$2,051.94
2674 Cuidador superior (centro infantil)	Tarifa por hora	\$22.75	\$23.88	\$25.03	\$26.27	\$27.53
	Tarifa quincenal	\$1,819.94	\$1,910.37	\$2,002.46	\$2,101.40	\$2,202.04
2708 Conserje	Tarifa por hora	\$21.60	\$22.64	\$23.75	\$24.92	\$26.14
	Tarifa quincenal	\$1,727.86	\$1,811.42	\$1,900.12	\$1,993.95	\$2,091.14
2716 Supervisor auxiliar de conserjes	Tarifa por hora	\$23.75	\$24.92	\$26.14	\$27.40	\$28.76
	Tarifa quincenal	\$1,900.12	\$1,993.95	\$2,091.14	\$2,191.78	\$2,300.95
2727 Supervisor de conserjes escolares	Tarifa por hora	\$26.14	\$27.40	\$28.76	\$30.15	\$31.64
	Tarifa quincenal	\$2,091.14	\$2,191.78	\$2,300.95	\$2,411.81	\$2,531.22
2730 Supervisor escolar de conserjes y servicios de limpieza I	Tarifa por hora	\$28.75	\$30.14	\$31.64	\$33.16	\$34.80
	Tarifa quincenal	\$2,300.26	\$2,410.97	\$2,531.05	\$2,652.96	\$2,784.35
2732 Supervisor de conserjes II	Tarifa por hora	\$22.28	\$23.38	\$24.54	\$25.75	\$27.02
	Tarifa quincenal	\$1,782.46	\$1,870.27	\$1,963.10	\$2,059.68	\$2,161.29
2977 Especialistas de integración educativa	Tarifa por hora	\$34.65	\$36.39	\$38.20	\$39.99	\$42.13
	Tarifa quincenal	\$2,772.07	\$2,910.98	\$3,056.22	\$3,198.99	\$3,370.39
3535 Operador de radio	Tarifa por hora	\$27.99	\$29.37	\$30.80	\$32.32	\$33.91
	Tarifa quincenal	\$2,238.94	\$2,349.69	\$2,463.67	\$2,585.81	\$2,712.81
3616 Técnico auxiliar de biblioteca I	Tarifa por hora	\$27.80	\$29.17	\$30.62	\$32.11	\$33.69
	Tarifa quincenal	\$2,224.22	\$2,333.38	\$2,449.34	\$2,568.74	\$2,694.96
3618 Técnico auxiliar de biblioteca II	Tarifa por hora	\$23.16	\$24.30	\$25.50	\$26.75	\$28.08
	Tarifa quincenal	\$1,852.72	\$1,944.28	\$2,039.62	\$2,139.97	\$2,246.59
5295 Planificador de instalaciones escolares	Tarifa por hora	\$39.55	\$41.52	\$43.60	\$45.78	\$48.06
	Tarifa quincenal	\$3,163.69	\$3,321.43	\$3,487.99	\$3,662.15	\$3,845.12
7218 Trabajador de asbestos II	Tarifa por hora	\$37.88	\$39.71	\$41.67	\$43.69	\$45.86
	Tarifa quincenal	\$3,030.52	\$3,177.08	\$3,333.56	\$3,495.02	\$3,668.92
7302 Técnico en equipo audiovisual	Tarifa por hora	\$19.13	\$20.05	\$21.04	\$22.06	\$23.16
	Tarifa quincenal	\$1,530.34	\$1,604.35	\$1,683.37	\$1,764.91	\$1,852.72
7304 Técnico en reparación y mantenimiento de computadoras	Tarifa por hora	\$23.83	\$25.02	\$26.25	\$27.53	\$28.91
	Tarifa quincenal	\$1,906.65	\$2,001.99	\$2,099.83	\$2,202.67	\$2,313.06

Apéndice A1a – Horario salarial (trabajó menos de 1040 durante cualquier año escolar - no califica para la jubilación) con vigencia a partir del 1 de julio de 2017 – 5%

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
7359 Afinador de pianos	Tarifa por hora	\$28.34	\$29.72	\$31.19	\$32.73	\$34.35
	Tarifa quincenal	\$2,266.85	\$2,377.70	\$2,495.42	\$2,618.21	\$2,747.85
7383 Reparador de máquinas de coser	Tarifa por hora	\$22.16	\$23.22	\$24.37	\$25.60	\$26.84
	Tarifa quincenal	\$1,772.53	\$1,857.93	\$1,949.91	\$2,047.95	\$2,147.01
7384 Reparador de máquinas de escribir	Tarifa por hora	\$20.15	\$21.15	\$22.17	\$23.27	\$24.43
	Tarifa quincenal	\$1,611.70	\$1,692.16	\$1,773.69	\$1,861.49	\$1,954.31
7385 Reparador principal de máquinas de escribir	Tarifa por hora	\$22.16	\$23.22	\$24.37	\$25.59	\$26.84
	Tarifa quincenal	\$1,772.53	\$1,857.93	\$1,949.91	\$2,047.15	\$2,147.01
7392 Limpiador de ventanas	Tarifa por hora	\$29.17	\$30.62	\$32.11	\$33.69	\$35.35
	Tarifa quincenal	\$2,333.38	\$2,449.34	\$2,568.74	\$2,694.96	\$2,828.00
7450 Trabajador de pantallas y cortinas	Tarifa por hora	\$24.66	\$25.85	\$27.10	\$28.45	\$29.83
	Tarifa quincenal	\$1,972.46	\$2,067.85	\$2,168.37	\$2,275.67	\$2,386.37
7451 Trabajador principal de pantallas y cortinas	Tarifa por hora	\$24.66	\$25.85	\$27.10	\$28.45	\$29.83
	Tarifa quincenal	\$1,972.46	\$2,067.85	\$2,168.37	\$2,275.67	\$2,386.37
7515 Trabajador de asbestos I	Tarifa por hora	\$25.33	\$25.33	\$25.33	\$25.33	\$25.33
	Tarifa quincenal	\$2,026.26	\$2,026.26	\$2,026.26	\$2,026.26	\$2,026.26
9176 Programador de tránsito escolar	Tarifa por hora	\$27.72	\$29.09	\$30.51	\$32.02	\$33.58
	Tarifa quincenal	\$2,217.79	\$2,326.87	\$2,440.87	\$2,561.38	\$2,686.74

Clasificación		Paso							
		1	2	3	4	5	6	7	8
2615 Trabajador de SNS	Tarifa por hora	\$17.0805	\$17.9283	\$18.7928	\$19.7219	\$20.6812	\$21.7047	\$22.7492	\$23.8796
	Tarifa quincenal	\$2,217.79	\$1,434.26	\$1,503.42	\$1,577.75	\$1,654.50	\$1,736.38	\$1,819.94	\$1,910.37
2616 Trabajador principal de SNS para las escuelas primarias/secundarias	Tarifa por hora	\$20.7080	\$21.7153	\$22.7900	\$23.8869	\$25.0734			
	Tarifa quincenal	\$2,217.79	\$1,737.22	\$1,823.20	\$1,910.95	\$2,005.87			

Apéndice A1b – Horario salarial para compensar el 7,5% del aporte de jubilación de los empleados– con vigencia a partir del 1 de julio de 2017 – 5%

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1202 Secretario de personal	Tarifa por hora	\$24.3907	\$25.5898	\$26.8119	\$28.1237	\$29.5041
	Tarifa quincenal	\$1,951.26	\$2,047.18	\$2,144.95	\$2,249.90	\$2,360.33
1203 Técnico de personal	Tarifa por hora	\$30.0087	\$31.5091	\$33.0846	\$34.7388	\$36.4757
	Tarifa quincenal	\$2,400.70	\$2,520.73	\$2,646.77	\$2,779.10	\$2,918.06
1204 Secretario principal de personal	Tarifa por hora	\$28.2598	\$29.6397	\$31.1105	\$32.6492	\$34.2327
	Tarifa quincenal	\$2,260.78	\$2,371.18	\$2,488.84	\$2,611.94	\$2,738.62
1220 Pagador de personal	Tarifa por hora	\$28.1237	\$29.5041	\$30.9523	\$32.4907	\$34.0744
	Tarifa quincenal	\$2,249.90	\$2,360.33	\$2,476.18	\$2,599.26	\$2,725.95
1222 Secretario/pagador superior de personal	Tarifa por hora	\$30.8167	\$32.3323	\$33.9164	\$35.5904	\$37.3328
	Tarifa quincenal	\$2,465.34	\$2,586.58	\$2,713.31	\$2,847.23	\$2,986.62
1402 Secretario subordinado	Tarifa por hora	\$19.9556	\$20.9288	\$21.9468	\$23.0331	\$24.1416
	Tarifa quincenal	\$1,596.45	\$1,674.30	\$1,755.74	\$1,842.65	\$1,931.33
1404 Secretario	Tarifa por hora	\$21.9468	\$23.0331	\$24.1416	\$25.3411	\$26.5629
	Tarifa quincenal	\$1,755.74	\$1,842.65	\$1,931.33	\$2,027.29	\$2,125.03
1406 Secretario superior	Tarifa por hora	\$22.7231	\$23.8462	\$25.0126	\$26.2222	\$27.4967
	Tarifa quincenal	\$1,817.85	\$1,907.70	\$2,001.01	\$2,097.78	\$2,199.74
1408 Secretario principal	Tarifa por hora	\$30.0697	\$31.5403	\$33.1018	\$34.7305	\$36.4503
	Tarifa quincenal	\$2,405.58	\$2,523.22	\$2,648.14	\$2,778.44	\$2,916.02
1410 Secretario	Tarifa por hora	\$34.0494	\$35.7246	\$37.5045	\$39.3893	\$41.3575
	Tarifa quincenal	\$2,723.95	\$2,857.97	\$3,000.36	\$3,151.14	\$3,308.60
1422 Mecnógrafo subordinado	Tarifa por hora	\$17.6971	\$18.5510	\$19.4629	\$20.4138	\$21.4230
	Tarifa quincenal	\$1,415.77	\$1,484.08	\$1,557.03	\$1,633.10	\$1,713.84
1424 Mecnógrafo	Tarifa por hora	\$22.8064	\$23.9157	\$25.0922	\$26.3138	\$27.6035
	Tarifa quincenal	\$1,824.51	\$1,913.26	\$2,007.38	\$2,105.10	\$2,208.28
1426 Mecnógrafo superior	Tarifa por hora	\$24.9791	\$26.2008	\$27.4677	\$28.8027	\$30.2281
	Tarifa quincenal	\$1,998.33	\$2,096.06	\$2,197.42	\$2,304.22	\$2,418.25
1430 Mecnógrafo transcriptor	Tarifa por hora	\$21.1783	\$22.1741	\$23.2488	\$24.3785	\$25.5827
	Tarifa quincenal	\$1,694.26	\$1,773.93	\$1,859.90	\$1,950.28	\$2,046.62
1432 Mecnógrafo transcriptor superior	Tarifa por hora	\$23.2097	\$24.3320	\$25.5304	\$26.7671	\$28.0988
	Tarifa quincenal	\$1,856.78	\$1,946.56	\$2,042.43	\$2,141.37	\$2,247.90
1436 Especialista en braille	Tarifa por hora	\$23.9157	\$25.0922	\$26.3138	\$27.6035	\$28.9384
	Tarifa quincenal	\$1,913.26	\$2,007.38	\$2,105.10	\$2,208.28	\$2,315.07
1444 Secretario I	Tarifa por hora	\$20.1552	\$21.1369	\$22.1741	\$23.2488	\$24.3785
	Tarifa quincenal	\$1,612.42	\$1,690.95	\$1,773.93	\$1,859.90	\$1,950.28

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1446 Secretario II	Tarifa por hora	\$27.6035	\$28.9384	\$30.3636	\$31.8345	\$33.4185
	Tarifa quincenal	\$2,208.28	\$2,315.07	\$2,429.09	\$2,546.76	\$2,673.48
1450 Secretario ejecutivo I	Tarifa por hora	\$30.0703	\$31.5403	\$33.1018	\$34.7305	\$36.4233
	Tarifa quincenal	\$2,405.62	\$2,523.22	\$2,648.14	\$2,778.44	\$2,913.86
1452 Secretario ejecutivo II	Tarifa por hora	\$32.6808	\$34.3006	\$35.9849	\$37.7565	\$39.6355
	Tarifa quincenal	\$2,614.46	\$2,744.05	\$2,878.79	\$3,020.52	\$3,170.84
1458 Secretario legal I	Tarifa por hora	\$32.3324	\$33.9164	\$35.5904	\$37.3328	\$39.1654
	Tarifa quincenal	\$2,586.59	\$2,713.31	\$2,847.23	\$2,986.62	\$3,133.23
1460 Estenógrafo legal principal	Tarifa por hora	\$30.4177	\$31.9181	\$33.5114	\$35.1786	\$36.9385
	Tarifa quincenal	\$2,433.42	\$2,553.45	\$2,680.91	\$2,814.29	\$2,955.08
1486 Técnico en credenciales educativas	Tarifa por hora	\$28.9869	\$30.3911	\$31.9027	\$33.4799	\$35.1213
	Tarifa quincenal	\$2,318.95	\$2,431.29	\$2,552.22	\$2,678.39	\$2,809.70
1630 Secretario de cuentas	Tarifa por hora	\$23.5761	\$24.7298	\$25.9518	\$27.2190	\$28.5310
	Tarifa quincenal	\$1,886.09	\$1,978.38	\$2,076.14	\$2,177.52	\$2,282.48
1632 Secretario superior de cuentas	Tarifa por hora	\$27.2190	\$28.5310	\$29.9338	\$31.4043	\$32.9660
	Tarifa quincenal	\$2,177.52	\$2,282.48	\$2,394.70	\$2,512.34	\$2,637.28
1634 Secretario principal de cuentas	Tarifa por hora	\$28.5796	\$29.9572	\$31.4306	\$32.9744	\$34.6140
	Tarifa quincenal	\$2,286.37	\$2,396.58	\$2,514.45	\$2,637.95	\$2,769.12
1706 Operador telefónico	Tarifa por hora	\$16.9207	\$16.9027	\$17.7337	\$18.5805	\$19.4899
	Tarifa quincenal	\$1,353.66	\$1,352.22	\$1,418.70	\$1,486.44	\$1,559.19
1708 Operador telefónico superior	Tarifa por hora	\$17.7337	\$18.5805	\$19.4899	\$20.4463	\$21.4499
	Tarifa quincenal	\$1,418.70	\$1,486.44	\$1,559.19	\$1,635.70	\$1,715.99
1720 Operador de entrada de datos	Tarifa por hora	\$15.1107	\$15.8661	\$16.6381	\$17.4428	\$18.2968
	Tarifa quincenal	\$1,208.86	\$1,269.29	\$1,331.05	\$1,395.42	\$1,463.74
1721 Operador superior de entrada de datos	Tarifa por hora	\$17.2321	\$18.0631	\$18.9411	\$19.8661	\$20.8383
	Tarifa quincenal	\$1,378.57	\$1,445.05	\$1,515.29	\$1,589.29	\$1,667.06
1760 Operador de máquinas offset	Tarifa por hora	\$27.8747	\$29.2688	\$30.7322	\$32.2684	\$33.8820
	Tarifa quincenal	\$2,229.98	\$2,341.50	\$2,458.58	\$2,581.47	\$2,710.56
1762 Operador superior de máquinas offset	Tarifa por hora	\$19.0352	\$19.9603	\$20.9481	\$21.9672	\$23.0493
	Tarifa quincenal	\$1,522.82	\$1,596.82	\$1,675.85	\$1,757.38	\$1,843.94
1764 Supervisor de correo/reproducción	Tarifa por hora	\$33.1210	\$34.7776	\$36.5163	\$38.3421	\$40.2596
	Tarifa quincenal	\$2,649.68	\$2,782.21	\$2,921.30	\$3,067.37	\$3,220.77
1802 Auxiliar de investigación	Tarifa por hora	\$30.2611	\$31.7518	\$33.3285	\$34.9484	\$36.6763
	Tarifa quincenal	\$2,420.89	\$2,540.14	\$2,666.28	\$2,795.87	\$2,934.10
1804 Estadístico	Tarifa por hora	\$33.1557	\$34.7971	\$36.5039	\$38.2965	\$40.2187
	Tarifa quincenal	\$2,652.46	\$2,783.77	\$2,920.31	\$3,063.72	\$3,217.50

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1820 Analista administrativo subordinado	Tarifa por hora	\$27.8856	\$29.2676	\$30.6932	\$32.2054	\$33.8036
	Tarifa quincenal	\$2,230.85	\$2,341.41	\$2,455.46	\$2,576.43	\$2,704.29
1822 Analista administrativo	Tarifa por hora	\$36.1583	\$37.9290	\$39.8299	\$41.8173	\$43.9124
	Tarifa quincenal	\$2,892.66	\$3,034.32	\$3,186.39	\$3,345.38	\$3,512.99
1823 Analista administrativo superior	Tarifa por hora	\$42.2277	\$44.3442	\$46.5691	\$48.9020	\$51.3427
	Tarifa quincenal	\$3,378.22	\$3,547.54	\$3,725.53	\$3,912.16	\$4,107.42
1840 Asistente de gerencia (junior)	Tarifa por hora	\$28.8573	\$30.2611	\$31.7518	\$33.3285	\$34.9484
	Tarifa quincenal	\$2,308.58	\$2,420.89	\$2,540.14	\$2,666.28	\$2,795.87
1842 Asistente de gerencia	Tarifa por hora	\$32.6808	\$34.3006	\$35.9853	\$37.7565	\$39.6357
	Tarifa quincenal	\$2,614.46	\$2,744.05	\$2,878.82	\$3,020.52	\$3,170.86
1844 Asistente superior de gerencia	Tarifa por hora	\$36.4089	\$38.2717	\$40.1318	\$42.0718	\$44.2361
	Tarifa quincenal	\$2,912.71	\$3,061.74	\$3,210.54	\$3,365.74	\$3,538.89
1853 Secretario de control (PED)	Tarifa por hora	\$24.0285	\$25.2051	\$26.4497	\$27.7391	\$29.0743
	Tarifa quincenal	\$1,922.28	\$2,016.41	\$2,115.98	\$2,219.13	\$2,325.94
1930 Trabajador de almacén	Tarifa por hora	\$25.0126	\$26.2222	\$27.4967	\$28.8573	\$30.2611
	Tarifa quincenal	\$2,001.01	\$2,097.78	\$2,199.74	\$2,308.58	\$2,420.89
1939 Supervisor de almacén escolar	Tarifa por hora	\$31.9043	\$33.4799	\$35.1213	\$36.8492	\$38.6854
	Tarifa quincenal	\$2,552.34	\$2,678.39	\$2,809.70	\$2,947.94	\$3,094.83
1950 Auxiliar de compras	Tarifa por hora	\$26.9783	\$28.2958	\$29.6995	\$31.1686	\$32.6808
	Tarifa quincenal	\$2,158.26	\$2,263.66	\$2,375.96	\$2,493.49	\$2,614.46
2302 Auxiliar de enfermería	Tarifa por hora	\$28.5310	\$29.9338	\$31.4043	\$32.9660	\$34.5721
	Tarifa quincenal	\$2,282.48	\$2,394.70	\$2,512.34	\$2,637.28	\$2,765.77
2585 Trabajador de salud I	Tarifa por hora	\$23.6817	\$24.8238	\$26.0307	\$27.3019	\$28.6378
	Tarifa quincenal	\$1,894.54	\$1,985.90	\$2,082.46	\$2,184.15	\$2,291.02
2586 Trabajador de salud II	Tarifa por hora	\$24.8658	\$26.0650	\$27.3322	\$28.6670	\$30.0697
	Tarifa quincenal	\$1,989.26	\$2,085.20	\$2,186.58	\$2,293.36	\$2,405.58
2587 Trabajador de salud III	Tarifa por hora	\$28.5310	\$29.9338	\$31.4043	\$32.9660	\$34.5721
	Tarifa quincenal	\$2,282.48	\$2,394.70	\$2,512.34	\$2,637.28	\$2,765.77
2630 Cocinero de almuerzo escolar	Tarifa por hora	\$23.0331	\$24.1416	\$25.3411	\$26.5629	\$27.8750
	Tarifa quincenal	\$1,842.65	\$1,931.33	\$2,027.29	\$2,125.03	\$2,230.00
2632 Gerente de cocineros de las escuelas primarias	Tarifa por hora	\$17.4428	\$18.2968	\$19.2003	\$20.1363	\$21.1055
	Tarifa quincenal	\$1,395.42	\$1,463.74	\$1,536.02	\$1,610.90	\$1,688.44
2634 Gerente de cocineros de las escuelas secundarias	Tarifa por hora	\$27.7391	\$29.0743	\$30.5221	\$31.9929	\$33.5768
	Tarifa quincenal	\$2,219.13	\$2,325.94	\$2,441.77	\$2,559.43	\$2,686.14
2656 Chef - SFUSD	Tarifa por hora	\$31.0815	\$32.6311	\$34.2672	\$35.9717	\$37.7798
	Tarifa quincenal	\$2,486.52	\$2,610.49	\$2,741.38	\$2,877.74	\$3,022.38

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
2672 Cuidador auxiliar (centro infantil)	Tarifa por hora	\$22.4900	\$23.5761	\$24.7298	\$25.9518	\$27.2190
	Tarifa quincenal	\$1,799.20	\$1,886.09	\$1,978.38	\$2,076.14	\$2,177.52
2674 Cuidador superior (centro infantil)	Tarifa por hora	\$24.1416	\$25.3411	\$26.5629	\$27.8750	\$29.2101
	Tarifa quincenal	\$1,931.33	\$2,027.29	\$2,125.03	\$2,230.00	\$2,336.81
2708 Conserje	Tarifa por hora	\$22.9201	\$24.0285	\$25.2051	\$26.4497	\$27.7391
	Tarifa quincenal	\$1,833.61	\$1,922.28	\$2,016.41	\$2,115.98	\$2,219.13
2716 Supervisor auxiliar de conserjes	Tarifa por hora	\$25.2051	\$26.4497	\$27.7391	\$29.0743	\$30.5221
	Tarifa quincenal	\$2,016.41	\$2,115.98	\$2,219.13	\$2,325.94	\$2,441.77
2727 Supervisor de conserjes escolares	Tarifa por hora	\$27.7391	\$29.0743	\$30.5221	\$31.9929	\$33.5768
	Tarifa quincenal	\$2,219.13	\$2,325.94	\$2,441.77	\$2,559.43	\$2,686.14
2730 Supervisor escolar de conserjes y servicios de limpieza I	Tarifa por hora	\$30.5130	\$31.9817	\$33.5744	\$35.1921	\$36.9345
	Tarifa quincenal	\$2,441.04	\$2,558.54	\$2,685.95	\$2,815.37	\$2,954.76
2732 Supervisor de conserjes II	Tarifa por hora	\$22.2808	\$23.3784	\$24.5387	\$25.7460	\$27.0161
	Tarifa quincenal	\$1,782.46	\$1,870.27	\$1,963.10	\$2,059.68	\$2,161.29
2977 Especialistas de integración educativa	Tarifa por hora	\$36.7713	\$38.6141	\$40.5408	\$42.4346	\$44.7082
	Tarifa quincenal	\$2,941.70	\$3,089.13	\$3,243.26	\$3,394.77	\$3,576.66
3535 Operador de radio	Tarifa por hora	\$29.6695	\$31.1686	\$32.6808	\$34.3006	\$35.9853
	Tarifa quincenal	\$2,373.56	\$2,493.49	\$2,614.46	\$2,744.05	\$2,878.82
3616 Técnico auxiliar de biblioteca I	Tarifa por hora	\$29.5041	\$30.9523	\$32.4907	\$34.0744	\$35.7486
	Tarifa quincenal	\$2,360.33	\$2,476.18	\$2,599.26	\$2,725.95	\$2,859.89
3618 Técnico auxiliar de biblioteca II	Tarifa por hora	\$23.1590	\$24.3035	\$25.4952	\$26.7496	\$28.0824
	Tarifa quincenal	\$1,852.72	\$1,944.28	\$2,039.62	\$2,139.97	\$2,246.59
5295 Planificador de instalaciones escolares	Tarifa por hora	\$42.1241	\$44.2244	\$46.4422	\$48.7611	\$51.1973
	Tarifa quincenal	\$3,369.93	\$3,537.95	\$3,715.38	\$3,900.89	\$4,095.78
7218 Trabajador de asbestos II	Tarifa por hora	\$40.1998	\$42.1440	\$44.2197	\$46.3615	\$48.6682
	Tarifa quincenal	\$3,215.98	\$3,371.52	\$3,537.58	\$3,708.92	\$3,893.46
7302 Técnico en equipo audiovisual	Tarifa por hora	\$19.1293	\$20.0544	\$21.0421	\$22.0614	\$23.1590
	Tarifa quincenal	\$1,530.34	\$1,604.35	\$1,683.37	\$1,764.91	\$1,852.72
7304 Técnico en reparación y mantenimiento de computadoras	Tarifa por hora	\$23.8331	\$25.0249	\$26.2479	\$27.5334	\$28.9133
	Tarifa quincenal	\$1,906.65	\$2,001.99	\$2,099.83	\$2,202.67	\$2,313.06
7359 Afinador de pianos	Tarifa por hora	\$30.0697	\$31.5403	\$33.1018	\$34.7305	\$36.4503
	Tarifa quincenal	\$2,405.58	\$2,523.22	\$2,648.14	\$2,778.44	\$2,916.02
7383 Reparador de máquinas de coser	Tarifa por hora	\$22.1566	\$23.2241	\$24.3739	\$25.5994	\$26.8376
	Tarifa quincenal	\$1,772.53	\$1,857.93	\$1,949.91	\$2,047.95	\$2,147.01
7384 Reparador de máquinas de escribir	Tarifa por hora	\$20.1463	\$21.1520	\$22.1711	\$23.2686	\$24.4289
	Tarifa quincenal	\$1,611.70	\$1,692.16	\$1,773.69	\$1,861.49	\$1,954.31

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
7385 Reparador superior de máquinas de escribir	Tarifa por hora	\$22.1566	\$23.2241	\$24.3739	\$25.5894	\$26.8376
	Tarifa quincenal	\$1,772.53	\$1,857.93	\$1,949.91	\$2,047.15	\$2,147.01
7392 Limpiador de ventanas	Tarifa por hora	\$30.9523	\$32.4907	\$34.0744	\$35.7486	\$37.5135
	Tarifa quincenal	\$2,476.18	\$2,599.26	\$2,725.95	\$2,859.89	\$3,001.08
7450 Trabajador de pantallas y cortinas	Tarifa por hora	\$26.2631	\$27.5331	\$28.8715	\$30.3002	\$31.7742
	Tarifa quincenal	\$2,101.05	\$2,202.65	\$2,309.72	\$2,424.02	\$2,541.94
7451 Trabajador principal de pantallas y cortinas	Tarifa por hora	\$27.1034	\$28.4587	\$29.8817	\$31.0708	\$32.9446
	Tarifa quincenal	\$2,168.28	\$2,276.70	\$2,390.54	\$2,485.66	\$2,635.56
7515 Trabajador de asbestos I	Tarifa por hora	\$25.3283	\$25.3283	\$25.3283	\$25.3283	\$25.3283
	Tarifa quincenal	\$2,026.26	\$2,026.26	\$2,026.26	\$2,026.26	\$2,026.26
9176 Programador de tránsito escolar	Tarifa por hora	\$29.4190	\$30.8658	\$32.3783	\$33.9766	\$35.6394
	Tarifa quincenal	\$2,353.52	\$2,469.26	\$2,590.26	\$2,718.13	\$2,851.15

Clasificación		Paso							
		1	2	3	4	5	6	7	8
2615 Trabajador de nutrición estudiantil	Tarifa por hora	\$18.1257	\$19.0255	\$19.9429	\$20.9288	\$21.9468	\$23.0331	\$24.1416	\$25.3411
	Tarifa quincenal	\$ 1,450.06	\$ 1,522.04	\$ 1,595.43	\$ 1,674.30	\$ 1,755.74	\$ 1,842.65	\$ 1,931.33	\$ 2,027.29
2616 Trabajador principal de nutrición estudiantil Primaria/secundaria	Tarifa por hora	\$21.9752	\$23.0442	\$24.1848	\$25.3487	\$26.6078			
	Tarifa quincenal	\$ 1,758.02	\$ 1,843.54	\$ 1,934.78	\$ 2,027.90	\$ 2,128.62			

Apéndice A1c – Horario salarial para compensar el 8% del aporte de jubilación de los empleados – con vigencia a partir del 1 de julio de 2017 – 5%

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1426 Mecanógrafo superior	Tarifa por hora	\$23.9018	\$25.0706	\$26.2830	\$27.5605	\$28.9244
	Tarifa quincenal	\$1,912.14	\$2,005.65	\$2,102.64	\$2,204.84	\$2,313.95
1446 Secretario II	Tarifa por hora	\$26.4132	\$27.6901	\$29.0539	\$30.4616	\$31.9771
	Tarifa quincenal	\$2,113.05	\$2,215.21	\$2,324.31	\$2,436.92	\$2,558.17
3616 Técnico auxiliar de biblioteca I	Tarifa por hora	\$28.2316	\$29.6174	\$31.0893	\$32.6046	\$34.2067
	Tarifa quincenal	\$2,258.53	\$2,369.39	\$2,487.15	\$2,608.37	\$2,736.53

Apéndice A2a- Horario salarial (trabajó menos de 1040 en cualquier años escolar – no califica para la jubilación) – con vigencia a partir del 1 de julio de 2018– 4%

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1202 Secretario de personal	Sueldo básico por hora	\$23.9035	\$25.0786	\$26.2761	\$27.5619	\$28.9149
	Aumento de Prop G	\$0.93	\$0.97	\$1.02	\$1.07	\$1.12
	Tarifa por hora	\$24.8335	\$26.0486	\$27.2961	\$28.6319	\$30.0349
	Tarifa quincenal	\$1,986.68	\$2,083.89	\$2,183.69	\$2,290.55	\$2,402.79
1203 Secretario principal de personal	Sueldo básico por hora	\$29.4092	\$30.8797	\$32.4237	\$34.0448	\$35.7471
	Aumento de Prop G	\$1.14	\$1.20	\$1.26	\$1.32	\$1.39
	Tarifa por hora	\$30.5492	\$32.0797	\$33.6837	\$35.3648	\$37.1371
	Tarifa quincenal	\$2,443.94	\$2,566.38	\$2,694.70	\$2,829.18	\$2,970.97
1204 Secretario principal de personal	Sueldo básico por hora	\$27.6952	\$29.0476	\$30.4890	\$31.9970	\$33.5488
	Aumento de Prop G	\$1.07	\$1.13	\$1.18	\$1.24	\$1.30
	Tarifa por hora	\$28.7652	\$30.1776	\$31.6690	\$33.2370	\$34.8488
	Tarifa quincenal	\$2,301.22	\$2,414.21	\$2,533.52	\$2,658.96	\$2,787.90
1220 Pagador de personal	Sueldo básico por hora	\$27.5619	\$28.9149	\$30.3340	\$31.8415	\$33.3936
	Aumento de Prop G	\$1.07	\$1.12	\$1.18	\$1.23	\$1.29
	Tarifa por hora	\$28.6319	\$30.0349	\$31.5140	\$33.0715	\$34.6836
	Tarifa quincenal	\$2,290.55	\$2,402.79	\$2,521.12	\$2,645.72	\$2,774.69
1222 Secretario/pagador superior de personal	Sueldo básico por hora	\$30.2010	\$31.6866	\$33.2388	\$34.8793	\$36.5870
	Aumento de Prop G	\$1.17	\$1.23	\$1.29	\$1.35	\$1.42
	Tarifa por hora	\$31.3710	\$32.9166	\$34.5288	\$36.2293	\$38.0070
	Tarifa quincenal	\$2,509.68	\$2,633.33	\$2,762.30	\$2,898.34	\$3,040.56
1402 Secretario subordinado	Sueldo básico por hora	\$19.5571	\$20.5108	\$21.5084	\$22.5729	\$23.6592
	Aumento de Prop G	\$0.76	\$0.79	\$0.83	\$0.87	\$0.92
	Tarifa por hora	\$20.3171	\$21.3008	\$22.3384	\$23.4429	\$24.5792
	Tarifa quincenal	\$1,625.37	\$1,704.06	\$1,787.07	\$1,875.43	\$1,966.34
1404 Secretario	Sueldo básico por hora	\$21.5084	\$22.5729	\$23.6592	\$24.8348	\$26.0320
	Aumento de Prop G	\$0.83	\$0.87	\$0.92	\$0.96	\$1.01
	Tarifa por hora	\$22.3384	\$23.4429	\$24.5792	\$25.7948	\$27.0420
	Tarifa quincenal	\$1,787.07	\$1,875.43	\$1,966.34	\$2,063.58	\$2,163.36
1406 Secretario superior	Sueldo básico por hora	\$22.2688	\$23.3697	\$24.5127	\$25.6983	\$26.9473
	Aumento de Prop G	\$0.86	\$0.91	\$0.95	\$1.00	\$1.04
	Tarifa por hora	\$23.1288	\$24.2797	\$25.4627	\$26.6983	\$27.9873
	Tarifa quincenal	\$1,850.30	\$1,942.38	\$2,037.02	\$2,135.86	\$2,238.98

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1408 Secretario principal	Sueldo básico por hora	\$29.4690	\$30.9102	\$32.4404	\$34.0367	\$35.7220
	Aumento de Prop G	\$1.14	\$1.20	\$1.26	\$1.32	\$1.38
	Tarifa por hora	\$30.6090	\$32.1102	\$33.7004	\$35.3567	\$37.1020
	Tarifa quincenal	\$2,448.72	\$2,568.82	\$2,696.03	\$2,828.54	\$2,968.16
1410 Secretario	Sueldo básico por hora	\$33.3689	\$35.0109	\$36.7552	\$38.6024	\$40.5313
	Aumento de Prop G	\$1.29	\$1.36	\$1.42	\$1.50	\$1.57
	Tarifa por hora	\$34.6589	\$36.3709	\$38.1752	\$40.1024	\$42.1013
	Tarifa quincenal	\$2,772.71	\$2,909.67	\$3,054.02	\$3,208.19	\$3,368.10
1422 Mecanógrafo subordinado	Sueldo básico por hora	\$18.4050	\$19.2930	\$20.2414	\$21.2304	\$22.2799
	Aumento de Prop G	\$0.71	\$0.75	\$0.78	\$0.82	\$0.86
	Tarifa por hora	\$19.1150	\$20.0430	\$21.0214	\$22.0504	\$23.1399
	Tarifa quincenal	\$1,529.20	\$1,603.44	\$1,681.71	\$1,764.03	\$1,851.19
1424 Mecanógrafo	Sueldo básico por hora	\$22.3508	\$23.4379	\$24.5908	\$25.7884	\$27.0522
	Aumento de Prop G	\$0.87	\$0.91	\$0.95	\$1.00	\$1.05
	Tarifa por hora	\$23.2208	\$24.3479	\$25.5408	\$26.7884	\$28.1022
	Tarifa quincenal	\$1,857.66	\$1,947.83	\$2,043.26	\$2,143.07	\$2,248.18
1426 Mecanógrafo superior	Sueldo básico por hora	\$24.4800	\$25.6774	\$26.9190	\$28.2274	\$29.6241
	Aumento de Prop G	\$0.95	\$0.99	\$1.04	\$1.09	\$1.15
	Tarifa por hora	\$25.4300	\$26.6674	\$27.9590	\$29.3174	\$30.7741
	Tarifa quincenal	\$2,034.40	\$2,133.39	\$2,236.72	\$2,345.39	\$2,461.93
1430 Mecanógrafo transcriptor	Sueldo básico por hora	\$22.0254	\$23.0611	\$24.1788	\$25.3536	\$26.6060
	Aumento de Prop G	\$0.85	\$0.89	\$0.94	\$0.98	\$1.03
	Tarifa por hora	\$22.8754	\$23.9511	\$25.1188	\$26.3336	\$27.6360
	Tarifa quincenal	\$1,830.03	\$1,916.09	\$2,009.50	\$2,106.69	\$2,210.88
1432 Mecanógrafo transcriptor superior	Sueldo básico por hora	\$24.1381	\$25.3053	\$26.5516	\$27.8378	\$29.2228
	Aumento de Prop G	\$0.94	\$0.98	\$1.03	\$1.08	\$1.13
	Tarifa por hora	\$25.0781	\$26.2853	\$27.5816	\$28.9178	\$30.3528
	Tarifa quincenal	\$2,006.25	\$2,102.82	\$2,206.53	\$2,313.42	\$2,428.22
1436 Especialista en braille	Sueldo básico por hora	\$23.4379	\$24.5908	\$25.7884	\$27.0522	\$28.3601
	Aumento de Prop G	\$0.91	\$0.95	\$1.00	\$1.05	\$1.10
	Tarifa por hora	\$24.3479	\$25.5408	\$26.7884	\$28.1022	\$29.4601
	Tarifa quincenal	\$1,947.83	\$2,043.26	\$2,143.07	\$2,248.18	\$2,356.81
1444 Secretario I	Sueldo básico por hora	\$21.9345	\$23.0030	\$24.1317	\$25.3012	\$26.5306
	Aumento de Prop G	\$0.85	\$0.89	\$0.94	\$0.98	\$1.03
	Tarifa por hora	\$22.7845	\$23.8930	\$25.0717	\$26.2812	\$27.5606
	Tarifa quincenal	\$1,822.76	\$1,911.44	\$2,005.74	\$2,102.50	\$2,204.85

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1446 Secretario II	Sueldo básico por hora	\$27.1617	\$28.3601	\$29.7571	\$31.1986	\$32.7508
	Aumento de Prop G	\$1.05	\$1.10	\$1.15	\$1.21	\$1.27
	Tarifa por hora	\$28.2117	\$29.4601	\$30.9071	\$32.4086	\$34.0208
	Tarifa quincenal	\$2,256.94	\$2,356.81	\$2,472.57	\$2,592.69	\$2,721.66
1450 Secretario ejecutivo I	Sueldo básico por hora	\$29.4695	\$30.9102	\$32.4404	\$34.0367	\$35.6957
	Aumento de Prop G	\$1.14	\$1.20	\$1.26	\$1.32	\$1.38
	Tarifa por hora	\$30.6095	\$32.1102	\$33.7004	\$35.3567	\$37.0757
	Tarifa quincenal	\$2,448.76	\$2,568.82	\$2,696.03	\$2,828.54	\$2,966.06
1452 Secretario ejecutivo II	Sueldo básico por hora	\$32.0277	\$33.6155	\$35.2660	\$37.0023	\$38.8439
	Aumento de Prop G	\$1.24	\$1.30	\$1.37	\$1.43	\$1.51
	Tarifa por hora	\$33.2677	\$34.9155	\$36.6360	\$38.4323	\$40.3539
	Tarifa quincenal	\$2,661.42	\$2,793.24	\$2,930.88	\$3,074.58	\$3,228.31
1458 Secretario legal I	Sueldo básico por hora	\$31.6867	\$33.2388	\$34.8793	\$36.5870	\$38.3830
	Aumento de Prop G	\$1.23	\$1.29	\$1.35	\$1.42	\$1.49
	Tarifa por hora	\$32.9167	\$34.5288	\$36.2293	\$38.0070	\$39.8730
	Tarifa quincenal	\$2,633.34	\$2,762.30	\$2,898.34	\$3,040.56	\$3,189.84
1460 Estenógrafo legal principal	Sueldo básico por hora	\$31.6344	\$33.1948	\$34.8519	\$36.5857	\$38.4160
	Aumento de Prop G	\$1.23	\$1.29	\$1.35	\$1.42	\$1.49
	Tarifa por hora	\$32.8644	\$34.4848	\$36.2019	\$38.0057	\$39.9060
	Tarifa quincenal	\$2,629.15	\$2,758.78	\$2,896.15	\$3,040.46	\$3,192.48
1486 Técnico en credenciales educativas	Sueldo básico por hora	\$28.4077	\$29.7839	\$31.2656	\$32.8109	\$34.4195
	Aumento de Prop G	\$1.10	\$1.15	\$1.21	\$1.27	\$1.33
	Tarifa por hora	\$29.5077	\$30.9339	\$32.4756	\$34.0809	\$35.7495
	Tarifa quincenal	\$2,360.62	\$2,474.71	\$2,598.05	\$2,726.47	\$2,859.96
1630 Secretario de cuentas	Sueldo básico por hora	\$23.1050	\$24.2361	\$25.4334	\$26.6752	\$27.9611
	Aumento de Prop G	\$0.90	\$0.94	\$0.99	\$1.03	\$1.08
	Tarifa por hora	\$24.0050	\$25.1761	\$26.4234	\$27.7052	\$29.0411
	Tarifa quincenal	\$1,920.40	\$2,014.09	\$2,113.87	\$2,216.42	\$2,323.29
1632 Secretario superior de cuentas	Sueldo básico por hora	\$26.6752	\$27.9611	\$29.3360	\$30.7771	\$32.3075
	Aumento de Prop G	\$1.03	\$1.08	\$1.14	\$1.19	\$1.25
	Tarifa por hora	\$27.7052	\$29.0411	\$30.4760	\$31.9671	\$33.5575
	Tarifa quincenal	\$2,216.42	\$2,323.29	\$2,438.08	\$2,557.37	\$2,684.60
1634 Secretario principal de cuentas	Sueldo básico por hora	\$28.0088	\$29.3588	\$30.8027	\$32.3158	\$33.9225
	Aumento de Prop G	\$1.09	\$1.14	\$1.19	\$1.25	\$1.31
	Tarifa por hora	\$29.0988	\$30.4988	\$31.9927	\$33.5658	\$35.2325
	Tarifa quincenal	\$2,327.90	\$2,439.90	\$2,559.42	\$2,685.26	\$2,818.60

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1706 Operador telefónico	Sueldo básico por hora	\$18.5752	\$19.4976	\$20.4562	\$22.5637	\$22.4819
	Aumento de Prop G	\$0.72	\$0.76	\$0.79	\$0.87	\$0.87
	Tarifa por hora	\$19.2952	\$20.2576	\$21.2462	\$23.4337	\$23.3519
	Tarifa quincenal	\$1,543.62	\$1,620.61	\$1,699.70	\$1,874.70	\$1,868.15
1708 Operador telefónico principal	Sueldo básico por hora	\$18.4430	\$19.3237	\$20.2695	\$21.2642	\$22.3079
	Aumento de Prop G	\$0.71	\$0.75	\$0.79	\$0.82	\$0.86
	Tarifa por hora	\$19.1530	\$20.0737	\$21.0595	\$22.0842	\$23.1679
	Tarifa quincenal	\$1,532.24	\$1,605.90	\$1,684.76	\$1,766.74	\$1,853.43
1720 Operador de entrada de datos	Sueldo básico por hora	\$15.7151	\$16.5007	\$17.3036	\$18.1405	\$19.0287
	Aumento de Prop G	\$0.61	\$0.64	\$0.67	\$0.70	\$0.74
	Tarifa por hora	\$16.3251	\$17.1407	\$17.9736	\$18.8405	\$19.7687
	Tarifa quincenal	\$1,306.01	\$1,371.26	\$1,437.89	\$1,507.24	\$1,581.50
1721 Operador superior de entrada de datos	Sueldo básico por hora	\$17.9214	\$18.7856	\$19.6987	\$20.6607	\$21.6718
	Aumento de Prop G	\$0.69	\$0.73	\$0.76	\$0.80	\$0.84
	Tarifa por hora	\$18.6114	\$19.5156	\$20.4587	\$21.4607	\$22.5118
	Tarifa quincenal	\$1,488.91	\$1,561.25	\$1,636.70	\$1,716.86	\$1,800.94
1760 Operador de máquinas offset	Sueldo básico por hora	\$27.3180	\$28.6840	\$30.1182	\$31.6237	\$33.2053
	Aumento de Prop G	\$1.06	\$1.11	\$1.17	\$1.23	\$1.29
	Tarifa por hora	\$28.3780	\$29.7940	\$31.2882	\$32.8537	\$34.4953
	Tarifa quincenal	\$2,270.24	\$2,383.52	\$2,503.06	\$2,628.30	\$2,759.62
1762 Operador superior de máquinas offset	Sueldo básico por hora	\$19.7966	\$20.7587	\$21.7860	\$22.8459	\$23.9713
	Aumento de Prop G	\$0.77	\$0.80	\$0.84	\$0.89	\$0.93
	Tarifa por hora	\$20.5666	\$21.5587	\$22.6260	\$23.7359	\$24.9013
	Tarifa quincenal	\$1,645.33	\$1,724.70	\$1,810.08	\$1,898.87	\$1,992.10
1764 Supervisor de correo/reproducción	Sueldo básico por hora	\$32.4593	\$34.0829	\$35.7867	\$37.5760	\$39.4552
	Aumento de Prop G	\$1.26	\$1.32	\$1.39	\$1.46	\$1.53
	Tarifa por hora	\$33.7193	\$35.4029	\$37.1767	\$39.0360	\$40.9852
	Tarifa quincenal	\$2,697.54	\$2,832.23	\$2,974.14	\$3,122.88	\$3,278.82
1802 Auxiliar de investigación	Sueldo básico por hora	\$29.6565	\$31.1176	\$32.6626	\$34.2502	\$35.9436
	Aumento de Prop G	\$1.15	\$1.21	\$1.27	\$1.33	\$1.39
	Tarifa por hora	\$30.8065	\$32.3276	\$33.9326	\$35.5802	\$37.3336
	Tarifa quincenal	\$2,464.52	\$2,586.21	\$2,714.61	\$2,846.42	\$2,986.69
1804 Estadístico	Sueldo básico por hora	\$32.4932	\$34.1022	\$35.7744	\$37.5314	\$39.4153
	Aumento de Prop G	\$1.26	\$1.32	\$1.39	\$1.45	\$1.53
	Tarifa por hora	\$33.7532	\$35.4222	\$37.1644	\$38.9814	\$40.9453
	Tarifa quincenal	\$2,700.26	\$2,833.78	\$2,973.15	\$3,118.51	\$3,275.62

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1820 Analista administrativo subordinado	Sueldo básico por hora	\$27.3281	\$28.6829	\$30.0800	\$31.5619	\$33.1284
	Aumento de Prop G	\$1.06	\$1.11	\$1.17	\$1.22	\$1.28
	Tarifa por hora	\$28.3881	\$29.7929	\$31.2500	\$32.7819	\$34.4084
	Tarifa quincenal	\$2,271.05	\$2,383.43	\$2,500.00	\$2,622.55	\$2,752.67
1822 Analista administrativo	Sueldo básico por hora	\$35.4361	\$37.1714	\$39.0342	\$40.9819	\$43.0350
	Aumento de Prop G	\$1.37	\$1.44	\$1.51	\$1.59	\$1.67
	Tarifa por hora	\$36.8061	\$38.6114	\$40.5442	\$42.5719	\$44.7050
	Tarifa quincenal	\$2,944.49	\$3,088.91	\$3,243.54	\$3,405.75	\$3,576.40
1823 Analista administrativo superior	Sueldo básico por hora	\$41.3840	\$43.4585	\$45.6387	\$47.9251	\$50.3169
	Aumento de Prop G	\$1.60	\$1.68	\$1.77	\$1.86	\$1.95
	Tarifa por hora	\$42.9840	\$45.1385	\$47.4087	\$49.7851	\$52.2669
	Tarifa quincenal	\$3,438.72	\$3,611.08	\$3,792.70	\$3,982.81	\$4,181.35
1840 Asistente de gerencia (junior)	Sueldo básico por hora	\$28.2807	\$29.6565	\$31.1176	\$32.6626	\$34.2502
	Aumento de Prop G	\$1.10	\$1.15	\$1.21	\$1.27	\$1.33
	Tarifa por hora	\$29.3807	\$30.8065	\$32.3276	\$33.9326	\$35.5802
	Tarifa quincenal	\$2,350.46	\$2,464.52	\$2,586.21	\$2,714.61	\$2,846.42
1842 Asistente de gerencia	Sueldo básico por hora	\$32.0277	\$33.6155	\$35.2665	\$37.0023	\$38.8441
	Aumento de Prop G	\$1.24	\$1.30	\$1.37	\$1.43	\$1.51
	Tarifa por hora	\$33.2677	\$34.9155	\$36.6365	\$38.4323	\$40.3541
	Tarifa quincenal	\$2,661.42	\$2,793.24	\$2,930.92	\$3,074.58	\$3,228.33
1844 Asistente superior de gerencia	Sueldo básico por hora	\$35.6818	\$37.5072	\$39.3300	\$41.2315	\$43.3523
	Aumento de Prop G	\$1.38	\$1.45	\$1.52	\$1.60	\$1.68
	Tarifa por hora	\$37.0618	\$38.9572	\$40.8500	\$42.8315	\$45.0323
	Tarifa quincenal	\$2,964.94	\$3,116.58	\$3,268.00	\$3,426.52	\$3,602.58
1853 Secretario de control (PED)	Sueldo básico por hora	\$23.5484	\$24.7016	\$25.9214	\$27.1849	\$28.4932
	Aumento de Prop G	\$0.91	\$0.96	\$1.00	\$1.05	\$1.10
	Tarifa por hora	\$24.4584	\$25.6616	\$26.9214	\$28.2349	\$29.5932
	Tarifa quincenal	\$1,956.67	\$2,052.93	\$2,153.71	\$2,258.79	\$2,367.46
1930 Trabajador de almacén	Sueldo básico por hora	\$24.5127	\$25.6983	\$26.9473	\$28.2807	\$29.6565
	Aumento de Prop G	\$0.95	\$1.00	\$1.04	\$1.10	\$1.15
	Tarifa por hora	\$25.4627	\$26.6983	\$27.9873	\$29.3807	\$30.8065
	Tarifa quincenal	\$2,037.02	\$2,135.86	\$2,238.98	\$2,350.46	\$2,464.52
1939 Supervisor de almacén escolar	Sueldo básico por hora	\$31.2669	\$32.8109	\$34.4195	\$36.1132	\$37.9126
	Aumento de Prop G	\$1.21	\$1.27	\$1.33	\$1.40	\$1.47
	Tarifa por hora	\$32.4769	\$34.0809	\$35.7495	\$37.5132	\$39.3826
	Tarifa quincenal	\$2,598.15	\$2,726.47	\$2,859.96	\$3,001.06	\$3,150.61

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1950 Auxiliar de compras	Sueldo básico por hora	\$26.3403	\$27.6267	\$28.9972	\$30.4315	\$31.9079
	Aumento de Prop G	\$1.02	\$1.07	\$1.12	\$1.18	\$1.24
	Tarifa por hora	\$27.3603	\$28.6967	\$30.1172	\$31.6115	\$33.1479
	Tarifa quincenal	\$2,188.82	\$2,295.74	\$2,409.38	\$2,528.92	\$2,651.83
2302 Auxiliar de enfermería	Sueldo básico por hora	\$27.9611	\$29.3360	\$30.7771	\$32.3075	\$33.8815
	Aumento de Prop G	\$1.08	\$1.14	\$1.19	\$1.25	\$1.31
	Tarifa por hora	\$29.0411	\$30.4760	\$31.9671	\$33.5575	\$35.1915
	Tarifa quincenal	\$2,323.29	\$2,438.08	\$2,557.37	\$2,684.60	\$2,815.32
2585 Trabajador de salud I	Sueldo básico por hora	\$24.6290	\$25.8168	\$27.0719	\$28.3940	\$29.7833
	Aumento de Prop G	\$0.95	\$1.00	\$1.05	\$1.10	\$1.15
	Tarifa por hora	\$25.5790	\$26.8168	\$28.1219	\$29.4940	\$30.9333
	Tarifa quincenal	\$2,046.32	\$2,145.34	\$2,249.75	\$2,359.52	\$2,474.66
2586 Trabajador de salud II	Sueldo básico por hora	\$24.3692	\$25.5443	\$26.7859	\$28.0940	\$29.4690
	Aumento de Prop G	\$0.94	\$0.99	\$1.04	\$1.09	\$1.14
	Tarifa por hora	\$25.3092	\$26.5343	\$27.8259	\$29.1840	\$30.6090
	Tarifa quincenal	\$2,024.74	\$2,122.74	\$2,226.07	\$2,334.72	\$2,448.72
2587 Trabajador de salud III	Sueldo básico por hora	\$27.9611	\$29.3360	\$30.7771	\$32.3075	\$33.8815
	Aumento de Prop G	\$1.08	\$1.14	\$1.19	\$1.25	\$1.31
	Tarifa por hora	\$29.0411	\$30.4760	\$31.9671	\$33.5575	\$35.1915
	Tarifa quincenal	\$2,323.29	\$2,438.08	\$2,557.37	\$2,684.60	\$2,815.32
2630 Cocinero de almuerzo escolar	Sueldo básico por hora	\$22.5729	\$23.6592	\$24.8348	\$26.0320	\$27.3182
	Aumento de Prop G	\$0.87	\$0.92	\$0.96	\$1.01	\$1.06
	Tarifa por hora	\$23.4429	\$24.5792	\$25.7948	\$27.0420	\$28.3782
	Tarifa quincenal	\$1,875.43	\$1,966.34	\$2,063.58	\$2,163.36	\$2,270.26
2632 Gerente de cocineros para las escuelas primarias	Sueldo básico por hora	\$18.1405	\$19.0287	\$19.9683	\$20.9418	\$21.9497
	Aumento de Prop G	\$0.70	\$0.74	\$0.77	\$0.81	\$0.85
	Tarifa por hora	\$18.8405	\$19.7687	\$20.7383	\$21.7518	\$22.7997
	Tarifa quincenal	\$1,507.24	\$1,581.50	\$1,659.06	\$1,740.14	\$1,823.98
2634 Gerente de cocineros para las escuelas secundarias	Sueldo básico por hora	\$27.1849	\$28.4932	\$29.9124	\$31.3535	\$32.9059
	Aumento de Prop G	\$1.05	\$1.10	\$1.16	\$1.21	\$1.28
	Tarifa por hora	\$28.2349	\$29.5932	\$31.0724	\$32.5635	\$34.1859
	Tarifa quincenal	\$2,258.79	\$2,367.46	\$2,485.79	\$2,605.08	\$2,734.87
2650 Auxiliar de cocina	Sueldo básico por hora	\$23.6340	\$24.8170	\$26.0520	\$27.3520	\$28.7170
	Aumento de Prop G	\$0.92	\$0.96	\$1.01	\$1.06	\$1.11
	Tarifa por hora	\$24.5540	\$25.7770	\$27.0620	\$28.4120	\$29.8270
	Tarifa quincenal	\$1,964.32	\$2,062.16	\$2,164.96	\$2,272.96	\$2,386.16

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
2656 Chef - SFUSD	Sueldo básico por hora	\$30.4605	\$31.9793	\$33.5821	\$35.2533	\$37.0251
	Aumento de Prop G	\$1.18	\$1.24	\$1.30	\$1.37	\$1.43
	Tarifa por hora	\$31.6405	\$33.2193	\$34.8821	\$36.6233	\$38.4551
	Tarifa quincenal	\$2,531.24	\$2,657.54	\$2,790.57	\$2,929.86	\$3,076.41
2672 Cuidador auxiliar (centro infantil)	Sueldo básico por hora	\$22.0407	\$23.1050	\$24.2361	\$25.4334	\$26.6752
	Aumento de Prop G	\$0.85	\$0.90	\$0.94	\$0.99	\$1.03
	Tarifa por hora	\$22.8907	\$24.0050	\$25.1761	\$26.4234	\$27.7052
	Tarifa quincenal	\$1,831.26	\$1,920.40	\$2,014.09	\$2,113.87	\$2,216.42
2674 Cuidador superior (centro infantil)	Sueldo básico por hora	\$23.6592	\$24.8348	\$26.0320	\$27.3182	\$28.6265
	Aumento de Prop G	\$0.92	\$0.96	\$1.01	\$1.06	\$1.11
	Tarifa por hora	\$24.5792	\$25.7948	\$27.0420	\$28.3782	\$29.7365
	Tarifa quincenal	\$1,966.34	\$2,063.58	\$2,163.36	\$2,270.26	\$2,378.92
2708 Conserje	Sueldo básico por hora	\$22.4621	\$23.5484	\$24.7016	\$25.9214	\$27.1849
	Aumento de Prop G	\$0.87	\$0.91	\$0.96	\$1.00	\$1.05
	Tarifa por hora	\$23.3321	\$24.4584	\$25.6616	\$26.9214	\$28.2349
	Tarifa quincenal	\$1,866.57	\$1,956.67	\$2,052.93	\$2,153.71	\$2,258.79
2716 Supervisor auxiliar de conserjes	Sueldo básico por hora	\$24.7016	\$25.9214	\$27.1849	\$28.4932	\$29.9124
	Aumento de Prop G	\$0.96	\$1.00	\$1.05	\$1.10	\$1.16
	Tarifa por hora	\$25.6616	\$26.9214	\$28.2349	\$29.5932	\$31.0724
	Tarifa quincenal	\$2,052.93	\$2,153.71	\$2,258.79	\$2,367.46	\$2,485.79
2727 Supervisor de conserjes escolares	Sueldo básico por hora	\$27.1849	\$28.4932	\$29.9124	\$31.3535	\$32.9059
	Aumento de Prop G	\$1.05	\$1.10	\$1.16	\$1.21	\$1.28
	Tarifa por hora	\$28.2349	\$29.5932	\$31.0724	\$32.5635	\$34.1859
	Tarifa quincenal	\$2,258.79	\$2,367.46	\$2,485.79	\$2,605.08	\$2,734.87
2730 Supervisor escolar de conserjes y servicios de limpieza I	Sueldo básico por hora	\$29.9034	\$31.3426	\$32.9036	\$34.4889	\$36.1966
	Aumento de Prop G	\$1.16	\$1.21	\$1.28	\$1.34	\$1.40
	Tarifa por hora	\$31.0634	\$32.5526	\$34.1836	\$35.8289	\$37.5966
	Tarifa quincenal	\$2,485.07	\$2,604.21	\$2,734.69	\$2,866.31	\$3,007.73
2732 Supervisor de conserjes II	Sueldo básico por hora	\$23.1720	\$24.3135	\$25.5202	\$26.7758	\$28.0967
	Aumento de Prop G	\$0.90	\$0.94	\$0.99	\$1.04	\$1.09
	Tarifa por hora	\$24.0720	\$25.2535	\$26.5102	\$27.8158	\$29.1867
	Tarifa quincenal	\$1,925.76	\$2,020.28	\$2,120.82	\$2,225.26	\$2,334.94
2977 Especialistas de integración educativa	Sueldo básico por hora	\$38.2422	\$40.1587	\$42.1624	\$44.1320	\$46.4965
	Aumento de Prop G	\$1.48	\$1.56	\$1.63	\$1.71	\$1.80
	Tarifa por hora	\$39.7222	\$41.7187	\$43.7924	\$45.8420	\$48.2965
	Tarifa quincenal	\$3,177.78	\$3,337.50	\$3,503.39	\$3,667.36	\$3,863.72

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
3535 Operador de radio	Sueldo básico por hora	\$29.1062	\$30.5459	\$32.0277	\$33.6155	\$35.2665
	Aumento de Prop G	\$1.13	\$1.18	\$1.24	\$1.30	\$1.37
	Tarifa por hora	\$30.2362	\$31.7259	\$33.2677	\$34.9155	\$36.6365
	Tarifa quincenal	\$2,418.90	\$2,538.07	\$2,661.42	\$2,793.24	\$2,930.92
3616 Técnico auxiliar de biblioteca I	Sueldo básico por hora	\$28.9149	\$30.3340	\$31.8415	\$33.3936	\$35.0345
	Aumento de Prop G	\$1.12	\$1.18	\$1.23	\$1.29	\$1.36
	Tarifa por hora	\$30.0349	\$31.5140	\$33.0715	\$34.6836	\$36.3945
	Tarifa quincenal	\$2,402.79	\$2,521.12	\$2,645.72	\$2,774.69	\$2,911.56
3618 Técnico auxiliar de biblioteca II	Sueldo básico por hora	\$24.0854	\$25.2756	\$26.5150	\$27.8196	\$29.2057
	Aumento de Prop G	\$0.93	\$0.98	\$1.03	\$1.08	\$1.13
	Tarifa por hora	\$25.0154	\$26.2556	\$27.5450	\$28.8996	\$30.3357
	Tarifa quincenal	\$2,001.23	\$2,100.45	\$2,203.60	\$2,311.97	\$2,426.86
5295 Planificador de instalaciones escolares	Sueldo básico por hora	\$41.1279	\$43.1786	\$45.3439	\$47.6080	\$49.9866
	Aumento de Prop G	\$1.59	\$1.67	\$1.76	\$1.84	\$1.94
	Tarifa por hora	\$42.7179	\$44.8486	\$47.1039	\$49.4480	\$51.9266
	Tarifa quincenal	\$3,417.43	\$3,587.89	\$3,768.31	\$3,955.84	\$4,154.13
7218 Trabajador de asbestos II	Sueldo básico por hora	\$39.3968	\$41.3020	\$43.3363	\$45.4353	\$47.6960
	Aumento de Prop G	\$1.53	\$1.60	\$1.68	\$1.76	\$1.85
	Tarifa por hora	\$40.9268	\$42.9020	\$45.0163	\$47.1953	\$49.5460
	Tarifa quincenal	\$3,274.14	\$3,432.16	\$3,601.30	\$3,775.62	\$3,963.68
7302 Técnico en equipo audiovisual	Sueldo básico por hora	\$19.8945	\$20.8566	\$21.8838	\$22.9439	\$24.0854
	Aumento de Prop G	\$0.77	\$0.81	\$0.85	\$0.89	\$0.93
	Tarifa por hora	\$20.6645	\$21.6666	\$22.7338	\$23.8339	\$25.0154
	Tarifa quincenal	\$1,653.16	\$1,733.33	\$1,818.70	\$1,906.71	\$2,001.23
7304 Técnico en reparación y mantenimiento de computadoras	Sueldo básico por hora	\$24.7864	\$26.0259	\$27.2978	\$28.6347	\$30.0698
	Aumento de Prop G	\$0.96	\$1.01	\$1.06	\$1.11	\$1.17
	Tarifa por hora	\$25.7464	\$27.0359	\$28.3578	\$29.7447	\$31.2398
	Tarifa quincenal	\$2,059.71	\$2,162.87	\$2,268.62	\$2,379.58	\$2,499.18
7359 Afinador de pianos	Sueldo básico por hora	\$29.4690	\$30.9102	\$32.4404	\$34.0367	\$35.7220
	Aumento de Prop G	\$1.14	\$1.20	\$1.26	\$1.32	\$1.38
	Tarifa por hora	\$30.6090	\$32.1102	\$33.7004	\$35.3567	\$37.1020
	Tarifa quincenal	\$2,448.72	\$2,568.82	\$2,696.03	\$2,828.54	\$2,968.16
7383 Reparador de máquinas de coser	Sueldo básico por hora	\$23.0429	\$24.1531	\$25.3489	\$26.6234	\$27.9111
	Aumento de Prop G	\$0.89	\$0.94	\$0.98	\$1.03	\$1.08
	Tarifa por hora	\$23.9329	\$25.0931	\$26.3289	\$27.6534	\$28.9911
	Tarifa quincenal	\$1,914.63	\$2,007.45	\$2,106.31	\$2,212.27	\$2,319.29

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
7384 Reparador de máquinas de escribir	Sueldo básico por hora	\$20.9522	\$21.9981	\$23.0579	\$24.1993	\$25.4061
	Aumento de Prop G	\$0.81	\$0.85	\$0.89	\$0.94	\$0.98
	Tarifa por hora	\$21.7622	\$22.8481	\$23.9479	\$25.1393	\$26.3861
	Tarifa quincenal	\$1,740.98	\$1,827.85	\$1,915.83	\$2,011.14	\$2,110.89
7385 Reparador superior de máquinas de escribir	Sueldo básico por hora	\$23.0429	\$24.1531	\$25.3489	\$26.6130	\$27.9111
	Aumento de Prop G	\$0.89	\$0.94	\$0.98	\$1.03	\$1.08
	Tarifa por hora	\$23.9329	\$25.0931	\$26.3289	\$27.6430	\$28.9911
	Tarifa quincenal	\$1,914.63	\$2,007.45	\$2,106.31	\$2,211.44	\$2,319.29
7392 Limpiador de ventanas	Sueldo básico por hora	\$30.3340	\$31.8415	\$33.3936	\$35.0345	\$36.7640
	Aumento de Prop G	\$1.18	\$1.23	\$1.29	\$1.36	\$1.42
	Tarifa por hora	\$31.5140	\$33.0715	\$34.6836	\$36.3945	\$38.1840
	Tarifa quincenal	\$2,521.12	\$2,645.72	\$2,774.69	\$2,911.56	\$3,054.72
7450 Trabajador de pantallas y cortinas	Sueldo básico por hora	\$25.6420	\$26.8820	\$28.1888	\$29.5836	\$31.0228
	Aumento de Prop G	\$0.99	\$1.04	\$1.09	\$1.15	\$1.20
	Tarifa por hora	\$26.6320	\$27.9220	\$29.2788	\$30.7336	\$32.2228
	Tarifa quincenal	\$2,130.56	\$2,233.76	\$2,342.30	\$2,458.69	\$2,577.82
7451 Trabajador principal de pantallas y cortinas	Sueldo básico por hora	\$25.64	\$26.88	\$28.19	\$29.58	\$31.02
	Aumento de Prop G	\$0.99	\$1.04	\$1.09	\$1.15	\$1.20
	Tarifa por hora	\$26.6320	\$27.9220	\$29.2788	\$30.7336	\$32.2228
	Tarifa quincenal	\$2,130.56	\$2,233.76	\$2,342.30	\$2,458.69	\$2,577.82
7515 Trabajador de asbestos I	Sueldo básico por hora	\$26.3414	\$26.3414	\$26.3414	\$26.3414	\$26.3414
	Aumento de Prop G	\$1.02	\$1.02	\$1.02	\$1.02	\$1.02
	Tarifa por hora	\$27.3614	\$27.3614	\$27.3614	\$27.3614	\$27.3614
	Tarifa quincenal	\$2,188.91	\$2,188.91	\$2,188.91	\$2,188.91	\$2,188.91
9176 Programador de tránsito escolar	Sueldo básico por hora	\$28.8313	\$30.2493	\$31.7313	\$33.2979	\$34.9277
	Aumento de Prop G	\$1.12	\$1.17	\$1.23	\$1.29	\$1.35
	Tarifa por hora	\$29.9513	\$31.4193	\$32.9613	\$34.5879	\$36.2777
	Tarifa quincenal	\$2,396.10	\$2,513.54	\$2,636.90	\$2,767.03	\$2,902.22

Clasificación		Paso							
		1	2	3	4	5	6	7	8
2615 Trabajador de nutrición estudiantil	Sueldo básico por hora	\$17.7637	\$18.6454	\$19.5445	\$20.5108	\$21.5084	\$22.5729	\$23.6592	\$24.8348
	Aumento de Prop G	\$0.69	\$0.72	\$0.76	\$0.79	\$0.83	\$0.87	\$0.92	\$0.96
	Tarifa por hora	\$18.4537	\$19.3654	\$20.3045	\$21.3008	\$22.3384	\$23.4429	\$24.5792	\$25.7948
	Tarifa quincenal	\$1,476.30	\$1,549.23	\$1,624.36	\$1,704.06	\$1,787.07	\$1,875.43	\$1,966.34	\$2,063.58
2616 Trabajador principal de nutrición estudiantil Primaria/secundaria	Sueldo básico por hora	\$21.5363	\$22.5839	\$23.7016	\$24.8424	\$26.0763			
	Aumento de Prop G	\$0.83	\$0.88	\$0.92	\$0.96	\$1.01			
	Tarifa por hora	\$22.3663	\$23.4639	\$24.6216	\$25.8024	\$27.0863			
	Tarifa quincenal	\$1,789.30	\$1,877.11	\$1,969.73	\$2,064.19	\$2,166.90			

Apéndice A2B – Horario salarial para compensar el aporte de 7,5% para la jubilación de empleados –con vigencia a partir del 1 de julio de 2018 –4%

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1202 Secretario de personal	Sueldo básico por hora	\$25.3663	\$26.6134	\$27.8844	\$29.2486	\$30.6843
	Aumento de Prop G	\$0.98	\$1.03	\$1.08	\$1.13	\$1.19
	Tarifa por hora	\$26.3463	\$27.6434	\$28.9644	\$30.3786	\$31.8743
	Tarifa quincenal	\$2,107.70	\$2,211.47	\$2,317.15	\$2,430.29	\$2,549.94
1203 Técnico de personal	Sueldo básico por hora	\$31.2090	\$32.7695	\$34.4080	\$36.1284	\$37.9347
	Aumento de Prop G	\$1.21	\$1.27	\$1.33	\$1.40	\$1.47
	Tarifa por hora	\$32.4190	\$34.0395	\$35.7380	\$37.5284	\$39.4047
	Tarifa quincenal	\$2,593.52	\$2,723.16	\$2,859.04	\$3,002.27	\$3,152.38
1204 Secretario principal de personal	Sueldo básico por hora	\$29.3902	\$30.8253	\$32.3549	\$33.9552	\$35.6020
	Aumento de Prop G	\$1.14	\$1.19	\$1.25	\$1.32	\$1.38
	Tarifa por hora	\$30.5302	\$32.0153	\$33.6049	\$35.2752	\$36.9820
	Tarifa quincenal	\$2,442.42	\$2,561.22	\$2,688.39	\$2,822.02	\$2,958.56
1220 Pagador de personal	Sueldo básico por hora	\$29.2486	\$30.6843	\$32.1904	\$33.7903	\$35.4374
	Aumento de Prop G	\$1.13	\$1.19	\$1.25	\$1.31	\$1.37
	Tarifa por hora	\$30.3786	\$31.8743	\$33.4404	\$35.1003	\$36.8074
	Tarifa quincenal	\$2,430.29	\$2,549.94	\$2,675.23	\$2,808.02	\$2,944.59
1222 Secretario/pagador superior de personal	Sueldo básico por hora	\$32.0494	\$33.6256	\$35.2731	\$37.0140	\$38.8261
	Aumento de Prop G	\$1.24	\$1.30	\$1.37	\$1.43	\$1.50
	Tarifa por hora	\$33.2894	\$34.9256	\$36.6431	\$38.4440	\$40.3261
	Tarifa quincenal	\$2,663.15	\$2,794.05	\$2,931.45	\$3,075.52	\$3,226.09
1402 Secretario subordinado	Sueldo básico por hora	\$20.7538	\$21.7660	\$22.8247	\$23.9544	\$25.1073
	Aumento de Prop G	\$0.80	\$0.84	\$0.88	\$0.93	\$0.97
	Tarifa por hora	\$21.5538	\$22.6060	\$23.7047	\$24.8844	\$26.0773
	Tarifa quincenal	\$1,724.30	\$1,808.48	\$1,896.38	\$1,990.75	\$2,086.18
1404 Secretario	Sueldo básico por hora	\$22.8247	\$23.9544	\$25.1073	\$26.3547	\$27.6254
	Aumento de Prop G	\$0.88	\$0.93	\$0.97	\$1.02	\$1.07
	Tarifa por hora	\$23.7047	\$24.8844	\$26.0773	\$27.3747	\$28.6954
	Tarifa quincenal	\$1,896.38	\$1,990.75	\$2,086.18	\$2,189.98	\$2,295.63
1406 Secretario superior	Sueldo básico por hora	\$23.6320	\$24.8000	\$26.0131	\$27.2711	\$28.5966
	Aumento de Prop G	\$0.92	\$0.96	\$1.01	\$1.06	\$1.11
	Tarifa por hora	\$24.5520	\$25.7600	\$27.0231	\$28.3311	\$29.7066
	Tarifa quincenal	\$1,964.16	\$2,060.80	\$2,161.85	\$2,266.49	\$2,376.53
1408 Secretario principal	Sueldo básico por hora	\$31.2725	\$32.8019	\$34.4259	\$36.1197	\$37.9083
	Aumento de Prop G	\$1.21	\$1.27	\$1.33	\$1.40	\$1.47
	Tarifa por hora	\$32.4825	\$34.0719	\$35.7559	\$37.5197	\$39.3783
	Tarifa quincenal	\$2,598.60	\$2,725.75	\$2,860.47	\$3,001.58	\$3,150.26

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1410 Secretario	Sueldo básico por hora	\$35.4114	\$37.1536	\$39.0047	\$40.9649	\$43.0118
	Aumento de Prop G	\$1.37	\$1.44	\$1.51	\$1.59	\$1.67
	Tarifa por hora	\$36.7814	\$38.5936	\$40.5147	\$42.5549	\$44.6818
	Tarifa quincenal	\$2,942.51	\$3,087.49	\$3,241.18	\$3,404.39	\$3,574.54
1422 Mecanógrafo subordinado	Sueldo básico por hora	\$18.4050	\$19.2930	\$20.2414	\$21.2304	\$22.2799
	Aumento de Prop G	\$0.71	\$0.75	\$0.78	\$0.82	\$0.86
	Tarifa por hora	\$19.1150	\$20.0430	\$21.0214	\$22.0504	\$23.1399
	Tarifa quincenal	\$1,529.20	\$1,603.44	\$1,681.71	\$1,764.03	\$1,851.19
1424 Mecanógrafo	Sueldo básico por hora	\$23.7187	\$24.8723	\$26.0959	\$27.3664	\$28.7076
	Aumento de Prop G	\$0.92	\$0.96	\$1.01	\$1.06	\$1.11
	Tarifa por hora	\$24.6387	\$25.8323	\$27.1059	\$28.4264	\$29.8176
	Tarifa quincenal	\$1,971.10	\$2,066.58	\$2,168.47	\$2,274.11	\$2,385.41
1426 Mecanógrafo superior	Sueldo básico por hora	\$25.9783	\$27.2488	\$28.5664	\$29.9548	\$31.4372
	Aumento de Prop G	\$1.01	\$1.06	\$1.11	\$1.16	\$1.22
	Tarifa por hora	\$26.9883	\$28.3088	\$29.6764	\$31.1148	\$32.6572
	Tarifa quincenal	\$2,159.06	\$2,264.70	\$2,374.11	\$2,489.18	\$2,612.58
1430 Mecanógrafo transcriptor	Sueldo básico por hora	\$22.0254	\$23.0611	\$24.1788	\$25.3536	\$26.6060
	Aumento de Prop G	\$0.85	\$0.89	\$0.94	\$0.98	\$1.03
	Tarifa por hora	\$22.8754	\$23.9511	\$25.1188	\$26.3336	\$27.6360
	Tarifa quincenal	\$1,830.03	\$1,916.09	\$2,009.50	\$2,106.69	\$2,210.88
1432 Mecanógrafo transcriptor superior	Sueldo básico por hora	\$24.1381	\$25.3053	\$26.5516	\$27.8378	\$29.2228
	Aumento de Prop G	\$0.94	\$0.98	\$1.03	\$1.08	\$1.13
	Tarifa por hora	\$25.0781	\$26.2853	\$27.5816	\$28.9178	\$30.3528
	Tarifa quincenal	\$2,006.25	\$2,102.82	\$2,206.53	\$2,313.42	\$2,428.22
1436 Especialista en braille	Sueldo básico por hora	\$24.8723	\$26.0959	\$30.4864	\$28.7076	\$30.0959
	Aumento de Prop G	\$0.96	\$1.01	\$1.18	\$1.11	\$1.17
	Tarifa por hora	\$25.8323	\$27.1059	\$31.6664	\$29.8176	\$31.2659
	Tarifa quincenal	\$2,066.58	\$2,168.47	\$2,533.31	\$2,385.41	\$2,501.27
1444 Secretario I	Sueldo básico por hora	\$20.9614	\$21.9824	\$23.0611	\$24.1788	\$25.3536
	Aumento de Prop G	\$0.81	\$0.85	\$0.89	\$0.94	\$0.98
	Tarifa por hora	\$21.7714	\$22.8324	\$23.9511	\$25.1188	\$26.3336
	Tarifa quincenal	\$1,741.71	\$1,826.59	\$1,916.09	\$2,009.50	\$2,106.69
1446 Secretario II	Sueldo básico por hora	\$28.7076	\$30.0959	\$31.5781	\$33.1079	\$34.7552
	Aumento de Prop G	\$1.11	\$1.17	\$1.22	\$1.28	\$1.35
	Tarifa por hora	\$29.8176	\$31.2659	\$32.7981	\$34.3879	\$36.1052
	Tarifa quincenal	\$2,385.41	\$2,501.27	\$2,623.85	\$2,751.03	\$2,888.42

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1450 Secretario ejecutivo I	Sueldo básico por hora	\$31.2731	\$32.8019	\$34.4259	\$36.1197	\$37.8802
	Aumento de Prop G	\$1.21	\$1.27	\$1.33	\$1.40	\$1.47
	Tarifa por hora	\$32.4831	\$34.0719	\$35.7559	\$37.5197	\$39.3502
	Tarifa quincenal	\$2,598.65	\$2,725.75	\$2,860.47	\$3,001.58	\$3,148.02
1452 Secretario ejecutivo II	Sueldo básico por hora	\$33.9880	\$35.6726	\$37.4243	\$39.2668	\$41.2209
	Aumento de Prop G	\$1.32	\$1.38	\$1.45	\$1.52	\$1.60
	Tarifa por hora	\$35.3080	\$37.0526	\$38.8743	\$40.7868	\$42.8209
	Tarifa quincenal	\$2,824.64	\$2,964.21	\$3,109.94	\$3,262.94	\$3,425.67
1458 Secretario legal I	Sueldo básico por hora	\$33.6257	\$35.2731	\$37.0140	\$38.8261	\$40.7320
	Aumento de Prop G	\$1.30	\$1.37	\$1.43	\$1.50	\$1.58
	Tarifa por hora	\$34.9257	\$36.6431	\$38.4440	\$40.3261	\$42.3120
	Tarifa quincenal	\$2,794.06	\$2,931.45	\$3,075.52	\$3,226.09	\$3,384.96
1460 Estenógrafo legal principal	Sueldo básico por hora	\$31.6344	\$33.1948	\$34.8519	\$36.5857	\$38.4160
	Aumento de Prop G	\$1.23	\$1.29	\$1.35	\$1.42	\$1.49
	Tarifa por hora	\$32.8644	\$34.4848	\$36.2019	\$38.0057	\$39.9060
	Tarifa quincenal	\$2,629.15	\$2,758.78	\$2,896.15	\$3,040.46	\$3,192.48
1486 Técnico en credenciales educativas	Sueldo básico por hora	\$30.1464	\$31.6067	\$33.1788	\$34.8191	\$36.5262
	Aumento de Prop G	\$1.17	\$1.22	\$1.29	\$1.35	\$1.42
	Tarifa por hora	\$31.3164	\$32.8267	\$34.4688	\$36.1691	\$37.9462
	Tarifa quincenal	\$2,505.31	\$2,626.14	\$2,757.50	\$2,893.53	\$3,035.70
1630 Secretario de cuentas	Sueldo básico por hora	\$24.5191	\$25.7190	\$26.9899	\$28.3078	\$29.6722
	Aumento de Prop G	\$0.95	\$1.00	\$1.05	\$1.10	\$1.15
	Tarifa por hora	\$25.4691	\$26.7190	\$28.0399	\$29.4078	\$30.8222
	Tarifa quincenal	\$2,037.53	\$2,137.52	\$2,243.19	\$2,352.62	\$2,465.78
1632 Secretario superior de cuentas	Sueldo básico por hora	\$28.31	\$29.67	\$31.13	\$32.66	\$34.28
	Aumento de Prop G	\$1.10	\$1.15	\$1.21	\$1.27	\$1.33
	Tarifa por hora	\$29.4078	\$30.8222	\$32.3412	\$33.9305	\$35.6146
	Tarifa quincenal	\$2,352.62	\$2,465.78	\$2,587.30	\$2,714.44	\$2,849.17
1634 Secretario principal de cuentas	Sueldo básico por hora	\$29.7228	\$31.1555	\$32.6878	\$34.2934	\$35.9986
	Aumento de Prop G	\$1.15	\$1.21	\$1.27	\$1.33	\$1.39
	Tarifa por hora	\$30.8728	\$32.3655	\$33.9578	\$35.6234	\$37.3886
	Tarifa quincenal	\$2,469.82	\$2,589.24	\$2,716.62	\$2,849.87	\$2,991.09
1706 Operador telefónico	Sueldo básico por hora	\$19.7891	\$20.7686	\$21.7897	\$22.8792	\$24.0232
	Aumento de Prop G	\$0.77	\$0.80	\$0.84	\$0.89	\$0.93
	Tarifa por hora	\$20.5591	\$21.5686	\$22.6297	\$23.7692	\$24.9532
	Tarifa quincenal	\$1,644.73	\$1,725.49	\$1,810.38	\$1,901.54	\$1,996.26

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1708 Operador telefónico superior	Sueldo básico por hora	\$18.4430	\$19.3237	\$20.2695	\$21.2642	\$22.3079
	Aumento de Prop G	\$0.71	\$0.75	\$0.79	\$0.82	\$0.86
	Tarifa por hora	\$19.1530	\$20.0737	\$21.0595	\$22.0842	\$23.1679
	Tarifa quincenal	\$1,532.24	\$1,605.90	\$1,684.76	\$1,766.74	\$1,853.43
1720 Operador de entrada de datos	Sueldo básico por hora	\$15.7151	\$16.5007	\$17.3036	\$18.1405	\$19.0287
	Aumento de Prop G	\$0.61	\$0.64	\$0.67	\$0.70	\$0.74
	Tarifa por hora	\$16.3251	\$17.1407	\$17.9736	\$18.8405	\$19.7687
	Tarifa quincenal	\$1,306.01	\$1,371.26	\$1,437.89	\$1,507.24	\$1,581.50
1721 Operador superior de entrada de datos	Sueldo básico por hora	\$17.9214	\$18.7856	\$19.6987	\$20.6607	\$21.6718
	Aumento de Prop G	\$0.69	\$0.73	\$0.76	\$0.80	\$0.84
	Tarifa por hora	\$18.6114	\$19.5156	\$20.4587	\$21.4607	\$22.5118
	Tarifa quincenal	\$1,488.91	\$1,561.25	\$1,636.70	\$1,716.86	\$1,800.94
1760 Operador de máquinas offset	Sueldo básico por hora	\$28.9897	\$30.4396	\$31.9615	\$33.5591	\$35.2373
	Aumento de Prop G	\$1.12	\$1.18	\$1.24	\$1.30	\$1.37
	Tarifa por hora	\$30.1097	\$31.6196	\$33.2015	\$34.8591	\$36.6073
	Tarifa quincenal	\$2,408.78	\$2,529.57	\$2,656.12	\$2,788.73	\$2,928.58
1762 Operador superior de máquinas offset	Sueldo básico por hora	\$19.7966	\$20.7587	\$21.7860	\$22.8459	\$23.9713
	Aumento de Prop G	\$0.77	\$0.80	\$0.84	\$0.89	\$0.93
	Tarifa por hora	\$20.5666	\$21.5587	\$22.6260	\$23.7359	\$24.9013
	Tarifa quincenal	\$1,645.33	\$1,724.70	\$1,810.08	\$1,898.87	\$1,992.10
1764 Supervisor de correo/reproducción	Sueldo básico por hora	\$34.4458	\$36.1687	\$37.9770	\$39.8758	\$41.8700
	Aumento de Prop G	\$1.33	\$1.40	\$1.47	\$1.55	\$1.62
	Tarifa por hora	\$35.7758	\$37.5687	\$39.4470	\$41.4258	\$43.4900
	Tarifa quincenal	\$2,862.06	\$3,005.50	\$3,155.76	\$3,314.06	\$3,479.20
1802 Auxiliar de investigación	Sueldo básico por hora	\$31.4715	\$33.0219	\$34.6616	\$36.3463	\$38.1434
	Aumento de Prop G	\$1.22	\$1.28	\$1.34	\$1.41	\$1.48
	Tarifa por hora	\$32.6915	\$34.3019	\$36.0016	\$37.7563	\$39.6234
	Tarifa quincenal	\$2,615.32	\$2,744.15	\$2,880.13	\$3,020.50	\$3,169.87
1804 Estadístico	Sueldo básico por hora	\$34.4819	\$36.1890	\$37.9641	\$39.8284	\$41.8274
	Aumento de Prop G	\$1.34	\$1.40	\$1.47	\$1.54	\$1.62
	Tarifa por hora	\$35.8219	\$37.5890	\$39.4341	\$41.3684	\$43.4474
	Tarifa quincenal	\$2,865.75	\$3,007.12	\$3,154.73	\$3,309.47	\$3,475.79
1820 Analista administrativo subordinado	Sueldo básico por hora	\$29.0010	\$30.4383	\$31.9209	\$33.4936	\$35.1557
	Aumento de Prop G	\$1.12	\$1.18	\$1.24	\$1.30	\$1.36
	Tarifa por hora	\$30.1210	\$31.6183	\$33.1609	\$34.7936	\$36.5157
	Tarifa quincenal	\$2,409.68	\$2,529.46	\$2,652.87	\$2,783.49	\$2,921.26

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1822 Analista administrativo	Sueldo básico por hora	\$37.6046	\$39.4462	\$41.4231	\$43.4900	\$45.6689
	Aumento de Prop G	\$1.46	\$1.53	\$1.61	\$1.69	\$1.77
	Tarifa por hora	\$39.0646	\$40.9762	\$43.0331	\$45.1800	\$47.4389
	Tarifa quincenal	\$3,125.17	\$3,278.10	\$3,442.65	\$3,614.40	\$3,795.11
1823 Analista administrativo superior	Sueldo básico por hora	\$43.9168	\$46.1180	\$48.4319	\$50.8581	\$53.3964
	Aumento de Prop G	\$1.70	\$1.79	\$1.88	\$1.97	\$2.07
	Tarifa por hora	\$45.6168	\$47.9080	\$50.3119	\$52.8281	\$55.4664
	Tarifa quincenal	\$3,649.34	\$3,832.64	\$4,024.95	\$4,226.25	\$4,437.31
1840 Asistente de gerencia (junior)	Sueldo básico por hora	\$30.0116	\$31.4715	\$33.0219	\$34.6616	\$36.3463
	Aumento de Prop G	\$1.16	\$1.22	\$1.28	\$1.34	\$1.41
	Tarifa por hora	\$31.1716	\$32.6915	\$34.3019	\$36.0016	\$37.7563
	Tarifa quincenal	\$2,493.73	\$2,615.32	\$2,744.15	\$2,880.13	\$3,020.50
1842 Asistente de gerencia	Sueldo básico por hora	\$33.9880	\$35.6726	\$37.4247	\$39.2668	\$41.2211
	Aumento de Prop G	\$1.32	\$1.38	\$1.45	\$1.52	\$1.60
	Tarifa por hora	\$35.3080	\$37.0526	\$38.8747	\$40.7868	\$42.8211
	Tarifa quincenal	\$2,824.64	\$2,964.21	\$3,109.98	\$3,262.94	\$3,425.69
1844 Asistente superior de gerencia	Sueldo básico por hora	\$37.8653	\$39.8026	\$41.7371	\$43.7547	\$46.0055
	Aumento de Prop G	\$1.47	\$1.54	\$1.62	\$1.70	\$1.78
	Tarifa por hora	\$39.3353	\$41.3426	\$43.3571	\$45.4547	\$47.7855
	Tarifa quincenal	\$3,146.82	\$3,307.41	\$3,468.57	\$3,636.38	\$3,822.84
1853 Secretario de control (PED)	Sueldo básico por hora	\$24.99	\$26.21	\$27.51	\$28.85	\$30.24
	Aumento de Prop G	\$0.97	\$1.02	\$1.07	\$1.12	\$1.17
	Tarifa por hora	\$25.9596	\$27.2333	\$28.5777	\$29.9687	\$31.4073
	Tarifa quincenal	\$2,076.77	\$2,178.66	\$2,286.22	\$2,397.50	\$2,512.58
1930 Trabajador de almacén	Sueldo básico por hora	\$26.0131	\$27.2711	\$28.5966	\$30.0116	\$31.4715
	Aumento de Prop G	\$1.01	\$1.06	\$1.11	\$1.16	\$1.22
	Tarifa por hora	\$27.0231	\$28.3311	\$29.7066	\$31.1716	\$32.6915
	Tarifa quincenal	\$2,161.85	\$2,266.49	\$2,376.53	\$2,493.73	\$2,615.32
1939 Supervisor de almacén escolar	Sueldo básico por hora	\$33.1805	\$34.8191	\$36.5262	\$38.3232	\$40.2328
	Aumento de Prop G	\$1.29	\$1.35	\$1.42	\$1.49	\$1.56
	Tarifa por hora	\$34.4705	\$36.1691	\$37.9462	\$39.8132	\$41.7928
	Tarifa quincenal	\$2,757.64	\$2,893.53	\$3,035.70	\$3,185.06	\$3,343.42
1950 Auxiliar de compras	Sueldo básico por hora	\$28.0574	\$29.4276	\$30.8875	\$32.4153	\$33.9880
	Aumento de Prop G	\$1.09	\$1.14	\$1.20	\$1.26	\$1.32
	Tarifa por hora	\$29.1474	\$30.5676	\$32.0875	\$33.6753	\$35.3080
	Tarifa quincenal	\$2,331.79	\$2,445.41	\$2,567.00	\$2,694.02	\$2,824.64

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
2302 Auxiliar de enfermería	Sueldo básico por hora	\$29.6722	\$31.1312	\$32.6605	\$34.2846	\$35.9550
	Aumento de Prop G	\$1.15	\$1.21	\$1.27	\$1.33	\$1.39
	Tarifa por hora	\$30.8222	\$32.3412	\$33.9305	\$35.6146	\$37.3450
	Tarifa quincenal	\$2,465.78	\$2,587.30	\$2,714.44	\$2,849.17	\$2,987.60
2585 Trabajador de salud I	Sueldo básico por hora	\$24.6290	\$25.8168	\$27.0719	\$28.3940	\$29.7833
	Aumento de Prop G	\$0.95	\$1.00	\$1.05	\$1.10	\$1.15
	Tarifa por hora	\$25.5790	\$26.8168	\$28.1219	\$29.4940	\$30.9333
	Tarifa quincenal	\$2,046.32	\$2,145.34	\$2,249.75	\$2,359.52	\$2,474.66
2586 Trabajador de salud II	Sueldo básico por hora	\$25.8604	\$27.1076	\$28.4255	\$29.8137	\$31.2725
	Aumento de Prop G	\$1.00	\$1.05	\$1.10	\$1.16	\$1.21
	Tarifa por hora	\$26.8604	\$28.1576	\$29.5255	\$30.9737	\$32.4825
	Tarifa quincenal	\$2,148.83	\$2,252.61	\$2,362.04	\$2,477.90	\$2,598.60
2587 Trabajador de salud III	Sueldo básico por hora	\$29.6722	\$31.1312	\$32.6605	\$34.2846	\$35.9550
	Aumento de Prop G	\$1.15	\$1.21	\$1.27	\$1.33	\$1.39
	Tarifa por hora	\$30.8222	\$32.3412	\$33.9305	\$35.6146	\$37.3450
	Tarifa quincenal	\$2,465.78	\$2,587.30	\$2,714.44	\$2,849.17	\$2,987.60
2630 Cocinero de almuerzo escolar	Sueldo básico por hora	\$23.9544	\$25.1073	\$26.3547	\$27.6254	\$28.9900
	Aumento de Prop G	\$0.93	\$0.97	\$1.02	\$1.07	\$1.12
	Tarifa por hora	\$24.8844	\$26.0773	\$27.3747	\$28.6954	\$30.1100
	Tarifa quincenal	\$1,990.75	\$2,086.18	\$2,189.98	\$2,295.63	\$2,408.80
2632 Gerente de cocineros para las escuelas primarias	Sueldo básico por hora	\$18.1405	\$19.0287	\$19.9683	\$20.9418	\$21.9497
	Aumento de Prop G	\$0.70	\$0.74	\$0.77	\$0.81	\$0.85
	Tarifa por hora	\$18.8405	\$19.7687	\$20.7383	\$21.7518	\$22.7997
	Tarifa quincenal	\$1,507.24	\$1,581.50	\$1,659.06	\$1,740.14	\$1,823.98
2634 Gerente de cocineros para las escuelas secundarias	Sueldo básico por hora	\$28.8487	\$30.2373	\$31.7430	\$33.2726	\$34.9199
	Aumento de Prop G	\$1.12	\$1.17	\$1.23	\$1.29	\$1.35
	Tarifa por hora	\$29.9687	\$31.4073	\$32.9730	\$34.5626	\$36.2699
	Tarifa quincenal	\$2,397.50	\$2,512.58	\$2,637.84	\$2,765.01	\$2,901.59
2650 Auxiliar de cocina	Sueldo básico por hora	\$23.6340	\$24.8170	\$26.0520	\$27.3520	\$28.7170
	Aumento de Prop G	\$0.92	\$0.96	\$1.01	\$1.06	\$1.11
	Tarifa por hora	\$24.5540	\$25.7770	\$27.0620	\$28.4120	\$29.8270
	Tarifa quincenal	\$1,964.32	\$2,062.16	\$2,164.96	\$2,272.96	\$2,386.16
2656 Chef - SFUSD	Sueldo básico por hora	\$32.3248	\$33.9363	\$35.6379	\$37.4106	\$39.2910
	Aumento de Prop G	\$1.25	\$1.32	\$1.38	\$1.45	\$1.52
	Tarifa por hora	\$33.5748	\$35.2563	\$37.0179	\$38.8606	\$40.8110
	Tarifa quincenal	\$2,685.98	\$2,820.50	\$2,961.43	\$3,108.85	\$3,264.88

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
2672 Cuidador auxiliar (centro infantil)	Sueldo básico por hora	\$23.3896	\$24.5191	\$25.7190	\$26.9899	\$28.3078
	Aumento de Prop G	\$0.91	\$0.95	\$1.00	\$1.05	\$1.10
	Tarifa por hora	\$24.2996	\$25.4691	\$26.7190	\$28.0399	\$29.4078
	Tarifa quincenal	\$1,943.97	\$2,037.53	\$2,137.52	\$2,243.19	\$2,352.62
2674 Cuidador superior (centro infantil)	Sueldo básico por hora	\$25.1073	\$26.3547	\$27.6254	\$28.9900	\$30.3785
	Aumento de Prop G	\$0.97	\$1.02	\$1.07	\$1.12	\$1.18
	Tarifa por hora	\$26.0773	\$27.3747	\$28.6954	\$30.1100	\$31.5585
	Tarifa quincenal	\$2,086.18	\$2,189.98	\$2,295.63	\$2,408.80	\$2,524.68
2708 Conserje	Sueldo básico por hora	\$23.8369	\$24.9896	\$26.2133	\$27.5077	\$28.8487
	Aumento de Prop G	\$0.92	\$0.97	\$1.02	\$1.07	\$1.12
	Tarifa por hora	\$24.7569	\$25.9596	\$27.2333	\$28.5777	\$29.9687
	Tarifa quincenal	\$1,980.55	\$2,076.77	\$2,178.66	\$2,286.22	\$2,397.50
2716 Supervisor auxiliar de conserjes	Sueldo básico por hora	\$26.2133	\$27.5077	\$28.8487	\$30.2373	\$31.7430
	Aumento de Prop G	\$1.02	\$1.07	\$1.12	\$1.17	\$1.23
	Tarifa por hora	\$27.2333	\$28.5777	\$29.9687	\$31.4073	\$32.9730
	Tarifa quincenal	\$2,178.66	\$2,286.22	\$2,397.50	\$2,512.58	\$2,637.84
2727 Supervisor de conserjes escolares	Sueldo básico por hora	\$28.8487	\$30.2373	\$31.7430	\$33.2726	\$34.9199
	Aumento de Prop G	\$1.12	\$1.17	\$1.23	\$1.29	\$1.35
	Tarifa por hora	\$29.9687	\$31.4073	\$32.9730	\$34.5626	\$36.2699
	Tarifa quincenal	\$2,397.50	\$2,512.58	\$2,637.84	\$2,765.01	\$2,901.59
2730 Supervisor escolar de conserjes y servicios de limpieza I	Sueldo básico por hora	\$31.7335	\$33.2610	\$34.9174	\$36.5998	\$38.4119
	Aumento de Prop G	\$1.23	\$1.29	\$1.35	\$1.42	\$1.49
	Tarifa por hora	\$32.9635	\$34.5510	\$36.2674	\$38.0198	\$39.9019
	Tarifa quincenal	\$2,637.08	\$2,764.08	\$2,901.39	\$3,041.58	\$3,192.15
2732 Supervisor de conserjes II	Sueldo básico por hora	\$23.1720	\$24.3135	\$25.5202	\$26.7758	\$28.0967
	Aumento de Prop G	\$0.90	\$0.94	\$0.99	\$1.04	\$1.09
	Tarifa por hora	\$24.0720	\$25.2535	\$26.5102	\$27.8158	\$29.1867
	Tarifa quincenal	\$1,925.76	\$2,020.28	\$2,120.82	\$2,225.26	\$2,334.94
2977 Especialistas de integración educativa	Sueldo básico por hora	\$38.2422	\$40.1587	\$42.1624	\$44.1320	\$46.4965
	Aumento de Prop G	\$1.48	\$1.56	\$1.63	\$1.71	\$1.80
	Tarifa por hora	\$39.7222	\$41.7187	\$43.7924	\$45.8420	\$48.2965
	Tarifa quincenal	\$3,177.78	\$3,337.50	\$3,503.39	\$3,667.36	\$3,863.72
3535 Operador de radio	Sueldo básico por hora	\$30.8563	\$32.4153	\$33.9880	\$35.6726	\$37.4247
	Aumento de Prop G	\$1.20	\$1.26	\$1.32	\$1.38	\$1.45
	Tarifa por hora	\$32.0563	\$33.6753	\$35.3080	\$37.0526	\$38.8747
	Tarifa quincenal	\$2,564.50	\$2,694.02	\$2,824.64	\$2,964.21	\$3,109.98

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
3616 Técnico auxiliar de biblioteca I	Sueldo básico por hora	\$30.6843	\$32.1904	\$33.7903	\$35.4374	\$37.1785
	Aumento de Prop G	\$1.19	\$1.25	\$1.31	\$1.37	\$1.44
	Tarifa por hora	\$31.8743	\$33.4404	\$35.1003	\$36.8074	\$38.6185
	Tarifa quincenal	\$2,549.94	\$2,675.23	\$2,808.02	\$2,944.59	\$3,089.48
3618 Técnico auxiliar de biblioteca II	Sueldo básico por hora	\$24.0854	\$25.2756	\$26.5150	\$27.8196	\$29.2057
	Aumento de Prop G	\$0.93	\$0.98	\$1.03	\$1.08	\$1.13
	Tarifa por hora	\$25.0154	\$26.2556	\$27.5450	\$28.8996	\$30.3357
	Tarifa quincenal	\$2,001.23	\$2,100.45	\$2,203.60	\$2,311.97	\$2,426.86
5295 Planificador de instalaciones escolares	Sueldo básico por hora	\$43.8091	\$45.9934	\$48.2999	\$50.7115	\$53.2452
	Aumento de Prop G	\$1.70	\$1.78	\$1.87	\$1.97	\$2.06
	Tarifa por hora	\$45.5091	\$47.7734	\$50.1699	\$52.6815	\$55.3052
	Tarifa quincenal	\$3,640.73	\$3,821.87	\$4,013.59	\$4,214.52	\$4,424.42
7218 Trabajador de asbestos II	Sueldo básico por hora	\$41.8078	\$43.8298	\$45.9885	\$48.2160	\$50.6149
	Aumento de Prop G	\$1.62	\$1.70	\$1.78	\$1.87	\$1.96
	Tarifa por hora	\$43.4278	\$45.5298	\$47.7685	\$50.0860	\$52.5749
	Tarifa quincenal	\$3,474.22	\$3,642.38	\$3,821.48	\$4,006.88	\$4,205.99
7302 Técnico en equipo audiovisual	Sueldo básico por hora	\$19.8945	\$20.8566	\$21.8838	\$22.9439	\$24.0854
	Aumento de Prop G	\$0.77	\$0.81	\$0.85	\$0.89	\$0.93
	Tarifa por hora	\$20.6645	\$21.6666	\$22.7338	\$23.8339	\$25.0154
	Tarifa quincenal	\$1,653.16	\$1,733.33	\$1,818.70	\$1,906.71	\$2,001.23
7304 Técnico en reparación y mantenimiento de computadoras	Sueldo básico por hora	\$24.7864	\$26.0259	\$27.2978	\$28.6347	\$30.0698
	Aumento de Prop G	\$0.96	\$1.01	\$1.06	\$1.11	\$1.17
	Tarifa por hora	\$25.7464	\$27.0359	\$28.3578	\$29.7447	\$31.2398
	Tarifa quincenal	\$2,059.71	\$2,162.87	\$2,268.62	\$2,379.58	\$2,499.18
7359 Afinador de pianos	Sueldo básico por hora	\$31.2725	\$32.8019	\$34.4259	\$36.1197	\$37.9083
	Aumento de Prop G	\$1.21	\$1.27	\$1.33	\$1.40	\$1.47
	Tarifa por hora	\$32.4825	\$34.0719	\$35.7559	\$37.5197	\$39.3783
	Tarifa quincenal	\$2,598.60	\$2,725.75	\$2,860.47	\$3,001.58	\$3,150.26
7383 Reparador de máquinas de coser	Sueldo básico por hora	\$23.0429	\$24.1531	\$25.3489	\$26.6234	\$27.9111
	Aumento de Prop G	\$0.89	\$0.94	\$0.98	\$1.03	\$1.08
	Tarifa por hora	\$23.9329	\$25.0931	\$26.3289	\$27.6534	\$28.9911
	Tarifa quincenal	\$1,914.63	\$2,007.45	\$2,106.31	\$2,212.27	\$2,319.29
7384 Reparador de máquinas de escribir	Sueldo básico por hora	\$20.9522	\$21.9981	\$23.0579	\$24.1993	\$25.4061
	Aumento de Prop G	\$0.81	\$0.85	\$0.89	\$0.94	\$0.98
	Tarifa por hora	\$21.7622	\$22.8481	\$23.9479	\$25.1393	\$26.3861
	Tarifa quincenal	\$1,740.98	\$1,827.85	\$1,915.83	\$2,011.14	\$2,110.89

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
7385 Reparador superior de máquinas de escribir	Sueldo básico por hora	\$23.0429	\$24.1531	\$25.3489	\$26.6130	\$27.9111
	Aumento de Prop G	\$0.89	\$0.94	\$0.98	\$1.03	\$1.08
	Tarifa por hora	\$23.9329	\$25.0931	\$26.3289	\$27.6430	\$28.9911
	Tarifa quincenal	\$1,914.63	\$2,007.45	\$2,106.31	\$2,211.44	\$2,319.29
7392 Limpiador de ventanas	Sueldo básico por hora	\$32.1904	\$33.7903	\$35.4374	\$37.1785	\$39.0140
	Aumento de Prop G	\$1.25	\$1.31	\$1.37	\$1.44	\$1.51
	Tarifa por hora	\$33.4404	\$35.1003	\$36.8074	\$38.6185	\$40.5240
	Tarifa quincenal	\$2,675.23	\$2,808.02	\$2,944.59	\$3,089.48	\$3,241.92
7450 Trabajador de pantallas y cortinas	Sueldo básico por hora	\$27.3136	\$28.6344	\$30.0264	\$31.5122	\$33.0452
	Aumento de Prop G	\$1.06	\$1.11	\$1.16	\$1.22	\$1.28
	Tarifa por hora	\$28.3736	\$29.7444	\$31.1864	\$32.7322	\$34.3252
	Tarifa quincenal	\$2,269.89	\$2,379.55	\$2,494.91	\$2,618.58	\$2,746.02
7451 Trabajador principal de pantallas y cortinas	Sueldo básico por hora	\$28.1875	\$29.5970	\$31.0770	\$32.3136	\$34.2624
	Aumento de Prop G	\$1.09	\$1.15	\$1.20	\$1.25	\$1.33
	Tarifa por hora	\$29.2775	\$30.7470	\$32.2770	\$33.5636	\$35.5924
	Tarifa quincenal	\$2,342.20	\$2,459.76	\$2,582.16	\$2,685.09	\$2,847.39
7515 Trabajador de asbestos I	Sueldo básico por hora	\$26.3414	\$26.3414	\$26.3414	\$26.3414	\$26.3414
	Aumento de Prop G	\$1.02	\$1.02	\$1.02	\$1.02	\$1.02
	Tarifa por hora	\$27.3614	\$27.3614	\$27.3614	\$27.3614	\$27.3614
	Tarifa quincenal	\$2,188.91	\$2,188.91	\$2,188.91	\$2,188.91	\$2,188.91
9176 Programador de tránsito escolar	Sueldo básico por hora	\$30.5958	\$32.1004	\$33.6734	\$35.3357	\$37.0650
	Aumento de Prop G	\$1.19	\$1.24	\$1.30	\$1.37	\$1.44
	Tarifa por hora	\$31.7858	\$33.3404	\$34.9734	\$36.7057	\$38.5050
	Tarifa quincenal	\$2,542.86	\$2,667.23	\$2,797.87	\$2,936.46	\$3,080.40

Clasificación		Paso							
		1	2	3	4	5	6	7	8
2615 Trabajador de nutrición estudiantil	Sueldo básico por hora	\$18.8507	\$19.7865	\$20.7406	\$21.7660	\$22.8247	\$23.9544	\$25.1073	\$26.3547
	Aumento de Prop G	\$0.73	\$0.77	\$0.80	\$0.84	\$0.88	\$0.93	\$0.97	\$1.02
	Tarifa por hora	\$19.5807	\$20.5565	\$21.5406	\$22.6060	\$23.7047	\$24.8844	\$26.0773	\$27.3747
	Tarifa quincenal	\$1,566.46	\$1,644.52	\$1,723.25	\$1,808.48	\$1,896.38	\$1,990.75	\$2,086.18	\$2,189.98
2616 Trabajador principal de nutrición estudiantil Primaria/secundaria	Sueldo básico por hora	\$22.8542	\$23.9660	\$25.1522	\$26.3626	\$27.6721			
	Aumento de Prop G	\$0.89	\$0.93	\$0.97	\$1.02	\$1.07			
	Tarifa por hora	\$23.7442	\$24.8960	\$26.1222	\$27.3826	\$28.7421			
	Tarifa quincenal	\$1,899.54	\$1,991.68	\$2,089.78	\$2,190.61	\$2,299.37			

Horario salarial para compensar el aporte de 8% para los empleados - con vigencia a partir del 1 de julio de 2018 – 4%

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1426 Mecanógrafo superior	Sueldo básico por hora	\$24.8579	\$26.0734	\$27.3343	\$28.6629	\$30.0814
	Aumento de Prop G	\$0.96	\$1.01	\$1.06	\$1.11	\$1.17
	Tarifa por hora	\$25.8179	\$27.0834	\$28.3943	\$29.7729	\$31.2514
	Tarifa quincenal	\$2,065.43	\$2,166.67	\$2,271.54	\$2,381.83	\$2,500.11
1446 Secretario II	Sueldo básico por hora	\$27.4697	\$28.7977	\$30.2161	\$31.6801	\$33.2562
	Aumento de Prop G	\$1.06	\$1.12	\$1.17	\$1.23	\$1.29
	Tarifa por hora	\$28.5297	\$29.9177	\$31.3861	\$32.9101	\$34.5462
	Tarifa quincenal	\$2,282.38	\$2,393.42	\$2,510.89	\$2,632.81	\$2,763.70
3616 Técnico auxiliar de biblioteca I	Sueldo básico por hora	\$29.3609	\$30.8021	\$32.3329	\$33.9088	\$35.5750
	Aumento de Prop G	\$1.14	\$1.19	\$1.25	\$1.31	\$1.38
	Tarifa por hora	\$30.5009	\$31.9921	\$33.5829	\$35.2188	\$36.9550
	Tarifa quincenal	\$2,440.07	\$2,559.37	\$2,686.63	\$2,817.50	\$2,956.40

Apéndice A3a – Horario salarial (trabajó menos de 1040 horas en cualquier año escolar - no califica para la jubilación) Con vigencia a partir del 1 de julio de 2019 – 3%

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1202 Secretario de personal	Sueldo básico por hora	\$24.6206	\$25.8310	\$27.0644	\$28.3888	\$29.7823
	Aumento de Prop G	\$0.93	\$0.97	\$1.02	\$1.07	\$1.12
	Tarifa por hora	\$25.5506	\$26.8010	\$28.0844	\$29.4588	\$30.9023
	Tarifa quincenal	\$2,044.05	\$2,144.08	\$2,246.75	\$2,356.70	\$2,472.18
1203 Secretario principal de personal	Sueldo básico por hora	\$30.2915	\$31.8061	\$33.3964	\$35.0661	\$36.8195
	Aumento de Prop G	\$1.14	\$1.20	\$1.26	\$1.32	\$1.39
	Tarifa por hora	\$31.4315	\$33.0061	\$34.6564	\$36.3861	\$38.2095
	Tarifa quincenal	\$2,514.52	\$2,640.49	\$2,772.51	\$2,910.89	\$3,056.76
1204 Secretario principal de personal	Sueldo básico por hora	\$28.5261	\$29.9190	\$31.4037	\$32.9569	\$34.5553
	Aumento de Prop G	\$1.07	\$1.13	\$1.18	\$1.24	\$1.30
	Tarifa por hora	\$29.5961	\$31.0490	\$32.5837	\$34.1969	\$35.8553
	Tarifa quincenal	\$2,367.69	\$2,483.92	\$2,606.70	\$2,735.75	\$2,868.42
1220 Pagador de personal	Sueldo básico por hora	\$28.3888	\$29.7823	\$31.2440	\$32.7967	\$34.3954
	Aumento de Prop G	\$1.07	\$1.12	\$1.18	\$1.23	\$1.29
	Tarifa por hora	\$29.4588	\$30.9023	\$32.4240	\$34.0267	\$35.6854
	Tarifa quincenal	\$2,356.70	\$2,472.18	\$2,593.92	\$2,722.14	\$2,854.83
1222 Secretario/pagador superior de personal	Sueldo básico por hora	\$31.1070	\$32.6372	\$34.2360	\$35.9257	\$37.6846
	Aumento de Prop G	\$1.17	\$1.23	\$1.29	\$1.35	\$1.42
	Tarifa por hora	\$32.2770	\$33.8672	\$35.5260	\$37.2757	\$39.1046
	Tarifa quincenal	\$2,582.16	\$2,709.38	\$2,842.08	\$2,982.06	\$3,128.37
1402 Secretario subordinado	Sueldo básico por hora	\$20.1438	\$21.1261	\$22.1537	\$23.2501	\$24.3690
	Aumento de Prop G	\$0.76	\$0.79	\$0.83	\$0.87	\$0.92
	Tarifa por hora	\$20.9038	\$21.9161	\$22.9837	\$24.1201	\$25.2890
	Tarifa quincenal	\$1,672.30	\$1,753.29	\$1,838.70	\$1,929.61	\$2,023.12
1404 Secretario	Sueldo básico por hora	\$22.1537	\$23.2501	\$24.3690	\$25.5798	\$26.8130
	Aumento de Prop G	\$0.83	\$0.87	\$0.92	\$0.96	\$1.01
	Tarifa por hora	\$22.9837	\$24.1201	\$25.2890	\$26.5398	\$27.8230
	Tarifa quincenal	\$1,838.70	\$1,929.61	\$2,023.12	\$2,123.18	\$2,225.84
1406 Secretario superior	Sueldo básico por hora	\$22.9369	\$24.0708	\$25.2481	\$26.4692	\$27.7557
	Aumento de Prop G	\$0.86	\$0.91	\$0.95	\$1.00	\$1.04
	Tarifa por hora	\$23.7969	\$24.9808	\$26.1981	\$27.4692	\$28.7957
	Tarifa quincenal	\$1,903.75	\$1,998.46	\$2,095.85	\$2,197.54	\$2,303.66
1408 Secretario principal	Sueldo básico por hora	\$30.3531	\$31.8375	\$33.4136	\$35.0578	\$36.7937
	Aumento de Prop G	\$1.14	\$1.20	\$1.26	\$1.32	\$1.38
	Tarifa por hora	\$31.4931	\$33.0375	\$34.6736	\$36.3778	\$38.1737
	Tarifa quincenal	\$2,519.45	\$2,643.00	\$2,773.89	\$2,910.22	\$3,053.90

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1410 Secretario	Sueldo básico por hora	\$34.3700	\$36.0612	\$37.8579	\$39.7605	\$41.7472
	Aumento de Prop G	\$1.29	\$1.36	\$1.42	\$1.50	\$1.57
	Tarifa por hora	\$35.6600	\$37.4212	\$39.2779	\$41.2605	\$43.3172
	Tarifa quincenal	\$2,852.80	\$2,993.70	\$3,142.23	\$3,300.84	\$3,465.38
1422 Mecanógrafo subordinado	Sueldo básico por hora	\$18.9572	\$19.8718	\$20.8486	\$21.8673	\$22.9483
	Aumento de Prop G	\$0.71	\$0.75	\$0.78	\$0.82	\$0.86
	Tarifa por hora	\$19.6672	\$20.6218	\$21.6286	\$22.6873	\$23.8083
	Tarifa quincenal	\$1,573.38	\$1,649.74	\$1,730.29	\$1,814.98	\$1,904.66
1424 Mecanógrafo	Sueldo básico por hora	\$23.0213	\$24.1410	\$25.3285	\$26.5621	\$27.8638
	Aumento de Prop G	\$0.87	\$0.91	\$0.95	\$1.00	\$1.05
	Tarifa por hora	\$23.8913	\$25.0510	\$26.2785	\$27.5621	\$28.9138
	Tarifa quincenal	\$1,911.30	\$2,004.08	\$2,102.28	\$2,204.97	\$2,313.10
1426 Mecanógrafo superior	Sueldo básico por hora	\$25.2144	\$26.4477	\$27.7266	\$29.0742	\$30.5128
	Aumento de Prop G	\$0.95	\$0.99	\$1.04	\$1.09	\$1.15
	Tarifa por hora	\$26.1644	\$27.4377	\$28.7666	\$30.1642	\$31.6628
	Tarifa quincenal	\$2,093.15	\$2,195.02	\$2,301.33	\$2,413.14	\$2,533.02
1430 Mecanógrafo transcriptor	Sueldo básico por hora	\$22.6862	\$23.7529	\$24.9042	\$26.1142	\$27.4042
	Aumento de Prop G	\$0.85	\$0.89	\$0.94	\$0.98	\$1.03
	Tarifa por hora	\$23.5362	\$24.6429	\$25.8442	\$27.0942	\$28.4342
	Tarifa quincenal	\$1,882.90	\$1,971.43	\$2,067.54	\$2,167.54	\$2,274.74
1432 Mecanógrafo transcriptor superior	Sueldo básico por hora	\$24.8622	\$26.0645	\$27.3481	\$28.6729	\$30.0995
	Aumento de Prop G	\$0.94	\$0.98	\$1.03	\$1.08	\$1.13
	Tarifa por hora	\$25.8022	\$27.0445	\$28.3781	\$29.7529	\$31.2295
	Tarifa quincenal	\$2,064.18	\$2,163.56	\$2,270.25	\$2,380.23	\$2,498.36
1436 Especialista en braille	Sueldo básico por hora	\$24.1410	\$25.3285	\$26.5621	\$27.8638	\$29.2109
	Aumento de Prop G	\$0.91	\$0.95	\$1.00	\$1.05	\$1.10
	Tarifa por hora	\$25.0510	\$26.2785	\$27.5621	\$28.9138	\$30.3109
	Tarifa quincenal	\$2,004.08	\$2,102.28	\$2,204.97	\$2,313.10	\$2,424.87
1444 Secretario I	Sueldo básico por hora	\$22.5925	\$23.6931	\$24.8557	\$26.0602	\$27.3265
	Aumento de Prop G	\$0.85	\$0.89	\$0.94	\$0.98	\$1.03
	Tarifa por hora	\$23.4425	\$24.5831	\$25.7957	\$27.0402	\$28.3565
	Tarifa quincenal	\$1,875.40	\$1,966.65	\$2,063.66	\$2,163.22	\$2,268.52
1446 Secretario II	Sueldo básico por hora	\$27.98	\$29.21	\$30.65	\$32.13	\$33.73
	Aumento de Prop G	\$1.05	\$1.10	\$1.15	\$1.21	\$1.27
	Tarifa por hora	\$29.0266	\$30.3109	\$31.7998	\$33.3446	\$35.0033
	Tarifa quincenal	\$2,322.13	\$2,424.87	\$2,543.98	\$2,667.57	\$2,800.26

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1446 Secretario II	Sueldo básico por hora	\$27.98	\$29.21	\$30.65	\$32.13	\$33.73
	Aumento de Prop G	\$1.05	\$1.10	\$1.15	\$1.21	\$1.27
	Tarifa por hora	\$29.0266	\$30.3109	\$31.7998	\$33.3446	\$35.0033
	Tarifa quincenal	\$2,322.13	\$2,424.87	\$2,543.98	\$2,667.57	\$2,800.26
1450 Secretario ejecutivo I	Sueldo básico por hora	\$30.3536	\$31.8375	\$33.4136	\$35.0578	\$36.7666
	Aumento de Prop G	\$1.14	\$1.20	\$1.26	\$1.32	\$1.38
	Tarifa por hora	\$31.4936	\$33.0375	\$34.6736	\$36.3778	\$38.1466
	Tarifa quincenal	\$2,519.49	\$2,643.00	\$2,773.89	\$2,910.22	\$3,051.73
1452 Secretario ejecutivo II	Sueldo básico por hora	\$32.9885	\$34.6240	\$36.3240	\$38.1124	\$40.0092
	Aumento de Prop G	\$1.24	\$1.30	\$1.37	\$1.43	\$1.51
	Tarifa por hora	\$34.2285	\$35.9240	\$37.6940	\$39.5424	\$41.5192
	Tarifa quincenal	\$2,738.28	\$2,873.92	\$3,015.52	\$3,163.39	\$3,321.54
1458 Secretario legal I	Sueldo básico por hora	\$32.6373	\$34.2360	\$35.9257	\$37.6846	\$39.5345
	Aumento de Prop G	\$1.23	\$1.29	\$1.35	\$1.42	\$1.49
	Tarifa por hora	\$33.8673	\$35.5260	\$37.2757	\$39.1046	\$41.0245
	Tarifa quincenal	\$2,709.38	\$2,842.08	\$2,982.06	\$3,128.37	\$3,281.96
1460 Estenógrafo legal principal	Sueldo básico por hora	\$32.5834	\$34.1906	\$35.8975	\$37.6833	\$39.5685
	Aumento de Prop G	\$1.23	\$1.29	\$1.35	\$1.42	\$1.49
	Tarifa por hora	\$33.8134	\$35.4806	\$37.2475	\$39.1033	\$41.0585
	Tarifa quincenal	\$2,705.07	\$2,838.45	\$2,979.80	\$3,128.26	\$3,284.68
1486 Técnico en credenciales educativas	Sueldo básico por hora	\$29.2599	\$30.6774	\$32.2036	\$33.7952	\$35.4521
	Aumento de Prop G	\$1.10	\$1.15	\$1.21	\$1.27	\$1.33
	Tarifa por hora	\$30.3599	\$31.8274	\$33.4136	\$35.0652	\$36.7821
	Tarifa quincenal	\$2,428.79	\$2,546.19	\$2,673.09	\$2,805.22	\$2,942.57
1630 Secretario de cuentas	Sueldo básico por hora	\$23.7982	\$24.9632	\$26.1964	\$27.4755	\$28.7999
	Aumento de Prop G	\$0.90	\$0.94	\$0.99	\$1.03	\$1.08
	Tarifa por hora	\$24.6982	\$25.9032	\$27.1864	\$28.5055	\$29.8799
	Tarifa quincenal	\$1,975.86	\$2,072.26	\$2,174.91	\$2,280.44	\$2,390.39
1632 Secretario superior de cuentas	Sueldo básico por hora	\$27.4755	\$28.7999	\$30.2161	\$31.7004	\$33.2767
	Aumento de Prop G	\$1.03	\$1.08	\$1.14	\$1.19	\$1.25
	Tarifa por hora	\$28.5055	\$29.8799	\$31.3561	\$32.8904	\$34.5267
	Tarifa quincenal	\$2,280.44	\$2,390.39	\$2,508.49	\$2,631.23	\$2,762.14
1634 Secretario principal de cuentas	Sueldo básico por hora	\$28.8491	\$30.2396	\$31.7268	\$33.2853	\$34.9402
	Aumento de Prop G	\$1.09	\$1.14	\$1.19	\$1.25	\$1.31
	Tarifa por hora	\$29.9391	\$31.3796	\$32.9168	\$34.5353	\$36.2502
	Tarifa quincenal	\$2,395.13	\$2,510.37	\$2,633.34	\$2,762.82	\$2,900.02

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1706 Operador telefónico	Sueldo básico por hora	\$18.1254	\$18.1062	\$18.9963	\$19.9034	\$20.8776
	Aumento de Prop G	\$0.72	\$0.76	\$0.79	\$0.87	\$0.87
	Tarifa por hora	\$18.8454	\$18.8662	\$19.7863	\$20.7734	\$21.7476
	Tarifa quincenal	\$1,507.63	\$1,509.30	\$1,582.90	\$1,661.87	\$1,739.81
1708 Operador telefónico superior	Sueldo básico por hora	\$18.9963	\$19.9034	\$20.8776	\$21.9021	\$22.9771
	Aumento de Prop G	\$0.71	\$0.75	\$0.79	\$0.82	\$0.86
	Tarifa por hora	\$19.7063	\$20.6534	\$21.6676	\$22.7221	\$23.8371
	Tarifa quincenal	\$1,576.50	\$1,652.27	\$1,733.41	\$1,817.77	\$1,906.97
1720 Operador de entrada de datos	Sueldo básico por hora	\$16.1866	\$16.9957	\$17.8227	\$18.6847	\$19.5996
	Aumento de Prop G	\$0.61	\$0.64	\$0.67	\$0.70	\$0.74
	Tarifa por hora	\$16.7966	\$17.6357	\$18.4927	\$19.3847	\$20.3396
	Tarifa quincenal	\$1,343.73	\$1,410.86	\$1,479.42	\$1,550.78	\$1,627.17
1721 Operador superior de entrada de datos	Sueldo básico por hora	\$18.4590	\$19.3492	\$20.2897	\$21.2805	\$22.3220
	Aumento de Prop G	\$0.69	\$0.73	\$0.76	\$0.80	\$0.84
	Tarifa por hora	\$19.1490	\$20.0792	\$21.0497	\$22.0805	\$23.1620
	Tarifa quincenal	\$1,531.92	\$1,606.34	\$1,683.98	\$1,766.44	\$1,852.96
1760 Operador de máquinas offset	Sueldo básico por hora	\$28.1375	\$29.5445	\$31.0217	\$32.5724	\$34.2015
	Aumento de Prop G	\$1.06	\$1.11	\$1.17	\$1.23	\$1.29
	Tarifa por hora	\$29.1975	\$30.6545	\$32.1917	\$33.8024	\$35.4915
	Tarifa quincenal	\$2,335.80	\$2,452.36	\$2,575.34	\$2,704.19	\$2,839.32
1762 Operador superior de máquinas offset	Sueldo básico por hora	\$20.3905	\$21.3815	\$22.4396	\$23.5313	\$24.6904
	Aumento de Prop G	\$0.77	\$0.80	\$0.84	\$0.89	\$0.93
	Tarifa por hora	\$21.1605	\$22.1815	\$23.2796	\$24.4213	\$25.6204
	Tarifa quincenal	\$1,692.84	\$1,774.52	\$1,862.37	\$1,953.70	\$2,049.63
1764 Supervisor de correo/reproducción	Sueldo básico por hora	\$33.4331	\$35.1054	\$36.8603	\$38.7033	\$40.6389
	Aumento de Prop G	\$1.26	\$1.32	\$1.39	\$1.46	\$1.53
	Tarifa por hora	\$34.6931	\$36.4254	\$38.2503	\$40.1633	\$42.1689
	Tarifa quincenal	\$2,775.45	\$2,914.03	\$3,060.02	\$3,213.06	\$3,373.51
1802 Auxiliar de investigación	Sueldo básico por hora	\$30.5462	\$32.0511	\$33.6425	\$35.2777	\$37.0219
	Aumento de Prop G	\$1.15	\$1.21	\$1.27	\$1.33	\$1.39
	Tarifa por hora	\$31.6962	\$33.2611	\$34.9125	\$36.6077	\$38.4119
	Tarifa quincenal	\$2,535.70	\$2,660.89	\$2,793.00	\$2,928.62	\$3,072.95
1804 Estadístico	Sueldo básico por hora	\$33.4680	\$35.1253	\$36.8476	\$38.6573	\$40.5978
	Aumento de Prop G	\$1.26	\$1.32	\$1.39	\$1.45	\$1.53
	Tarifa por hora	\$34.7280	\$36.4453	\$38.2376	\$40.1073	\$42.1278
	Tarifa quincenal	\$2,778.24	\$2,915.62	\$3,059.01	\$3,208.58	\$3,370.22

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1820 Analista administrativo subordinado	Sueldo básico por hora	\$28.1479	\$29.5434	\$30.9824	\$32.5088	\$34.1223
	Aumento de Prop G	\$1.06	\$1.11	\$1.17	\$1.22	\$1.28
	Tarifa por hora	\$29.2079	\$30.6534	\$32.1524	\$33.7288	\$35.4023
	Tarifa quincenal	\$2,336.63	\$2,452.27	\$2,572.19	\$2,698.30	\$2,832.18
1822 Analista administrativo	Sueldo básico por hora	\$36.4992	\$38.2865	\$40.2052	\$42.2114	\$44.3261
	Aumento de Prop G	\$1.37	\$1.44	\$1.51	\$1.59	\$1.67
	Tarifa por hora	\$37.8692	\$39.7265	\$41.7152	\$43.8014	\$45.9961
	Tarifa quincenal	\$3,029.54	\$3,178.12	\$3,337.22	\$3,504.11	\$3,679.69
1823 Analista administrativo superior	Sueldo básico por hora	\$42.6255	\$44.7623	\$47.0079	\$49.3629	\$51.8264
	Aumento de Prop G	\$1.60	\$1.68	\$1.77	\$1.86	\$1.95
	Tarifa por hora	\$44.2255	\$46.4423	\$48.7779	\$51.2229	\$53.7764
	Tarifa quincenal	\$3,538.04	\$3,715.38	\$3,902.23	\$4,097.83	\$4,302.11
1840 Asistente de gerencia (junior)	Sueldo básico por hora	\$29.1291	\$30.5462	\$32.0511	\$33.6425	\$35.2777
	Aumento de Prop G	\$1.10	\$1.15	\$1.21	\$1.27	\$1.33
	Tarifa por hora	\$30.2291	\$31.6962	\$33.2611	\$34.9125	\$36.6077
	Tarifa quincenal	\$2,418.33	\$2,535.70	\$2,660.89	\$2,793.00	\$2,928.62
1842 Asistente de gerencia	Sueldo básico por hora	\$32.9885	\$34.6240	\$36.3245	\$38.1124	\$40.0094
	Aumento de Prop G	\$1.24	\$1.30	\$1.37	\$1.43	\$1.51
	Tarifa por hora	\$34.2285	\$35.9240	\$37.6945	\$39.5424	\$41.5194
	Tarifa quincenal	\$2,738.28	\$2,873.92	\$3,015.56	\$3,163.39	\$3,321.55
1844 Asistente superior de gerencia	Sueldo básico por hora	\$36.7523	\$38.6324	\$40.5099	\$42.4684	\$44.6529
	Aumento de Prop G	\$1.38	\$1.45	\$1.52	\$1.60	\$1.68
	Tarifa por hora	\$38.1323	\$40.0824	\$42.0299	\$44.0684	\$46.3329
	Tarifa quincenal	\$3,050.58	\$3,206.59	\$3,362.39	\$3,525.47	\$3,706.63
1853 Secretario de control (PED)	Sueldo básico por hora	\$24.2549	\$25.4426	\$26.6990	\$28.0004	\$29.3480
	Aumento de Prop G	\$0.91	\$0.96	\$1.00	\$1.05	\$1.10
	Tarifa por hora	\$25.1649	\$26.4026	\$27.6990	\$29.0504	\$30.4480
	Tarifa quincenal	\$2,013.19	\$2,112.21	\$2,215.92	\$2,324.03	\$2,435.84
1930 Trabajador de almacén	Sueldo básico por hora	\$25.2481	\$26.4692	\$27.7557	\$29.1291	\$30.5462
	Aumento de Prop G	\$0.95	\$1.00	\$1.04	\$1.10	\$1.15
	Tarifa por hora	\$26.1981	\$27.4692	\$28.7957	\$30.2291	\$31.6962
	Tarifa quincenal	\$2,095.85	\$2,197.54	\$2,303.66	\$2,418.33	\$2,535.70
1939 Supervisor de almacén escolar	Sueldo básico por hora	\$32.2049	\$33.7952	\$35.4521	\$37.1966	\$39.0500
	Aumento de Prop G	\$1.21	\$1.27	\$1.33	\$1.40	\$1.47
	Tarifa por hora	\$33.4149	\$35.0652	\$36.7821	\$38.5966	\$40.5200
	Tarifa quincenal	\$2,673.19	\$2,805.22	\$2,942.57	\$3,087.73	\$3,241.60

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1950 Auxiliar de compras	Sueldo básico por hora	\$27.1305	\$28.4555	\$29.8671	\$31.3444	\$32.8651
	Aumento de Prop G	\$1.02	\$1.07	\$1.12	\$1.18	\$1.24
	Tarifa por hora	\$28.1505	\$29.5255	\$30.9871	\$32.5244	\$34.1051
	Tarifa quincenal	\$2,252.04	\$2,362.04	\$2,478.97	\$2,601.95	\$2,728.41
2302 Auxiliar de enfermería	Sueldo básico por hora	\$28.7999	\$30.2161	\$31.7004	\$33.2767	\$34.8979
	Aumento de Prop G	\$1.08	\$1.14	\$1.19	\$1.25	\$1.31
	Tarifa por hora	\$29.8799	\$31.3561	\$32.8904	\$34.5267	\$36.2079
	Tarifa quincenal	\$2,390.39	\$2,508.49	\$2,631.23	\$2,762.14	\$2,896.63
2585 Trabajador de salud I	Sueldo básico por hora	\$25.3679	\$26.5913	\$27.8841	\$29.2458	\$30.6768
	Aumento de Prop G	\$0.95	\$1.00	\$1.05	\$1.10	\$1.15
	Tarifa por hora	\$26.3179	\$27.5913	\$28.9341	\$30.3458	\$31.8268
	Tarifa quincenal	\$2,105.43	\$2,207.30	\$2,314.73	\$2,427.66	\$2,546.14
2586 Trabajador de salud II	Sueldo básico por hora	\$25.1003	\$26.3106	\$27.5895	\$28.9368	\$30.3531
	Aumento de Prop G	\$0.94	\$0.99	\$1.04	\$1.09	\$1.14
	Tarifa por hora	\$26.0403	\$27.3006	\$28.6295	\$30.0268	\$31.4931
	Tarifa quincenal	\$2,083.22	\$2,184.05	\$2,290.36	\$2,402.14	\$2,519.45
2587 Trabajador de salud III	Sueldo básico por hora	\$28.7999	\$30.2161	\$31.7004	\$33.2767	\$34.8979
	Aumento de Prop G	\$1.08	\$1.14	\$1.19	\$1.25	\$1.31
	Tarifa por hora	\$29.8799	\$31.3561	\$32.8904	\$34.5267	\$36.2079
	Tarifa quincenal	\$2,390.39	\$2,508.49	\$2,631.23	\$2,762.14	\$2,896.63
2630 Cocinero de almuerzo escolar	Sueldo básico por hora	\$23.2501	\$24.3690	\$25.5798	\$26.8130	\$28.1377
	Aumento de Prop G	\$0.87	\$0.92	\$0.96	\$1.01	\$1.06
	Tarifa por hora	\$24.1201	\$25.2890	\$26.5398	\$27.8230	\$29.1977
	Tarifa quincenal	\$1,929.61	\$2,023.12	\$2,123.18	\$2,225.84	\$2,335.82
2632 Gerente de cocineros para las escuelas primarias	Sueldo básico por hora	\$18.6847	\$19.5996	\$20.5673	\$21.5701	\$22.6082
	Aumento de Prop G	\$0.70	\$0.74	\$0.77	\$0.81	\$0.85
	Tarifa por hora	\$19.3847	\$20.3396	\$21.3373	\$22.3801	\$23.4582
	Tarifa quincenal	\$1,550.78	\$1,627.17	\$1,706.98	\$1,790.41	\$1,876.66
2634 Gerente de cocineros para las escuelas secundarias	Sueldo básico por hora	\$28.0004	\$29.3480	\$30.8098	\$32.2941	\$33.8931
	Aumento de Prop G	\$1.05	\$1.10	\$1.16	\$1.21	\$1.28
	Tarifa por hora	\$29.0504	\$30.4480	\$31.9698	\$33.5041	\$35.1731
	Tarifa quincenal	\$2,324.03	\$2,435.84	\$2,557.58	\$2,680.33	\$2,813.85
2650 Auxiliar de cocina	Sueldo básico por hora	\$24.3430	\$25.5615	\$26.8336	\$28.1726	\$29.5785
	Aumento de Prop G	\$0.92	\$0.96	\$1.01	\$1.06	\$1.11
	Tarifa por hora	\$25.2630	\$26.5215	\$27.8436	\$29.2326	\$30.6885
	Tarifa quincenal	\$2,021.04	\$2,121.72	\$2,227.49	\$2,338.61	\$2,455.08

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
2656 Chef - SFUSD	Sueldo básico por hora	\$31.3743	\$32.9387	\$34.5896	\$36.3109	\$38.1359
	Aumento de Prop G	\$1.18	\$1.24	\$1.30	\$1.37	\$1.43
	Tarifa por hora	\$32.5543	\$34.1787	\$35.8896	\$37.6809	\$39.5659
	Tarifa quincenal	\$2,604.34	\$2,734.30	\$2,871.17	\$3,014.47	\$3,165.27
2672 Cuidador auxiliar (centro infantil)	Sueldo básico por hora	\$22.7019	\$23.7982	\$24.9632	\$26.1964	\$27.4755
	Aumento de Prop G	\$0.85	\$0.90	\$0.94	\$0.99	\$1.03
	Tarifa por hora	\$23.5519	\$24.6982	\$25.9032	\$27.1864	\$28.5055
	Tarifa quincenal	\$1,884.15	\$1,975.86	\$2,072.26	\$2,174.91	\$2,280.44
2674 Cuidador superior (centro infantil)	Sueldo básico por hora	\$24.3690	\$25.5798	\$26.8130	\$28.1377	\$29.4853
	Aumento de Prop G	\$0.92	\$0.96	\$1.01	\$1.06	\$1.11
	Tarifa por hora	\$25.2890	\$26.5398	\$27.8230	\$29.1977	\$30.5953
	Tarifa quincenal	\$2,023.12	\$2,123.18	\$2,225.84	\$2,335.82	\$2,447.62
2708 Conserje	Sueldo básico por hora	\$23.1360	\$24.2549	\$25.4426	\$26.6990	\$28.0004
	Aumento de Prop G	\$0.87	\$0.91	\$0.96	\$1.00	\$1.05
	Tarifa por hora	\$24.0060	\$25.1649	\$26.4026	\$27.6990	\$29.0504
	Tarifa quincenal	\$1,920.48	\$2,013.19	\$2,112.21	\$2,215.92	\$2,324.03
2716 Supervisor auxiliar de conserjes	Sueldo básico por hora	\$25.4426	\$26.6990	\$28.0004	\$29.3480	\$30.8098
	Aumento de Prop G	\$0.96	\$1.00	\$1.05	\$1.10	\$1.16
	Tarifa por hora	\$26.4026	\$27.6990	\$29.0504	\$30.4480	\$31.9698
	Tarifa quincenal	\$2,112.21	\$2,215.92	\$2,324.03	\$2,435.84	\$2,557.58
2727 Supervisor de conserjes escolares	Sueldo básico por hora	\$28.0004	\$29.3480	\$30.8098	\$32.2941	\$33.8931
	Aumento de Prop G	\$1.05	\$1.10	\$1.16	\$1.21	\$1.28
	Tarifa por hora	\$29.0504	\$30.4480	\$31.9698	\$33.5041	\$35.1731
	Tarifa quincenal	\$2,324.03	\$2,435.84	\$2,557.58	\$2,680.33	\$2,813.85
2730 Supervisor escolar de conserjes y servicios de limpieza I	Sueldo básico por hora	\$30.8005	\$32.2829	\$33.8907	\$35.5236	\$37.2825
	Aumento de Prop G	\$1.16	\$1.21	\$1.28	\$1.34	\$1.40
	Tarifa por hora	\$31.9605	\$33.4929	\$35.1707	\$36.8636	\$38.6825
	Tarifa quincenal	\$2,556.84	\$2,679.43	\$2,813.66	\$2,949.09	\$3,094.60
2732 Supervisor de conserjes II	Sueldo básico por hora	\$23.8672	\$25.0429	\$26.2858	\$27.5791	\$28.9396
	Aumento de Prop G	\$0.90	\$0.94	\$0.99	\$1.04	\$1.09
	Tarifa por hora	\$24.7672	\$25.9829	\$27.2758	\$28.6191	\$30.0296
	Tarifa quincenal	\$1,981.38	\$2,078.63	\$2,182.06	\$2,289.53	\$2,402.37
2977 Especialistas de integración educativa	Sueldo básico por hora	\$39.3895	\$41.3635	\$43.4273	\$45.4560	\$47.8914
	Aumento de Prop G	\$1.48	\$1.56	\$1.63	\$1.71	\$1.80
	Tarifa por hora	\$40.8695	\$42.9235	\$45.0573	\$47.1660	\$49.6914
	Tarifa quincenal	\$3,269.56	\$3,433.88	\$3,604.58	\$3,773.28	\$3,975.31

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
3535 Operador de radio	Sueldo básico por hora	\$29.9794	\$31.4623	\$32.9885	\$34.6240	\$36.3245
	Aumento de Prop G	\$1.13	\$1.18	\$1.24	\$1.30	\$1.37
	Tarifa por hora	\$31.1094	\$32.6423	\$34.2285	\$35.9240	\$37.6945
	Tarifa quincenal	\$2,488.75	\$2,611.38	\$2,738.28	\$2,873.92	\$3,015.56
3616 Técnico auxiliar de biblioteca I	Sueldo básico por hora	\$29.7823	\$31.2440	\$32.7967	\$34.3954	\$36.0855
	Aumento de Prop G	\$1.12	\$1.18	\$1.23	\$1.29	\$1.36
	Tarifa por hora	\$30.9023	\$32.4240	\$34.0267	\$35.6854	\$37.4455
	Tarifa quincenal	\$2,472.18	\$2,593.92	\$2,722.14	\$2,854.83	\$2,995.64
3618 Técnico auxiliar de biblioteca II	Sueldo básico por hora	\$24.8080	\$26.0339	\$27.3105	\$28.6542	\$30.0819
	Aumento de Prop G	\$0.93	\$0.98	\$1.03	\$1.08	\$1.13
	Tarifa por hora	\$25.7380	\$27.0139	\$28.3405	\$29.7342	\$31.2119
	Tarifa quincenal	\$2,059.04	\$2,161.11	\$2,267.24	\$2,378.74	\$2,496.95
5295 Planificador de instalaciones escolares	Sueldo básico por hora	\$42.3617	\$44.4740	\$46.7042	\$49.0362	\$51.4862
	Aumento de Prop G	\$1.59	\$1.67	\$1.76	\$1.84	\$1.94
	Tarifa por hora	\$43.9517	\$46.1440	\$48.4642	\$50.8762	\$53.4262
	Tarifa quincenal	\$3,516.14	\$3,691.52	\$3,877.14	\$4,070.10	\$4,274.10
7218 Trabajador de asbestos II	Sueldo básico por hora	\$40.5787	\$42.5411	\$44.6364	\$46.7984	\$49.1269
	Aumento de Prop G	\$1.53	\$1.60	\$1.68	\$1.76	\$1.85
	Tarifa por hora	\$42.1087	\$44.1411	\$46.3164	\$48.5584	\$50.9769
	Tarifa quincenal	\$3,368.70	\$3,531.29	\$3,705.31	\$3,884.67	\$4,078.15
7302 Técnico en equipo audiovisual	Sueldo básico por hora	\$20.4913	\$21.4823	\$22.5403	\$23.6322	\$24.8080
	Aumento de Prop G	\$0.77	\$0.81	\$0.85	\$0.89	\$0.93
	Tarifa por hora	\$21.2613	\$22.2923	\$23.3903	\$24.5222	\$25.7380
	Tarifa quincenal	\$1,700.90	\$1,783.38	\$1,871.22	\$1,961.78	\$2,059.04
7304 Técnico en reparación y mantenimiento de computadoras	Sueldo básico por hora	\$25.5300	\$26.8067	\$28.1167	\$29.4937	\$30.9719
	Aumento de Prop G	\$0.96	\$1.01	\$1.06	\$1.11	\$1.17
	Tarifa por hora	\$26.4900	\$27.8167	\$29.1767	\$30.6037	\$32.1419
	Tarifa quincenal	\$2,119.20	\$2,225.34	\$2,334.14	\$2,448.30	\$2,571.35
7359 Afinador de pianos	Sueldo básico por hora	\$30.3531	\$31.8375	\$33.4136	\$35.0578	\$36.7937
	Aumento de Prop G	\$1.14	\$1.20	\$1.26	\$1.32	\$1.38
	Tarifa por hora	\$31.4931	\$33.0375	\$34.6736	\$36.3778	\$38.1737
	Tarifa quincenal	\$2,519.45	\$2,643.00	\$2,773.89	\$2,910.22	\$3,053.90
7383 Reparador de máquinas de coser	Sueldo básico por hora	\$23.7342	\$24.8777	\$26.1094	\$27.4221	\$28.7484
	Aumento de Prop G	\$0.89	\$0.94	\$0.98	\$1.03	\$1.08
	Tarifa por hora	\$24.6242	\$25.8177	\$27.0894	\$28.4521	\$29.8284
	Tarifa quincenal	\$1,969.94	\$2,065.42	\$2,167.15	\$2,276.17	\$2,386.27

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
7384 Reparador de máquinas de escribir	Sueldo básico por hora	\$21.5808	\$22.6580	\$23.7496	\$24.9253	\$26.1683
	Aumento de Prop G	\$0.81	\$0.85	\$0.89	\$0.94	\$0.98
	Tarifa por hora	\$22.3908	\$23.5080	\$24.6396	\$25.8653	\$27.1483
	Tarifa quincenal	\$1,791.26	\$1,880.64	\$1,971.17	\$2,069.22	\$2,171.86
7385 Reparador superior de máquinas de escribir	Sueldo básico por hora	\$23.7342	\$24.8777	\$26.1094	\$27.4114	\$28.7484
	Aumento de Prop G	\$0.89	\$0.94	\$0.98	\$1.03	\$1.08
	Tarifa por hora	\$24.6242	\$25.8177	\$27.0894	\$28.4414	\$29.8284
	Tarifa quincenal	\$1,969.94	\$2,065.42	\$2,167.15	\$2,275.31	\$2,386.27
7392 Limpiador de ventanas	Sueldo básico por hora	\$31.2440	\$32.7967	\$34.3954	\$36.0855	\$37.8669
	Aumento de Prop G	\$1.18	\$1.23	\$1.29	\$1.36	\$1.42
	Tarifa por hora	\$32.4240	\$34.0267	\$35.6854	\$37.4455	\$39.2869
	Tarifa quincenal	\$2,593.92	\$2,722.14	\$2,854.83	\$2,995.64	\$3,142.95
7450 Trabajador de pantallas y cortinas	Sueldo básico por hora	\$26.4113	\$27.6885	\$29.0345	\$30.4711	\$31.9535
	Aumento de Prop G	\$0.99	\$1.04	\$1.09	\$1.15	\$1.20
	Tarifa por hora	\$27.4013	\$28.7285	\$30.1245	\$31.6211	\$33.1535
	Tarifa quincenal	\$2,192.10	\$2,298.28	\$2,409.96	\$2,529.69	\$2,652.28
7451 Trabajador principal de pantallas y cortinas	Sueldo básico por hora	\$26.4113	\$27.6885	\$29.0345	\$30.4711	\$31.9535
	Aumento de Prop G	\$0.99	\$1.04	\$1.09	\$1.15	\$1.20
	Tarifa por hora	\$27.4013	\$28.7285	\$30.1245	\$31.6211	\$33.1535
	Tarifa quincenal	\$2,192.10	\$2,298.28	\$2,409.96	\$2,529.69	\$2,652.28
7515 Trabajador de asbestos I	Sueldo básico por hora	\$27.1316	\$27.1316	\$27.1316	\$27.1316	\$27.1316
	Aumento de Prop G	\$1.02	\$1.02	\$1.02	\$1.02	\$1.02
	Tarifa por hora	\$28.1516	\$28.1516	\$28.1516	\$28.1516	\$28.1516
	Tarifa quincenal	\$2,252.13	\$2,252.13	\$2,252.13	\$2,252.13	\$2,252.13
9176 Programador de tránsito escolar	Sueldo básico por hora	\$29.6962	\$31.1568	\$32.6832	\$34.2968	\$35.9755
	Aumento de Prop G	\$1.12	\$1.17	\$1.23	\$1.29	\$1.35
	Tarifa por hora	\$30.8162	\$32.3268	\$33.9132	\$35.5868	\$37.3255
	Tarifa quincenal	\$2,465.30	\$2,586.14	\$2,713.06	\$2,846.94	\$2,986.04

Clasificación		Paso							
		1	2	3	4	5	6	7	8
2615 Trabajador de nutrición estudiantil	Sueldo básico por hora	\$18.2966	\$19.2048	\$20.1308	\$21.1261	\$22.1537	\$23.2501	\$24.3690	\$25.5798
	Aumento de Prop G	\$0.69	\$0.72	\$0.76	\$0.79	\$0.83	\$0.87	\$0.92	\$0.96
	Tarifa por hora	\$18.9866	\$19.9248	\$20.8908	\$21.9161	\$22.9837	\$24.1201	\$25.2890	\$26.5398
	Tarifa quincenal	\$1,518.93	\$1,593.98	\$1,671.26	\$1,753.29	\$1,838.70	\$1,929.61	\$2,023.12	\$2,123.18
2616 Trabajador principal de nutrición estudiantil Primaria/secundaria	Sueldo básico por hora	\$22.1824	\$23.2614	\$24.4126	\$25.5877	\$26.8586			
	Aumento de Prop G	\$0.83	\$0.88	\$0.92	\$0.96	\$1.01			
	Tarifa por hora	\$23.0124	\$24.1414	\$25.3326	\$26.5477	\$27.8686			
	Tarifa quincenal	\$1,840.99	\$1,931.31	\$2,026.61	\$2,123.82	\$2,229.49			

Apéndice A3b – Horario salarial para compensar el aporte de 7,5% para la jubilación de empleados– Con vigencia a partir del 1 de julio de 2019 – 3%

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1202 Secretario de personal	Sueldo básico por hora	\$26.1273	\$27.4118	\$28.7209	\$30.1261	\$31.6048
	Aumento de Prop G	\$0.98	\$1.03	\$1.08	\$1.13	\$1.19
	Tarifa por hora	\$27.1073	\$28.4418	\$29.8009	\$31.2561	\$32.7948
	Tarifa quincenal	\$2,168.58	\$2,275.34	\$2,384.07	\$2,500.49	\$2,623.58
1203 Técnico de personal	Sueldo básico por hora	\$32.1453	\$33.7526	\$35.4402	\$37.2123	\$39.0727
	Aumento de Prop G	\$1.21	\$1.27	\$1.33	\$1.40	\$1.47
	Tarifa por hora	\$33.3553	\$35.0226	\$36.7702	\$38.6123	\$40.5427
	Tarifa quincenal	\$2,668.42	\$2,801.81	\$2,941.62	\$3,088.98	\$3,243.42
1204 Secretario principal de personal	Sueldo básico por hora	\$30.2719	\$31.7501	\$33.3255	\$34.9739	\$36.6701
	Aumento de Prop G	\$1.14	\$1.19	\$1.25	\$1.32	\$1.38
	Tarifa por hora	\$31.4119	\$32.9401	\$34.5755	\$36.2939	\$38.0501
	Tarifa quincenal	\$2,512.95	\$2,635.21	\$2,766.04	\$2,903.51	\$3,044.01
1220 Pagador de personal	Sueldo básico por hora	\$30.1261	\$31.6048	\$33.1561	\$34.8040	\$36.5005
	Aumento de Prop G	\$1.13	\$1.19	\$1.25	\$1.31	\$1.37
	Tarifa por hora	\$31.2561	\$32.7948	\$34.4061	\$36.1140	\$37.8705
	Tarifa quincenal	\$2,500.49	\$2,623.58	\$2,752.49	\$2,889.12	\$3,029.64
1222 Secretario/pagador superior de personal	Sueldo básico por hora	\$33.0109	\$34.6344	\$36.3313	\$38.1244	\$39.9909
	Aumento de Prop G	\$1.24	\$1.30	\$1.37	\$1.43	\$1.50
	Tarifa por hora	\$34.2509	\$35.9344	\$37.7013	\$39.5544	\$41.4909
	Tarifa quincenal	\$2,740.07	\$2,874.75	\$3,016.10	\$3,164.35	\$3,319.27
1402 Secretario subordinado	Sueldo básico por hora	\$21.3764	\$22.4190	\$23.5094	\$24.6730	\$25.8605
	Aumento de Prop G	\$0.80	\$0.84	\$0.88	\$0.93	\$0.97
	Tarifa por hora	\$22.1764	\$23.2590	\$24.3894	\$25.6030	\$26.8305
	Tarifa quincenal	\$1,774.11	\$1,860.72	\$1,951.15	\$2,048.24	\$2,146.44
1404 Secretario	Sueldo básico por hora	\$23.5094	\$24.6730	\$25.8605	\$27.1453	\$28.4542
	Aumento de Prop G	\$0.88	\$0.93	\$0.97	\$1.02	\$1.07
	Tarifa por hora	\$24.3894	\$25.6030	\$26.8305	\$28.1653	\$29.5242
	Tarifa quincenal	\$1,951.15	\$2,048.24	\$2,146.44	\$2,253.22	\$2,361.94
1406 Secretario superior	Sueldo básico por hora	\$24.3410	\$25.5440	\$26.7935	\$28.0892	\$29.4545
	Aumento de Prop G	\$0.92	\$0.96	\$1.01	\$1.06	\$1.11
	Tarifa por hora	\$25.2610	\$26.5040	\$27.8035	\$29.1492	\$30.5645
	Tarifa quincenal	\$2,020.88	\$2,120.32	\$2,224.28	\$2,331.94	\$2,445.16
1408 Secretario principal	Sueldo básico por hora	\$32.2107	\$33.7860	\$35.4587	\$37.2033	\$39.0455
	Aumento de Prop G	\$1.21	\$1.27	\$1.33	\$1.40	\$1.47
	Tarifa por hora	\$33.4207	\$35.0560	\$36.7887	\$38.6033	\$40.5155
	Tarifa quincenal	\$2,673.66	\$2,804.48	\$2,943.10	\$3,088.26	\$3,241.24

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1410 Secretario	Sueldo básico por hora	\$36.4737	\$38.2682	\$40.1748	\$42.1938	\$44.3022
	Aumento de Prop G	\$1.37	\$1.44	\$1.51	\$1.59	\$1.67
	Tarifa por hora	\$37.8437	\$39.7082	\$41.6848	\$43.7838	\$45.9722
	Tarifa quincenal	\$3,027.50	\$3,176.66	\$3,334.78	\$3,502.70	\$3,677.78
1422 Mecnógrafo subordinado	Sueldo básico por hora	\$18.9572	\$19.8718	\$20.8486	\$21.8673	\$22.9483
	Aumento de Prop G	\$0.71	\$0.75	\$0.78	\$0.82	\$0.86
	Tarifa por hora	\$19.6672	\$20.6218	\$21.6286	\$22.6873	\$23.8083
	Tarifa quincenal	\$1,573.38	\$1,649.74	\$1,730.29	\$1,814.98	\$1,904.66
1424 Mecnógrafo	Sueldo básico por hora	\$24.4303	\$25.6185	\$26.8788	\$28.1874	\$29.5688
	Aumento de Prop G	\$0.92	\$0.96	\$1.01	\$1.06	\$1.11
	Tarifa por hora	\$25.3503	\$26.5785	\$27.8888	\$29.2474	\$30.6788
	Tarifa quincenal	\$2,028.02	\$2,126.28	\$2,231.10	\$2,339.79	\$2,454.30
1426 Mecnógrafo superior	Sueldo básico por hora	\$26.7576	\$28.0663	\$29.4234	\$30.8534	\$32.3803
	Aumento de Prop G	\$1.01	\$1.06	\$1.11	\$1.16	\$1.22
	Tarifa por hora	\$27.7676	\$29.1263	\$30.5334	\$32.0134	\$33.6003
	Tarifa quincenal	\$2,221.41	\$2,330.10	\$2,442.67	\$2,561.07	\$2,688.02
1430 Mecnógrafo transcriptor	Sueldo básico por hora	\$22.6862	\$23.7529	\$24.9042	\$26.1142	\$27.4042
	Aumento de Prop G	\$0.85	\$0.89	\$0.94	\$0.98	\$1.03
	Tarifa por hora	\$23.5362	\$24.6429	\$25.8442	\$27.0942	\$28.4342
	Tarifa quincenal	\$1,882.90	\$1,971.43	\$2,067.54	\$2,167.54	\$2,274.74
1432 Mecnógrafo transcriptor superior	Sueldo básico por hora	\$24.8622	\$26.0645	\$27.3481	\$28.6729	\$30.0995
	Aumento de Prop G	\$0.94	\$0.98	\$1.03	\$1.08	\$1.13
	Tarifa por hora	\$25.8022	\$27.0445	\$28.3781	\$29.7529	\$31.2295
	Tarifa quincenal	\$2,064.18	\$2,163.56	\$2,270.25	\$2,380.23	\$2,498.36
1436 Especialista en braille	Sueldo básico por hora	\$25.6185	\$26.8788	\$31.4010	\$29.5688	\$30.9988
	Aumento de Prop G	\$0.96	\$1.01	\$1.18	\$1.11	\$1.17
	Tarifa por hora	\$26.5785	\$27.8888	\$32.5810	\$30.6788	\$32.1688
	Tarifa quincenal	\$2,126.28	\$2,231.10	\$2,606.48	\$2,454.30	\$2,573.50
1444 Secretario I	Sueldo básico por hora	\$21.5902	\$22.6419	\$23.7529	\$24.9042	\$26.1142
	Aumento de Prop G	\$0.81	\$0.85	\$0.89	\$0.94	\$0.98
	Tarifa por hora	\$22.4002	\$23.4919	\$24.6429	\$25.8442	\$27.0942
	Tarifa quincenal	\$1,792.02	\$1,879.35	\$1,971.43	\$2,067.54	\$2,167.54
1446 Secretario II	Sueldo básico por hora	\$29.5688	\$30.9988	\$32.5254	\$34.1011	\$35.7979
	Aumento de Prop G	\$1.11	\$1.17	\$1.22	\$1.28	\$1.35
	Tarifa por hora	\$30.6788	\$32.1688	\$33.7454	\$35.3811	\$37.1479
	Tarifa quincenal	\$2,454.30	\$2,573.50	\$2,699.63	\$2,830.49	\$2,971.83

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1450 Secretario ejecutivo I	Sueldo básico por hora	\$32.2113	\$33.7860	\$35.4587	\$37.2033	\$39.0166
	Aumento de Prop G	\$1.21	\$1.27	\$1.33	\$1.40	\$1.47
	Tarifa por hora	\$33.4213	\$35.0560	\$36.7887	\$38.6033	\$40.4866
	Tarifa quincenal	\$2,673.70	\$2,804.48	\$2,943.10	\$3,088.26	\$3,238.93
1452 Secretario ejecutivo II	Sueldo básico por hora	\$35.0076	\$36.7428	\$38.5470	\$40.4448	\$42.4575
	Aumento de Prop G	\$1.32	\$1.38	\$1.45	\$1.52	\$1.60
	Tarifa por hora	\$36.3276	\$38.1228	\$39.9970	\$41.9648	\$44.0575
	Tarifa quincenal	\$2,906.21	\$3,049.82	\$3,199.76	\$3,357.18	\$3,524.60
1458 Secretario legal I	Sueldo básico por hora	\$34.6345	\$36.3313	\$38.1244	\$39.9909	\$41.9540
	Aumento de Prop G	\$1.30	\$1.37	\$1.43	\$1.50	\$1.58
	Tarifa por hora	\$35.9345	\$37.7013	\$39.5544	\$41.4909	\$43.5340
	Tarifa quincenal	\$2,874.76	\$3,016.10	\$3,164.35	\$3,319.27	\$3,482.72
1460 Estenógrafo legal principal	Sueldo básico por hora	\$32.5834	\$34.1906	\$35.8975	\$37.6833	\$39.5685
	Aumento de Prop G	\$1.23	\$1.29	\$1.35	\$1.42	\$1.49
	Tarifa por hora	\$33.8134	\$35.4806	\$37.2475	\$39.1033	\$41.0585
	Tarifa quincenal	\$2,705.07	\$2,838.45	\$2,979.80	\$3,128.26	\$3,284.68
1486 Técnico en credenciales educativas	Sueldo básico por hora	\$31.0508	\$32.5549	\$34.1742	\$35.8637	\$37.6220
	Aumento de Prop G	\$1.17	\$1.22	\$1.29	\$1.35	\$1.42
	Tarifa por hora	\$32.2208	\$33.7749	\$35.4642	\$37.2137	\$39.0420
	Tarifa quincenal	\$2,577.66	\$2,701.99	\$2,837.14	\$2,977.10	\$3,123.36
1630 Secretario de cuentas	Sueldo básico por hora	\$25.2547	\$26.4906	\$27.7996	\$29.1570	\$30.5624
	Aumento de Prop G	\$0.95	\$1.00	\$1.05	\$1.10	\$1.15
	Tarifa por hora	\$26.2047	\$27.4906	\$28.8496	\$30.2570	\$31.7124
	Tarifa quincenal	\$2,096.38	\$2,199.25	\$2,307.97	\$2,420.56	\$2,536.99
1632 Secretario superior de cuentas	Sueldo básico por hora	\$29.1570	\$30.5624	\$32.0651	\$33.6403	\$35.3131
	Aumento de Prop G	\$1.10	\$1.15	\$1.21	\$1.27	\$1.33
	Tarifa por hora	\$30.2570	\$31.7124	\$33.2751	\$34.9103	\$36.6431
	Tarifa quincenal	\$2,420.56	\$2,536.99	\$2,662.01	\$2,792.82	\$2,931.45
1634 Secretario principal de cuentas	Sueldo básico por hora	\$30.6145	\$32.0902	\$33.6684	\$35.3222	\$37.0786
	Aumento de Prop G	\$1.15	\$1.21	\$1.27	\$1.33	\$1.39
	Tarifa por hora	\$31.7645	\$33.3002	\$34.9384	\$36.6522	\$38.4686
	Tarifa quincenal	\$2,541.16	\$2,664.02	\$2,795.07	\$2,932.18	\$3,077.49
1706 Operador telefónico	Sueldo básico por hora	\$20.3828	\$21.3917	\$22.4434	\$23.5656	\$24.7439
	Aumento de Prop G	\$0.77	\$0.80	\$0.84	\$0.89	\$0.93
	Tarifa por hora	\$21.1528	\$22.1917	\$23.2834	\$24.4556	\$25.6739
	Tarifa quincenal	\$1,692.22	\$1,775.34	\$1,862.67	\$1,956.45	\$2,053.91

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1708 Operador telefónico superior	Sueldo básico por hora	\$19.00	\$19.90	\$20.88	\$21.90	\$22.98
	Aumento de Prop G	\$0.71	\$0.75	\$0.79	\$0.82	\$0.86
	Tarifa por hora	\$19.7063	\$20.6534	\$21.6676	\$22.7221	\$23.8371
	Tarifa quincenal	\$1,576.50	\$1,652.27	\$1,733.41	\$1,817.77	\$1,906.97
1720 Operador de entrada de datos	Sueldo básico por hora	\$16.1866	\$16.9957	\$17.8227	\$18.6847	\$19.5996
	Aumento de Prop G	\$0.61	\$0.64	\$0.67	\$0.70	\$0.74
	Tarifa por hora	\$16.7966	\$17.6357	\$18.4927	\$19.3847	\$20.3396
	Tarifa quincenal	\$1,343.73	\$1,410.86	\$1,479.42	\$1,550.78	\$1,627.17
1721 Operador superior de entrada de datos	Sueldo básico por hora	\$18.4590	\$19.3492	\$20.2897	\$21.2805	\$22.3220
	Aumento de Prop G	\$0.69	\$0.73	\$0.76	\$0.80	\$0.84
	Tarifa por hora	\$19.1490	\$20.0792	\$21.0497	\$22.0805	\$23.1620
	Tarifa quincenal	\$1,531.92	\$1,606.34	\$1,683.98	\$1,766.44	\$1,852.96
1760 Operador de máquinas offset	Sueldo básico por hora	\$29.8594	\$31.3528	\$32.9203	\$34.5659	\$36.2944
	Aumento de Prop G	\$1.12	\$1.18	\$1.24	\$1.30	\$1.37
	Tarifa por hora	\$30.9794	\$32.5328	\$34.1603	\$35.8659	\$37.6644
	Tarifa quincenal	\$2,478.35	\$2,602.62	\$2,732.82	\$2,869.27	\$3,013.15
1762 Operador superior de máquinas offset	Sueldo básico por hora	\$20.3905	\$21.3815	\$22.4396	\$23.5313	\$24.6904
	Aumento de Prop G	\$0.77	\$0.80	\$0.84	\$0.89	\$0.93
	Tarifa por hora	\$21.1605	\$22.1815	\$23.2796	\$24.4213	\$25.6204
	Tarifa quincenal	\$1,692.84	\$1,774.52	\$1,862.37	\$1,953.70	\$2,049.63
1764 Supervisor de correo/reproducción	Sueldo básico por hora	\$35.4792	\$37.2538	\$39.1163	\$41.0721	\$43.1261
	Aumento de Prop G	\$1.33	\$1.40	\$1.47	\$1.55	\$1.62
	Tarifa por hora	\$36.8092	\$38.6538	\$40.5863	\$42.6221	\$44.7461
	Tarifa quincenal	\$2,944.74	\$3,092.30	\$3,246.90	\$3,409.77	\$3,579.69
1802 Auxiliar de investigación	Sueldo básico por hora	\$32.4156	\$34.0126	\$35.7014	\$37.4367	\$39.2877
	Aumento de Prop G	\$1.22	\$1.28	\$1.34	\$1.41	\$1.48
	Tarifa por hora	\$33.6356	\$35.2926	\$37.0414	\$38.8467	\$40.7677
	Tarifa quincenal	\$2,690.85	\$2,823.41	\$2,963.31	\$3,107.74	\$3,261.42
1804 Estadístico	Sueldo básico por hora	\$35.5164	\$37.2747	\$39.1030	\$41.0233	\$43.0822
	Aumento de Prop G	\$1.34	\$1.40	\$1.47	\$1.54	\$1.62
	Tarifa por hora	\$36.8564	\$38.6747	\$40.5730	\$42.5633	\$44.7022
	Tarifa quincenal	\$2,948.51	\$3,093.98	\$3,245.84	\$3,405.06	\$3,576.18
1820 Analista administrativo subordinado	Sueldo básico por hora	\$29.8710	\$31.3514	\$32.8785	\$34.4984	\$36.2104
	Aumento de Prop G	\$1.12	\$1.18	\$1.24	\$1.30	\$1.36
	Tarifa por hora	\$30.9910	\$32.5314	\$34.1185	\$35.7984	\$37.5704
	Tarifa quincenal	\$2,479.28	\$2,602.51	\$2,729.48	\$2,863.87	\$3,005.63

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1822 Analista administrativo	Sueldo básico por hora	\$38.7327	\$40.6296	\$42.6658	\$44.7947	\$47.0390
	Aumento de Prop G	\$1.46	\$1.53	\$1.61	\$1.69	\$1.77
	Tarifa por hora	\$40.1927	\$42.1596	\$44.2758	\$46.4847	\$48.8090
	Tarifa quincenal	\$3,215.42	\$3,372.77	\$3,542.06	\$3,718.78	\$3,904.72
1823 Analista administrativo superior	Sueldo básico por hora	\$45.2343	\$47.5015	\$49.8849	\$52.3838	\$54.9983
	Aumento de Prop G	\$1.70	\$1.79	\$1.88	\$1.97	\$2.07
	Tarifa por hora	\$46.9343	\$49.2915	\$51.7649	\$54.3538	\$57.0683
	Tarifa quincenal	\$3,754.74	\$3,943.32	\$4,141.19	\$4,348.30	\$4,565.46
1840 Asistente de gerencia (junior)	Sueldo básico por hora	\$30.9119	\$32.4156	\$34.0126	\$35.7014	\$37.4367
	Aumento de Prop G	\$1.16	\$1.22	\$1.28	\$1.34	\$1.41
	Tarifa por hora	\$32.0719	\$33.6356	\$35.2926	\$37.0414	\$38.8467
	Tarifa quincenal	\$2,565.75	\$2,690.85	\$2,823.41	\$2,963.31	\$3,107.74
1842 Asistente de gerencia	Sueldo básico por hora	\$35.0076	\$36.7428	\$38.5474	\$40.4448	\$42.4577
	Aumento de Prop G	\$1.32	\$1.38	\$1.45	\$1.52	\$1.60
	Tarifa por hora	\$36.3276	\$38.1228	\$39.9974	\$41.9648	\$44.0577
	Tarifa quincenal	\$2,906.21	\$3,049.82	\$3,199.79	\$3,357.18	\$3,524.62
1844 Asistente superior de gerencia	Sueldo básico por hora	\$39.0013	\$40.9967	\$42.9892	\$45.0673	\$47.3857
	Aumento de Prop G	\$1.47	\$1.54	\$1.62	\$1.70	\$1.78
	Tarifa por hora	\$40.4713	\$42.5367	\$44.6092	\$46.7673	\$49.1657
	Tarifa quincenal	\$3,237.70	\$3,402.94	\$3,568.74	\$3,741.38	\$3,933.26
1853 Secretario de control (PED)	Sueldo básico por hora	\$25.7393	\$26.9997	\$28.3329	\$29.7142	\$31.1444
	Aumento de Prop G	\$0.97	\$1.02	\$1.07	\$1.12	\$1.17
	Tarifa por hora	\$26.7093	\$28.0197	\$29.4029	\$30.8342	\$32.3144
	Tarifa quincenal	\$2,136.74	\$2,241.58	\$2,352.23	\$2,466.74	\$2,585.15
1930 Trabajador de almacén	Sueldo básico por hora	\$26.7935	\$28.0892	\$29.4545	\$30.9119	\$32.4156
	Aumento de Prop G	\$1.01	\$1.06	\$1.11	\$1.16	\$1.22
	Tarifa por hora	\$27.8035	\$29.1492	\$30.5645	\$32.0719	\$33.6356
	Tarifa quincenal	\$2,224.28	\$2,331.94	\$2,445.16	\$2,565.75	\$2,690.85
1939 Supervisor de almacén escolar	Sueldo básico por hora	\$34.1759	\$35.8637	\$37.6220	\$39.4729	\$41.4398
	Aumento de Prop G	\$1.29	\$1.35	\$1.42	\$1.49	\$1.56
	Tarifa por hora	\$35.4659	\$37.2137	\$39.0420	\$40.9629	\$42.9998
	Tarifa quincenal	\$2,837.27	\$2,977.10	\$3,123.36	\$3,277.03	\$3,439.98
1950 Auxiliar de compras	Sueldo básico por hora	\$28.8991	\$30.3104	\$31.8141	\$33.3878	\$35.0076
	Aumento de Prop G	\$1.09	\$1.14	\$1.20	\$1.26	\$1.32
	Tarifa por hora	\$29.9891	\$31.4504	\$33.0141	\$34.6478	\$36.3276
	Tarifa quincenal	\$2,399.13	\$2,516.03	\$2,641.13	\$2,771.82	\$2,906.21

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
2302 Auxiliar de enfermería	Sueldo básico por hora	\$30.5624	\$32.0651	\$33.6403	\$35.3131	\$37.0337
	Aumento de Prop G	\$1.15	\$1.21	\$1.27	\$1.33	\$1.39
	Tarifa por hora	\$31.7124	\$33.2751	\$34.9103	\$36.6431	\$38.4237
	Tarifa quincenal	\$2,536.99	\$2,662.01	\$2,792.82	\$2,931.45	\$3,073.90
2585 Trabajador de salud I	Sueldo básico por hora	\$25.3679	\$26.5913	\$27.8841	\$29.2458	\$30.6768
	Aumento de Prop G	\$0.95	\$1.00	\$1.05	\$1.10	\$1.15
	Tarifa por hora	\$26.3179	\$27.5913	\$28.9341	\$30.3458	\$31.8268
	Tarifa quincenal	\$2,105.43	\$2,207.30	\$2,314.73	\$2,427.66	\$2,546.14
2586 Trabajador de salud II	Sueldo básico por hora	\$26.6362	\$27.9208	\$29.2783	\$30.7081	\$32.2107
	Aumento de Prop G	\$1.00	\$1.05	\$1.10	\$1.16	\$1.21
	Tarifa por hora	\$27.6362	\$28.9708	\$30.3783	\$31.8681	\$33.4207
	Tarifa quincenal	\$2,210.90	\$2,317.66	\$2,430.26	\$2,549.45	\$2,673.66
2587 Trabajador de salud III	Sueldo básico por hora	\$30.5624	\$32.0651	\$33.6403	\$35.3131	\$37.0337
	Aumento de Prop G	\$1.15	\$1.21	\$1.27	\$1.33	\$1.39
	Tarifa por hora	\$31.7124	\$33.2751	\$34.9103	\$36.6431	\$38.4237
	Tarifa quincenal	\$2,536.99	\$2,662.01	\$2,792.82	\$2,931.45	\$3,073.90
2630 Cocinero de almuerzo escolar	Sueldo básico por hora	\$24.6730	\$25.8605	\$27.1453	\$28.4542	\$29.8597
	Aumento de Prop G	\$0.93	\$0.97	\$1.02	\$1.07	\$1.12
	Tarifa por hora	\$25.6030	\$26.8305	\$28.1653	\$29.5242	\$30.9797
	Tarifa quincenal	\$2,048.24	\$2,146.44	\$2,253.22	\$2,361.94	\$2,478.38
2632 Gerente de cocineros para las escuelas primarias	Sueldo básico por hora	\$18.6847	\$19.5996	\$20.5673	\$21.5701	\$22.6082
	Aumento de Prop G	\$0.92	\$0.96	\$1.01	\$1.06	\$1.11
	Tarifa por hora	\$19.6047	\$20.5596	\$21.5773	\$22.6301	\$23.7182
	Tarifa quincenal	\$1,568.38	\$1,644.77	\$1,726.18	\$1,810.41	\$1,897.46
2634 Gerente de cocineros para las escuelas secundarias	Sueldo básico por hora	\$29.7142	\$31.1444	\$32.6953	\$34.2708	\$35.9675
	Aumento de Prop G	\$1.12	\$1.17	\$1.23	\$1.29	\$1.35
	Tarifa por hora	\$30.8342	\$32.3144	\$33.9253	\$35.5608	\$37.3175
	Tarifa quincenal	\$2,466.74	\$2,585.15	\$2,714.02	\$2,844.86	\$2,985.40
2650 Auxiliar de cocina	Sueldo básico por hora	\$24.3430	\$25.5615	\$26.8336	\$28.1726	\$29.5785
	Aumento de Prop G	\$0.92	\$0.96	\$1.01	\$1.06	\$1.11
	Tarifa por hora	\$25.2630	\$26.5215	\$27.8436	\$29.2326	\$30.6885
	Tarifa quincenal	\$2,021.04	\$2,121.72	\$2,227.49	\$2,338.61	\$2,455.08
2656 Chef - SFUSD	Sueldo básico por hora	\$33.2945	\$34.9544	\$36.7070	\$38.5329	\$40.4697
	Aumento de Prop G	\$1.25	\$1.32	\$1.38	\$1.45	\$1.52
	Tarifa por hora	\$34.5445	\$36.2744	\$38.0870	\$39.9829	\$41.9897
	Tarifa quincenal	\$2,763.56	\$2,901.95	\$3,046.96	\$3,198.63	\$3,359.18

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
2672 Cuidador auxiliar (centro infantil)	Sueldo básico por hora	\$24.0913	\$25.2547	\$26.4906	\$27.7996	\$29.1570
	Aumento de Prop G	\$0.91	\$0.95	\$1.00	\$1.05	\$1.10
	Tarifa por hora	\$25.0013	\$26.2047	\$27.4906	\$28.8496	\$30.2570
	Tarifa quincenal	\$2,000.10	\$2,096.38	\$2,199.25	\$2,307.97	\$2,420.56
2674 Cuidador superior (centro infantil)	Sueldo básico por hora	\$25.8605	\$27.1453	\$28.4542	\$29.8597	\$31.2899
	Aumento de Prop G	\$0.97	\$1.02	\$1.07	\$1.12	\$1.18
	Tarifa por hora	\$26.8305	\$28.1653	\$29.5242	\$30.9797	\$32.4699
	Tarifa quincenal	\$2,146.44	\$2,253.22	\$2,361.94	\$2,478.38	\$2,597.59
2708 Conserje	Sueldo básico por hora	\$24.5520	\$25.7393	\$26.9997	\$28.3329	\$29.7142
	Aumento de Prop G	\$0.92	\$0.97	\$1.02	\$1.07	\$1.12
	Tarifa por hora	\$25.4720	\$26.7093	\$28.0197	\$29.4029	\$30.8342
	Tarifa quincenal	\$2,037.76	\$2,136.74	\$2,241.58	\$2,352.23	\$2,466.74
2716 Supervisor auxiliar de conserjes	Sueldo básico por hora	\$26.9997	\$28.3329	\$29.7142	\$31.1444	\$32.6953
	Aumento de Prop G	\$1.02	\$1.07	\$1.12	\$1.17	\$1.23
	Tarifa por hora	\$28.0197	\$29.4029	\$30.8342	\$32.3144	\$33.9253
	Tarifa quincenal	\$2,241.58	\$2,352.23	\$2,466.74	\$2,585.15	\$2,714.02
2727 Supervisor de conserjes escolares	Sueldo básico por hora	\$29.7142	\$31.1444	\$32.6953	\$34.2708	\$35.9675
	Aumento de Prop G	\$1.12	\$1.17	\$1.23	\$1.29	\$1.35
	Tarifa por hora	\$30.8342	\$32.3144	\$33.9253	\$35.5608	\$37.3175
	Tarifa quincenal	\$2,466.74	\$2,585.15	\$2,714.02	\$2,844.86	\$2,985.40
2730 Supervisor escolar de conserjes y servicios de limpieza I	Sueldo básico por hora	\$32.6855	\$34.2588	\$35.9649	\$37.6978	\$39.5643
	Aumento de Prop G	\$1.23	\$1.29	\$1.35	\$1.42	\$1.49
	Tarifa por hora	\$33.9155	\$35.5488	\$37.3149	\$39.1178	\$41.0543
	Tarifa quincenal	\$2,713.24	\$2,843.90	\$2,985.19	\$3,129.42	\$3,284.34
2732 Supervisor de conserjes II	Sueldo básico por hora	\$23.8672	\$25.0429	\$26.2858	\$27.5791	\$28.9396
	Aumento de Prop G	\$0.90	\$0.94	\$0.99	\$1.04	\$1.09
	Tarifa por hora	\$24.7672	\$25.9829	\$27.2758	\$28.6191	\$30.0296
	Tarifa quincenal	\$1,981.38	\$2,078.63	\$2,182.06	\$2,289.53	\$2,402.37
2977 Especialistas de integración educativa	Sueldo básico por hora	\$39.3895	\$41.3635	\$43.4273	\$45.4560	\$47.8914
	Aumento de Prop G	\$1.48	\$1.56	\$1.63	\$1.71	\$1.80
	Tarifa por hora	\$40.8695	\$42.9235	\$45.0573	\$47.1660	\$49.6914
	Tarifa quincenal	\$3,269.56	\$3,433.88	\$3,604.58	\$3,773.28	\$3,975.31
3535 Operador de radio	Sueldo básico por hora	\$31.7820	\$33.3878	\$35.0076	\$36.7428	\$38.5474
	Aumento de Prop G	\$1.20	\$1.26	\$1.32	\$1.38	\$1.45
	Tarifa por hora	\$32.9820	\$34.6478	\$36.3276	\$38.1228	\$39.9974
	Tarifa quincenal	\$2,638.56	\$2,771.82	\$2,906.21	\$3,049.82	\$3,199.79

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
3616 Técnico auxiliar de biblioteca I	Sueldo básico por hora	\$31.6048	\$33.1561	\$34.8040	\$36.5005	\$38.2939
	Aumento de Prop G	\$1.19	\$1.25	\$1.31	\$1.37	\$1.44
	Tarifa por hora	\$32.7948	\$34.4061	\$36.1140	\$37.8705	\$39.7339
	Tarifa quincenal	\$2,623.58	\$2,752.49	\$2,889.12	\$3,029.64	\$3,178.71
3618 Técnico auxiliar de biblioteca II	Sueldo básico por hora	\$24.8080	\$26.0339	\$27.3105	\$28.6542	\$30.0819
	Aumento de Prop G	\$0.93	\$0.98	\$1.03	\$1.08	\$1.13
	Tarifa por hora	\$25.7380	\$27.0139	\$28.3405	\$29.7342	\$31.2119
	Tarifa quincenal	\$2,059.04	\$2,161.11	\$2,267.24	\$2,378.74	\$2,496.95
5295 Planificador de instalaciones escolares	Sueldo básico por hora	\$45.1234	\$47.3732	\$49.7489	\$52.2328	\$54.8426
	Aumento de Prop G	\$1.70	\$1.78	\$1.87	\$1.97	\$2.06
	Tarifa por hora	\$46.8234	\$49.1532	\$51.6189	\$54.2028	\$56.9026
	Tarifa quincenal	\$3,745.87	\$3,932.26	\$4,129.51	\$4,336.22	\$4,552.21
7218 Trabajador de asbestos II	Sueldo básico por hora	\$43.0620	\$45.1447	\$47.3682	\$49.6625	\$52.1333
	Aumento de Prop G	\$1.62	\$1.70	\$1.78	\$1.87	\$1.96
	Tarifa por hora	\$44.6820	\$46.8447	\$49.1482	\$51.5325	\$54.0933
	Tarifa quincenal	\$3,574.56	\$3,747.58	\$3,931.86	\$4,122.60	\$4,327.46
7302 Técnico en equipo audiovisual	Sueldo básico por hora	\$20.4913	\$21.4823	\$22.5403	\$23.6322	\$24.8080
	Aumento de Prop G	\$0.77	\$0.81	\$0.85	\$0.89	\$0.93
	Tarifa por hora	\$21.2613	\$22.2923	\$23.3903	\$24.5222	\$25.7380
	Tarifa quincenal	\$1,700.90	\$1,783.38	\$1,871.22	\$1,961.78	\$2,059.04
7304 Técnico en reparación y mantenimiento de computadoras	Sueldo básico por hora	\$25.5300	\$26.8067	\$28.1167	\$29.4937	\$30.9719
	Aumento de Prop G	\$0.96	\$1.01	\$1.06	\$1.11	\$1.17
	Tarifa por hora	\$26.4900	\$27.8167	\$29.1767	\$30.6037	\$32.1419
	Tarifa quincenal	\$2,119.20	\$2,225.34	\$2,334.14	\$2,448.30	\$2,571.35
7359 Afinador de pianos	Sueldo básico por hora	\$32.21	\$33.79	\$35.46	\$37.20	\$39.05
	Aumento de Prop G	\$1.21	\$1.27	\$1.33	\$1.40	\$1.47
	Tarifa por hora	\$33.4207	\$35.0560	\$36.7887	\$38.6033	\$40.5155
	Tarifa quincenal	\$2,673.66	\$2,804.48	\$2,943.10	\$3,088.26	\$3,241.24
7383 Reparador de máquinas de coser	Sueldo básico por hora	\$23.7342	\$24.8777	\$26.1094	\$27.4221	\$28.7484
	Aumento de Prop G	\$0.89	\$0.94	\$0.98	\$1.03	\$1.08
	Tarifa por hora	\$24.6242	\$25.8177	\$27.0894	\$28.4521	\$29.8284
	Tarifa quincenal	\$1,969.94	\$2,065.42	\$2,167.15	\$2,276.17	\$2,386.27
7384 Reparador de máquinas de escribir	Sueldo básico por hora	\$21.5808	\$22.6580	\$23.7496	\$24.9253	\$26.1683
	Aumento de Prop G	\$0.81	\$0.85	\$0.89	\$0.94	\$0.98
	Tarifa por hora	\$22.3908	\$23.5080	\$24.6396	\$25.8653	\$27.1483
	Tarifa quincenal	\$1,791.26	\$1,880.64	\$1,971.17	\$2,069.22	\$2,171.86

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
7385 Reparador superior de máquinas de escribir	Sueldo básico por hora	\$23.7342	\$24.8777	\$26.1094	\$27.4114	\$28.7484
	Aumento de Prop G	\$0.89	\$0.94	\$0.98	\$1.03	\$1.08
	Tarifa por hora	\$24.6242	\$25.8177	\$27.0894	\$28.4414	\$29.8284
	Tarifa quincenal	\$1,969.94	\$2,065.42	\$2,167.15	\$2,275.31	\$2,386.27
7392 Limpiador de ventanas	Sueldo básico por hora	\$33.1561	\$34.8040	\$36.5005	\$38.2939	\$40.1844
	Aumento de Prop G	\$1.25	\$1.31	\$1.37	\$1.44	\$1.51
	Tarifa por hora	\$34.4061	\$36.1140	\$37.8705	\$39.7339	\$41.6944
	Tarifa quincenal	\$2,752.49	\$2,889.12	\$3,029.64	\$3,178.71	\$3,335.55
7450 Trabajador de pantallas y cortinas	Sueldo básico por hora	\$28.1330	\$29.4934	\$30.9272	\$32.4576	\$34.0366
	Aumento de Prop G	\$1.06	\$1.11	\$1.16	\$1.22	\$1.28
	Tarifa por hora	\$29.1930	\$30.6034	\$32.0872	\$33.6776	\$35.3166
	Tarifa quincenal	\$2,335.44	\$2,448.27	\$2,566.98	\$2,694.21	\$2,825.33
7451 Trabajador principal de pantallas y cortinas	Sueldo básico por hora	\$29.0331	\$30.4849	\$32.0093	\$33.2830	\$35.2903
	Aumento de Prop G	\$1.09	\$1.15	\$1.20	\$1.25	\$1.33
	Tarifa por hora	\$30.1231	\$31.6349	\$33.2093	\$34.5330	\$36.6203
	Tarifa quincenal	\$2,409.85	\$2,530.79	\$2,656.74	\$2,762.64	\$2,929.62
7515 Trabajador de asbestos I	Sueldo básico por hora	\$27.1316	\$27.1316	\$27.1316	\$27.1316	\$27.1316
	Aumento de Prop G	\$1.02	\$1.02	\$1.02	\$1.02	\$1.02
	Tarifa por hora	\$28.1516	\$28.1516	\$28.1516	\$28.1516	\$28.1516
	Tarifa quincenal	\$2,252.13	\$2,252.13	\$2,252.13	\$2,252.13	\$2,252.13
9176 Programador de tránsito escolar	Sueldo básico por hora	\$31.5137	\$33.0634	\$34.6836	\$36.3958	\$38.1770
	Aumento de Prop G	\$1.19	\$1.24	\$1.30	\$1.37	\$1.44
	Tarifa por hora	\$32.7037	\$34.3034	\$35.9836	\$37.7658	\$39.6170
	Tarifa quincenal	\$2,616.30	\$2,744.27	\$2,878.69	\$3,021.26	\$3,169.36

Clasificación		Paso							
		1	2	3	4	5	6	7	8
2615 Trabajador de nutrición estudiantil	Sueldo básico por hora	\$19.4162	\$20.3801	\$21.3628	\$22.4190	\$23.5094	\$24.6730	\$25.8605	\$27.1453
	Aumento de Prop G	\$0.73	\$0.77	\$0.80	\$0.84	\$0.88	\$0.93	\$0.97	\$1.02
	Tarifa por hora	\$20.1462	\$21.1501	\$22.1628	\$23.2590	\$24.3894	\$25.6030	\$26.8305	\$28.1653
	Tarifa quincenal	\$1,611.70	\$1,692.01	\$1,773.02	\$1,860.72	\$1,951.15	\$2,048.24	\$2,146.44	\$2,253.22
2616 Trabajador principal de nutrición estudiantil Primaria/secundaria	Sueldo básico por hora	\$23.5398	\$24.6850	\$25.9068	\$27.1535	\$28.5023			
	Aumento de Prop G	\$0.89	\$0.93	\$0.97	\$1.02	\$1.07			
	Tarifa por hora	\$24.4298	\$25.6150	\$26.8768	\$28.1735	\$29.5723			
	Tarifa quincenal	\$1,954.38	\$2,049.20	\$2,150.14	\$2,253.88	\$2,365.78			

Apéndice A3c – Horario salarial para compensar el aporte de 8% para la jubilación de empelados - Con vigencia a partir del 1 de julio de 2019 – 3%

Clasificación		Paso				
		1	2	3	4	5
1426 Mecnógrafo superior	Sueldo básico por hora	\$25.6036	\$26.8556	\$28.1543	\$29.5228	\$30.9838
	Aumento de Prop G	\$0.96	\$1.01	\$1.06	\$1.11	\$1.17
	Tarifa por hora	\$26.5636	\$27.8656	\$29.2143	\$30.6328	\$32.1538
	Tarifa quincenal	\$2,125.09	\$2,229.25	\$2,337.14	\$2,450.62	\$2,572.30
1446 Secretario II	Sueldo básico por hora	\$28.2938	\$29.6616	\$31.1226	\$32.6305	\$34.2539
	Aumento de Prop G	\$1.06	\$1.12	\$1.17	\$1.23	\$1.29
	Tarifa por hora	\$29.3538	\$30.7816	\$32.2926	\$33.8605	\$35.5439
	Tarifa quincenal	\$2,348.30	\$2,462.53	\$2,583.41	\$2,708.84	\$2,843.51
3616 Técnico auxiliar de biblioteca I	Sueldo básico por hora	\$30.2417	\$31.7262	\$33.3029	\$34.9261	\$36.6423
	Aumento de Prop G	\$1.14	\$1.19	\$1.25	\$1.31	\$1.38
	Tarifa por hora	\$31.3817	\$32.9162	\$34.5529	\$36.2361	\$38.0223
	Tarifa quincenal	\$2,510.54	\$2,633.30	\$2,764.23	\$2,898.89	\$3,041.78

Firmas

En fe de lo cual, las partes han ejecutado este acuerdo el 13 de septiembre de 2016 y fue aprobado por el SEIU Local 1021 de SFUSD el 26 de octubre de 2017 y por la Junta de Educación el 12 de noviembre de 2017.

DISTRITO ESCOLAR UNIFICADO DE SAN FRANCISCO:

Carmelo Sgarlato
Jefe de Relaciones Laborales

Carrie Slaughter
Directora de Relaciones Laborales

Angie Sagastume
Directora Ejecutiva de Recursos Humanos

Daniel Menezes
Jefe de Recursos Humanos

Mimi Chwang
Representante Superior de Relaciones Laborales,
Departamento de Relaciones Laborales

LOCAL 1021 DE SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION:

Joshua Davidson - Presidente

Rafael Picazo – Vicepresidente

Jesse Tangk – Representante de campo

Lorraine Bowser

Jeannie Butler

Jeanette Coleman

Beatrice Hernandez de Montecino

Ryan Fettes

Shem Korngold

Anthony Mills

Kenneth Tsui

Barbara White

Carol Wood

ÍNDICE

descansos/almuerzo		efectos por no tomar acciones puntuales	42
almuerzo libre de deberes	12	paso informal - sitio	40
desarrollo y capacitación profesional		Paso 1 - sitio	40
seguridad y asbestos.....	30	Paso 2 - Oficina de Relaciones Laborales.....	41
clerical and in-service	19	Paso 3 - arbitraje	41
preparación para las emergencias.....	20	beneficios de salud	
talleres relacionados con el trabajo	19	contribución de cuidado médico para	
técnico auxiliar de bibliotecas	19	dependientes	5
desarrollo profesional.....	19	cobertura suelta.....	6
Clasificación		asegurabilidad	
clasificaciones nuevas.....	1	condición/continuación de empleo	48
estipulaciones para los oficinistas		inhabilitación- disciplina/despidos	49
según las necesidades	28	estado especial de empleo	50
sustitutos	28	despidos	
videoterminal/estándares de comodidad	28	pagos por días feriados.....	44
comité		aviso de despido	45
recogida de muebles	30	aviso de reemplazo.....	45
revisión de uniformes.....	36	aviso de	45
custodial.....	31	despidos.....	45
capacidad de seguridad	28	técnico auxiliar de biblioteca	35
manual	31	publicación de puestos vacantes	16
vacaciones durante el año.....	30	primas - compensación adicional	
reciclaje y otros deberes.....	31	bilingüe	8
reportes de tiempo.....	27	llamadas para regresar al trabajo	10
cambios temporales	29	retención.....	10
transferencias	24	pago de encargados/líderes	10
supervisión y deberes laborales	31	longevidad.....	4
disciplina		turno de noche	9
arbitraje	48	pagos fuera de la clasificación	8
procedimiento de disciplina	48	pago por trabajar a pedido	10
normativas.....	45	diferencial de supervisores.....	9
audición informal.....	47	Archivos del personal.....	14
despido de empleado de prueba.....	48	Períodos de prueba	
derecho a las audiciones	46	extensiones.....	44
declaración de acusaciones	46	moverse a un departamento nuevo	44
aviso escrito	46	tiempo parcial a tiempo completo	44
discriminación.....	2	empleado permanente	44
normativas de despido	42	puesto permanente -la misma	
programa de educación temprana	34	clasificación/departamento.....	44
contratación.....	34	transferencia permanente - transferencia por	
datos de los empleados.....	18	incapacidad	44
protección al empleado.....	42	transferencia permanente - reducción de fuerza -	
beneficios adicionales		avances técnicos	44
programa de beneficios para viajeros frecuentes		transferencia permanente - misma clasificación	
.....	50	otro departamento	44
empleado no permanente	13	promoción a clasificación más alta.....	44
licencias	44	provisional a permanente - misma clasificación -	
protección al empleado		otro departamento	44

regreso después de permiso involuntario	44	puestos temporales	13
regreso después del despido	44	uniformes	
regreso después de la resignación	44	trabajadores de asbestos.....	38
reembolsos		trabajadores de limpieza	38
millaje	11	centro de publicación y distribución de	
tiempo de liberación		documentos	38
conferencias de padres y maestros	43	supervisores de centros de menores.....	39
delegados sindicales	17	nutrición estudiantil.....	39
encargados del sindicato	17	trabajadores de almacén	39
jubilación		lavadores de ventanas	39
contribución - jubilación	4	cuotas sindicales/de servicio	14
jubilación temprana.....	5	derechos del sindicato	
salario	4	acceso -recintos e instalaciones del distrito	16
ajuste - salario.....	3	tableros de anuncios.....	18
corrección de errores de nómina	12	copia de W.A.D.	15
pagos electrónicos.....	12	correos del distrito.....	16
horas extras	10	acceso al internet.....	16
normativa de pago.....	11	delegados sindicales - permisos	17
servicios de nutrición estudiantil.....	31	encargados del sindicato - permisos	17
acceso a teléfonos	32	puestos vacantes	16
oportunidades de horas adicionales	33	semana voluntaria de trabajo reducido	27
asignación	29	Asignaciones laborales.....	26
subcontratación del trabajo	21	empleado confidencial.....	26