

REGLAMENTO DEL PERSONAL DE LA CIUDAD DE DALLAS

CAPÍTULO 34, CÓDIGO DE LA CIUDAD DE DALLAS

(Actualizado hasta la Ordenanza No. 26693, aprobada el 28 de marzo de 2007)

Aviso: Esta versión del Reglamento del Personal de la Ciudad de Dallas ha sido modificada para imprimirla. Para leer la versión oficial del Reglamento del Personal, vea el Capítulo 34 del Código de la Ciudad de Dallas. El Capítulo 34 del Código de la Ciudad de Dallas deberá prevalecer en dado caso que exista alguna diferencia entre las dos versiones.

ARTÍCULO I	4
DISPOSICIONES GENERALES	
SECCIÓN 34-1. POLÍTICA.....	4
SECCIÓN 34-2. ADMINISTRACIÓN.....	4
SECCIÓN 34-3. PENALIDAD.....	6
SECCIÓN 34-4. DEFINICIONES.....	7
SECCIÓN 34-5. CONDICIONES DE EMPLEO.....	13
SECCIÓN 34-6. REQUISITOS DE INDUCCIÓN.....	13
SECCIÓN 34-7. SOLICITUD DE EMPLEO.....	14
SECCIÓN 34-8. NOMBRAMIENTOS.....	14
SECCIÓN 34-9. ELEGIBILIDAD PARA BENEFICIOS.....	15
SECCIÓN 34-10. NUEVOS NOMBRAMIENTOS.....	16
SECCIÓN 34-11. PERÍODO DE PRUEBA.....	17
SECCIÓN 34-12. DESCENSOS.....	19
SECCIÓN 34-13. TRASLADOS Y NUEVOS NOMBRAMIENTOS.....	20
SECCIÓN 34-14. TERMINACIONES.....	20
ARTÍCULO II.....	23
COMPENSACIÓN.	
SECCIÓN 34-15. GENERALIDADES.....	23
SECCIÓN 34-16. HORARIO DE TRABAJO.....	23
SECCIÓN 34-17. HORAS EXTRAS Y PERMISOS DE AUSENCIA CON GOCE DE SUELDO.....	26
SECCIÓN 34-18. PAGO DE PERMISO POR VACACIONES.....	26
SECCIÓN 34-19. HORARIO DE TRABAJO PARA EMPLEADOS DE SEGURIDAD PÚBLICA.....	26
SECCIÓN 34-20. EMPLEADOS EXENTOS.....	29
SECCIÓN 34-21. DISTRIBUCIÓN DE CHEQUES DE PAGO.....	29
ARTÍCULO III.....	31
POLÍTICAS PARA PERMISOS DE AUSENCIA.	
SECCIÓN 34-22. PERMISOS POR ENFERMEDAD.....	31
SECCIÓN 34-22.1. REVISIÓN MÉDICA.....	35
SECCIÓN 34-23. PERMISOS POR VACACIONES.....	36
SECCIÓN 34-24. PERMISOS COMPENSATORIOS.....	41
SECCIÓN 34-24.1. PERMISOS POR ASUNTOS FAMILIARES.....	41
SECCIÓN 34-25. DÍAS FESTIVOS.....	44
SECCIÓN 34-26. PERMISOS PARA SERVICIO EN CORTE.....	45
SECCIÓN 34-27. PERMISO POR MUERTE DE UN FAMILIAR.....	46
SECCIÓN 34-28. PERMISO SIN GOCE DE SUELDO.....	46
SECCIÓN 34-29. PERMISO CON GOCE DE SUELDO (AUSENCIA JUSTIFICADA.).....	48
SECCIÓN 34-30. PERMISO POR SERVICIO MILITAR/ ASUNTOS MILITARES.....	48
SECCIÓN 34-31. PERMISO POR LESIONES.....	50

ARTÍCULO IV.....	51
BENEFICIOS.	
SECCIÓN 34-32. BENEFICIOS DE SALUD.....	51
SECCIÓN 34-33. SEGURO DE VIDA.....	51
SECCIÓN 34-34. RESERVADO.....	52
ARTÍCULO V.....	53
REGLAS DE CONDUCTA.	
SECCIÓN 34-35. PRÁCTICAS JUSTAS DE CONTRATACIÓN.....	53
SECCIÓN 34-36. REGLAS DE CONDUCTA.....	53
ARTÍCULO VI.....	63
PROCEDIMIENTOS PARA DISCIPLINA, PARA QUERELLAS Y APELACIONES.	
SECCIÓN 34-37. PROCEDIMIENTOS PARA DISCIPLINA.....	63
SECCIÓN 34-38. PROCEDIMIENTOS PARA QUERELLAS Y APELACIONES.....	Error! Bookmark not defined.
SECCIÓN 34-39. APELACIONES ANTE LA JUNTA DIRECTIVA DE SERVICIOS CIVILES.....	72
SECCIÓN 34-40. APELACIONES ANTE LA JUNTA PARA PROCESOS O ANTE EL JUEZ DE DERECHO ADMINISTRATIVO.....	81
SECCIÓN 34-41. RESERVADO.....	92
ARTÍCULO VII.....	93
SUPLEMENTO SALARIAL.	
SECCIÓN 34-42. RESERVADO.....	93
SECCIÓN 34-43. PLAN DE SUPLEMENTO SALARIAL.....	93
SECCIÓN 34-44. RESERVADO.....	96
SECCIÓN 34-45. POLÍTICA DE BENEFICIOS PARA SERVICIOS DE SEGURIDAD O DE CONTROL DE TRÁNSITO FUERA DE SERVICIO.....	96

ARTÍCULO I

DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 34-1. POLÍTICA.

Las disposiciones de este capítulo están sujetas a modificación, rescisión y enmienda por parte del concejo de la ciudad de Dallas en cualquier momento. Nada de lo contenido en este capítulo conlleva un contrato de trabajo con la ciudad de Dallas. Nada de lo contenido en este capítulo conlleva una causa de acción privada para ningún empleado. (Ord. Nos. 24873 y 26182)

SECCIÓN 34-2. ADMINISTRACIÓN.

(a) Administrador de la Ciudad.

(1) El administrador de la ciudad es designado por los estatutos como jefe administrativo y oficial ejecutivo con autoridad de designar a personas para todos los puestos de empleo de la ciudad, excepto cuando se indica lo contrario en los estatutos de la ciudad.

(2) El administrador de la ciudad es responsable de la eficiencia, el estado de ánimo y el bienestar de los empleados. El administrador de la ciudad, un director de un departamento o un representante designado por cualquiera de ellos, podrá despedir, descender, suspender o amonestar a cualquier empleado, sujeto a las disposiciones de los estatutos.

(b) Director de recursos humanos. El director de recursos humanos es nombrado por el administrador de la ciudad para administrar el sistema de personal establecido por los estatutos de la ciudad, por este capítulo y por las demás ordenanzas de la ciudad y leyes estatales y federales aplicables. Sus responsabilidades incluyen, sin carácter limitativo, las siguientes:

(1) Establecer procedimientos de procesamiento y orientación para todos los empleados nuevos de la ciudad.

(2) Revisar y aprobar todos los nombramientos, nuevos nombramientos y reincorporaciones al empleo en la ciudad.

(3) Proporcionar y administrar programas, reglas, regulaciones, procedimientos y acciones que afecten las condiciones de empleo del personal, incluyendo, sin carácter limitativo, promociones, traslados, permisos de ausencia sin goce de sueldo y programas de permisos de ausencia con goce de sueldo.

(4) Administrar y asegurar el cumplimiento de los procedimientos para disciplina y de querrela en colaboración con los directores, subdirectores y supervisores departamentales, excepto cuando se indica lo contrario en este capítulo.

(5) Revisar los programas, reglas, regulaciones, procedimientos y medidas para el personal departamental y asegurar el cumplimiento de las políticas de la ciudad y de este capítulo.

(6) Asegurar el cumplimiento y la cooperación departamental con las reglas y regulaciones de la junta directiva de servicios civiles, cuando corresponda.

(7) Proporcionar regulaciones, lineamientos, procedimientos y ayuda a los empleados y a los departamentos, respecto a demandas relacionadas con el personal, excluyendo las quejas formales presentadas ante la junta directiva de servicios civiles.

(8) Regular la información puesta a disposición de los empleados por medio de la distribución regular, incluyendo las colectas de beneficencia o la petición de fondos en los que se solicita la contribución o la participación de los empleados.

(9) Desarrollar y administrar, en colaboración con los otros departamentos, programas de capacitación para los empleados de la ciudad.

(10) Administrar el programa de beneficios para los empleados según lo ordene el administrador de la ciudad.

(11) Desarrollar, recomendar y administrar programas de compensación y beneficios equitativos para los empleados de la ciudad.

(12) Mantener expedientes maestros de personal y, en consulta con el procurador de la ciudad, desarrollar procedimientos para responder a todas las solicitudes de información de personal.

(13) Estudiar todas las resoluciones del concejo que modifican el número de puestos incluidos en el presupuesto o los esquemas de salarios y clasificaciones.

(14) Mantener un programa de premios por servicios para los empleados.

(15) Administrar programas de clasificación y evaluación aplicables a los puestos de trabajo.

(16) Administrar el programa de seguro de desempleo.

(17) Mantener un sistema de información de recursos humanos y preparar y presentar todos los informes de estadísticas de personal exigidos por las agencias federales, estatales y por otras agencias.

(18) Ofrecer orientación, consulta e información de personal a los demás departamentos.

(19) Desarrollar y mantener un programa de evaluación de desempeño laboral y pago por mérito para los empleados.

(20) Administrar el programa de manejo de riesgos de la ciudad, incluyendo, sin carácter limitativo, programas de responsabilidad y compensación de los trabajadores, procuración de pólizas de seguro para la ciudad, iniciativas de control de pérdidas y elaboración de evaluaciones de riesgo.

(21) Llevar a cabo todas las demás acciones necesarias para la administración apropiada del sistema de personal, según lo determinen los estatutos de la ciudad, este capítulo y otras ordenanzas de la ciudad y leyes estatales y federales aplicables.

(c) Departamentos de bomberos y de policía. Los jefes de los departamentos de bomberos y de policía deberán, respectivamente, designar a un oficial de rango en cada departamento, quien actuará como oficial de personal, sujeto a la dirección y supervisión del jefe del departamento. Esos oficiales deberán cooperar con el director de recursos humanos en todas las cuestiones de personal departamental, relacionadas con sus respectivos departamentos y mantener registros completos del personal departamental.

(d) Certificación de puestos clasificados. Los nombres de las personas elegibles para ocupar puestos clasificados, son certificados por la junta directiva de servicios civiles sólo a solicitud del administrador de la ciudad, de un jefe de departamento, del director de recursos humanos o de un representante designado. (Ord. Nos. 19340; 19473; 22026; 24873)

SECCIÓN 34-3. PENALIDAD.

Un empleado que no cumpla con este capítulo, o que viole una o más de las reglas de conducta establecidas en este capítulo, estará sujeto a una acción disciplinaria apropiada, incluyendo, según sea aplicable, amonestación, suspensión, descenso o despido. Todas las acciones disciplinarias tomadas, y cualquier apelación a la acción disciplinaria, deberán hacerse conforme a los procedimientos establecidos por los estatutos de la ciudad, por este capítulo, por las reglas y regulaciones departamentales y por otras leyes aplicables. (Ord. Nos. 19340; 24873)

SECCIÓN 34-4. DEFINICIONES.

En este capítulo:

- (1) **TERMINACIÓN ADMINISTRATIVA**, significa la terminación por muerte, discapacidad, jubilación del servicio y finalización de una asignación temporal.
- (2) **NOMBRAMIENTO** significa:
 - (A) empleo inicial en la ciudad; o
 - (B) colocación en un puesto de director de departamento, subdirector de departamento o en otro puesto gerencial designado por el concejo de la ciudad, de acuerdo con lo establecido en la Sección 11, Capítulo XVI de los estatutos de la ciudad, sin considerar si la colocación se hizo a través de un proceso de selección competitivo o no competitivo.
- (3) **PAGO DE ASIGNACIONES**, significa la compensación adicional por tareas especiales según lo establece el esquema de salarios y clasificaciones.
- (4) **PUESTO AUTORIZADO**, significa un puesto individual descrito por un título de clasificación específico y aprobado por el concejo de la ciudad. Cualquier cambio a un puesto autorizado requiere la aprobación del concejo de la ciudad.
- (5) **TARIFA BASE DE PAGO POR HORA**, significa la tarifa base del salario por hora de un empleado, establecida en el esquema de salarios y clasificaciones.
- (6) **BENEFICIO**, significa un programa patrocinado por el empleador que incluye, sin carácter limitativo, beneficios de permiso de ausencia con goce de sueldo y de seguro médico y de vida, pero no incluye sueldos, aumentos por mérito, crédito por servicio ni antigüedad.
- (7) **INTERRUPCIÓN DEL SERVICIO**, significa la terminación por uno o más días laborales de duración, como resultado de:
 - (A) terminación administrativa, renuncia, reducción de la fuerza laboral o despido, seguido por un nuevo nombramiento; o
 - (B) permiso de ausencia sin goce de sueldo durante más de seis semanas calendario consecutivas, excepto en la medida que el permiso de ausencia sin goce de sueldo esté autorizado por la ley federal o estatal.
- (8) **CIUDAD**, significa la ciudad de Dallas, Texas.
- (9) **JUNTA DIRECTIVA DE SERVICIOS CIVILES**, significa la junta directiva de servicios civiles de la ciudad.

(10) **CLASIFICACIÓN**, significa todos los puestos, sin considerar la localización departamental, que incluye tareas y responsabilidades suficientemente parecidas para:

- (A) recibir el mismo título descriptivo;
- (B) tener acordada la escala de pago, bajo las mismas condiciones; y
- (C) requerir esencialmente la misma educación, experiencia y habilidades.

(11) **CAMBIO DE CLASIFICACIÓN**, significa la revisión del título de un puesto que puede incluir el ajuste del rango de pago.

(12) **PUESTO CLASIFICADO**, significa un puesto sujeto a las reglas y regulaciones del servicio civil, designadas por los estatutos de la ciudad.

(13) **DESCENSO**, significa un descenso, tal como está definido en la Sección 34-12(a) de este capítulo.

(14) **DESPIDO**, significa la terminación involuntaria.

(15) **EMPLEADO**, significa la persona empleada y que recibe un salario o sueldos de la ciudad, ya sea bajo servicio civil o no, e incluye a una persona que labora tiempo parcial, pero no incluye a los contratistas independientes ni a los miembros del concejo de la ciudad.

(16) **CONSEJO DEL FONDO DE JUBILACIÓN DE LOS EMPLEADOS**, significa el consejo de administradores fiduciarios del fondo de jubilación para los empleados de la ciudad de Dallas.

(17) **EMPLEADO EXENTO**, significa un empleado exento, tal como está definido en la Ley de Estándares Laborales Justos, como fue enmendada.

(18) **LEY DE PERMISOS DE AUSENCIA POR ASUNTOS FAMILIARES Y MÉDICOS**, significa la Ley de Permisos por Asuntos Familiares y Médicos de 1993 (29 U.S.C.A. §§ 2601 y siguientes), como fue enmendada.

(19) **PERMISO DE AUSENCIA POR ASUNTOS FAMILIARES**, significa el permiso autorizado, tal como está previsto en la Ley de Permisos por Asuntos Familiares y Médicos.

(20) **CATEGORÍA**, significa la división de un esquema de salarios y clasificaciones con tarifas o rangos de pago específicos.

(21) **MIEMBRO INMEDIATO DE LA FAMILIA**, significa:

(A) esposo, esposa, padre, madre, suegro, suegra, hijo, hija, hermano o hermana de un empleado; o

(B) cualquier persona que tenga parentesco de sangre o por matrimonio y que resida en la misma casa que el empleado.

(22) APELACIÓN INTERNA, significa una apelación administrativa a la que un empleado puede tener derecho bajo este capítulo, este código, los estatutos de la ciudad o las regulaciones departamentales.

(23) PERMISO DE AUSENCIA SIN GOCE DE SUELDO, significa el permiso temporal autorizado sin goce de sueldo.

(24) AUMENTO POR MÉRITO, significa un aumento discrecional del salario, basado en el desempeño laboral.

(25) PERMISO DE AUSENCIA POR ASUNTOS MILITARES, significa el permiso autorizado para cumplir con los deberes del servicio militar tal como está previsto en:

(A) la Ley de Derechos de Empleo y Reemplazo de los Servicios Uniformados;

(B) el Capítulo 431 del Código del Gobierno de Texas, como fue enmendado; y

(C) el Capítulo 613 del Código del Gobierno de Texas, como fue enmendado.

(26) SERVICIO MILITAR significa:

(A) los servicios uniformados, tal como están definidos en la Ley de Derechos de Empleo y Reemplazo de los Servicios Uniformados;

(B) la milicia estatal, tal como está definida en el Capítulo 431 del Código del Gobierno de Texas, como fue enmendado; y

(C) el servicio militar, tal como está definido en el Capítulo 613 del Código del Gobierno de Texas, como fue enmendado.

(27) EMPLEADO QUE NO PERTENECE AL SERVICIO CIVIL, significa un empleado que ocupa un puesto que está exento de las disposiciones aplicables al servicio civil, como está designado por los estatutos de la ciudad. Los empleados que no pertenecen al servicio civil incluyen:

(A) los empleados del departamento legal, la oficina del administrador de la ciudad, el departamento de bibliotecas, el departamento de parques y recreación y el departamento de radio (WRR, por sus siglas en inglés);

- (B) los jueces de los tribunales municipales; y
- (C) el personal de la oficina del concejo de la ciudad.

(28) EMPLEADO NO EXENTO, significa un empleado no exento tal como está definido en el Acta de Estándares Laborales Justos, como fue enmendada.

(29) PERMISO DE AUSENCIA CON GOCE DE SUELDO, significa el permiso por enfermedad, el permiso por vacaciones, el permiso por día festivo, el permiso para servicio en corte, el permiso por muerte de un familiar y el permiso por asuntos militares.

(30) CONSEJO DE PENSIONES PARA POLICÍA Y BOMBEROS, significa el consejo de administradores fiduciarios del sistema de pensiones para policía y bomberos de la ciudad de Dallas.

(31) PUESTO, significa la serie de tareas, deberes y responsabilidades regularmente asignadas a una persona y desarrolladas por esa persona.

(32) PERÍODO DE PRUEBA:

(A) Período de prueba, significa el período mínimo de seis meses:

(i) después del nombramiento inicial, durante el cual un empleado puede ser terminado, sin derecho a apelación; o

(ii) después de un ascenso, durante el cual un empleado puede:

(aa) ser regresado a su puesto anterior, si existe el derecho de regreso al puesto anterior; o

(bb) terminar a empleado sin derecho a apelación, si no existe el derecho de regreso.

(B) El período de prueba se puede prorrogar para permitir:

(i) seis meses de desempeño en el trabajo; o

(ii) el cumplimiento de cualesquiera requisitos previos por escrito, para el empleo.

(C) El período de prueba no se aplica a los puestos en departamentos exentos del servicio civil, y los empleados que ocupan esos puestos no cumplirán un período de prueba.

(D) El servicio de un período de prueba o el cumplimiento exitoso de un período de prueba, no conlleva, implica ni pretende implicar que un empleado tenga un derecho adquirido a continuar en el empleo, ni un contrato de trabajo con la ciudad.

(33) ASCENSO, significa un aumento de categoría con el resultante aumento de salario, debido a la colocación en un puesto, como resultado de un proceso de selección competitivo o no competitivo.

(34) NUEVO NOMBRAMIENTO, significa el reemplazo de un ex empleado de la ciudad.

(35) REASIGNACIÓN, significa el cambio de un empleado a un puesto equivalente (de la misma categoría) dentro del mismo departamento.

(36) REDUCCIÓN DE LA FUERZA LABORAL, significa la reducción del número de puestos presupuestados, debido a un cambio en el trabajo o en los fondos.

(37) TARIFA REGULAR DE PAGO, significa la tarifa base por hora de un empleado, más los pagos adicionales tal como están establecidos en el esquema de salarios y clasificaciones.

(38) RENUNCIA, significa la terminación voluntaria.

(39) ESQUEMA DE SALARIOS Y CLASIFICACIONES, significa una resolución aprobada por el concejo de la ciudad que establece todas las clasificaciones de puestos para empleos de la ciudad y las correspondientes tarifas de pago.

(40) CRÉDITO POR SERVICIO, significa la duración total del empleo en la ciudad, menos los ajustes por interrupciones del servicio.

(41) PAGO DIFERENCIAL POR TURNOS, significa la compensación adicional por horas de trabajo regularmente programadas fuera del horario normal de trabajo de la ciudad, tal como se describe específicamente en las normas administrativas de la ciudad.

(42) SALTO, significa un incremento de salario dentro de una categoría para un empleado uniformado del departamento de policía o de bomberos.

(43) SUSPENSIÓN, significa el permiso disciplinario sin goce de sueldo durante un período específico de tiempo.

(44) EMPLEADOS UNIFORMADOS DEL DEPARTAMENTO DE POLICÍA significa:

(A) oficiales de policía y todas las clasificaciones relacionadas, incluyendo los oficiales estudiantes de policía en entrenamiento; y

(B) guardabosques y todas las clasificaciones por encima de guardabosques en la misma familia de clasificación.

(45) POR TAREA, significa el descargo del servicio, cuando se terminan las tareas asignadas antes del final del día laboral programado.

(46) TERMINACIÓN, significa la cesación del empleo con la ciudad.

(47) TRASLADO, significa el cambio de un empleado de un puesto en un departamento a un puesto equivalente (de la misma categoría) en otro departamento, pero que no resulta en un ascenso ni en un descenso.

(48) PUESTO NO CLASIFICADO, significa un puesto de servicio civil no clasificado, tal como está designado en la Sección 13, Capítulo XVI de los estatutos de la ciudad.

(49) LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLIO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS, significa la Ley de Derechos de Empleo y Reemplio de los Servicios Uniformados de 1994 (38 U.S.C.A. §§-4301 y siguientes), como fue enmendada.

(50) SEMANA LABORAL, significa el período de siete días que va de miércoles a martes.

(51) DÍAS LABORALES, significa lunes a viernes, excluyendo los días festivos oficiales, observados por la ciudad de Dallas, tal como están establecidos en la Sección 34-25 de este capítulo. (Ord. Nos. 19340; 19473; 19679; 22195; 22296; 22318; 24873)

SECCIÓN 34-5. CONDICIONES DE EMPLEO.

(a) Cumplimiento de las reglas y leyes. Cada empleado de la ciudad debe cumplir con:

- (1) las disposiciones de los estatutos y ordenanzas de la ciudad; y con
- (2) las instrucciones y regulaciones promulgadas por el concejo de la ciudad o por cualquier persona a quien el concejo de la ciudad le haya conferido autoridad.

(b) Membresía del fondo de jubilación. Cada empleado permanente debe ser miembro del fondo de jubilación para empleados, excepto los empleados uniformados del departamento de policía o de bomberos, que deben ser miembros del sistema de pensiones para policías y bomberos.

(c) Subrogación. Cada empleado de la ciudad acepta su empleo con la condición de que si, en el curso del empleo, el empleado sufre una lesión atribuible en todo o en parte, directa o indirectamente, a la negligencia o delito de un tercero, empresa o corporación, la ciudad subrogará al empleado en sus derechos, recursos y reclamos contra ese tercero, en la medida de las sumas gastadas por la ciudad por en nombre del empleado, incluyendo el suplemento salarial durante la ausencia laboral, la compensación de los trabajadores y los costos médicos que surjan de la lesión o que de alguna manera se relacionen con la misma.

(d) Nepotismo.

(1) Un empleado no puede trabajar bajo la línea de supervisión de un pariente ni de su pareja.

(2) El empleado no podrá tomar, ni intentar influir sobre ninguna decisión respecto a la condición o elegibilidad de empleo de un pariente o de su pareja.

(3) Para los fines de este inciso:

(A) PAREJA, tiene el significado asignado al término en la Sección 12A-2 del Código de la Ciudad de Dallas.

(B) PARIENTE, significa el cónyuge, madre, padre, madrastra, padrastro, suegra, suegro, hijo, hija, hijastro, hijastra, yerno, nuera, hermano, hermana, hermanastro, hermanastra, cuñado o cuñada del empleado o cualquier abuelo, abuela, tía, tío, sobrina, sobrino, primo o prima que tenga parentesco de sangre o por matrimonio con el empleado. (Ord. Nos. 19340; 22296; 22318; 24873)

SECCIÓN 34-6. REQUISITOS DE INDUCCIÓN.

Para obtener un empleo con la ciudad, el solicitante debe:

- (1) tener por lo menos 16 años de edad, excepto cuando se esté aprobado de otra manera en un programa patrocinado por el gobierno federal;
- (2) ser elegible para trabajar en los Estados Unidos de acuerdo con la Ley de Reforma y Control de Inmigración federal, como fue enmendada;
- (3) tener un número de seguro social;
- (4) aceptar que le tomen las huellas digitales, si así se lo solicitan;
- (5) tomar una prueba con el detector de mentiras, relacionada específicamente con el desempeño laboral, en el caso de puestos designados por el director de recursos humanos; y
- (6) pasar el examen médico, de agilidad física y/o mental después de que le hayan hecho una oferta de trabajo, en el caso de puestos designados por el director de recursos humanos. (Ord. Nos. 19340; 22026; 22195; 24873)

SECCIÓN 34-7. SOLICITUD DE EMPLEO.

- (a) Formulario de solicitud. Cada solicitante que busca empleo con la ciudad debe presentar un formulario de solicitud lleno en su totalidad. Se deben contestar todas las preguntas del formulario.
- (b) Información falsa o incompleta. Cualquier solicitante o empleado que proporcione información falsa en el formulario de solicitud o que no revele información que es relevante para el nombramiento, estará sujeto a denegación del empleo o despido. (Ord. Nos. 19340; 24873)

SECCIÓN 34-8. NOMBRAMIENTOS.

- (a) Empleados temporales.
 - (1) Nombramientos. Un empleado es designado como temporal cuando es nombrado para cualquiera de los siguientes puestos:
 - (A) una asignación de menos de seis meses de duración;
 - (B) un puesto financiado por un programa de empleo y capacitación federal como participante que cumple con los requisitos federales de elegibilidad, pero sin incluir los puestos administrativos o de personal;
 - (C) puestos en el programa de servicio de ayuda temporal de la ciudad;
 - (D) un programa cooperativo de estudio y trabajo con una institución educativa;
 - (E) un puesto de temporada, aunque la asignación dure más de seis meses;

(F) un puesto que lleva la intención de proporcionar experiencia inicial de trabajo a una persona que se está preparando para ingresar a la fuerza laboral; y

(G) un puesto programado para que se trabajen menos de 20 horas por semana.

(2) Despido. Un empleado temporal no cumple un período de prueba y puede ser despedido en cualquier momento sin derecho de apelación interna.

(b) Empleados permanentes. Un empleado es designado como permanente cuando es nombrado en alguna situación no definida como temporal en el Inciso (a). Las excepciones a este inciso deben ser aprobadas por el director de recursos humanos.

(c) Empleados de tiempo completo y de tiempo parcial. Un empleado es designado como:

(1) de tiempo completo, cuando recibe un nombramiento para un horario laboral de por lo menos 40 horas por semana, o de un promedio de 40 horas por semana;

(2) de tiempo parcial, cuando recibe un nombramiento para un horario laboral que:

(A) es menor que el horario laboral común de la división en la cual es asignado el empleado; o

(B) promedia menos de 40 horas por semana de trabajo.

(d) Nombramientos especiales. Un empleado es designado con nombramiento especial, cuando el nombramiento es:

(1) para un organismo o comisión especial que no está totalmente bajo la jurisdicción de la ciudad, pero donde el empleado es registrado en la nómina de la ciudad, para fines administrativos;

(2) un nombramiento de movilidad, bajo la Ley de Personal Intergubernamental federal; o

(3) un nombramiento cooperativo con otro organismo u organización. (Ord. Nos. 19340; 19473; 22026; 24873)

SECCIÓN 34-9. ELEGIBILIDAD PARA BENEFICIOS.

(a) Empleados permanentes.

(1) Los empleados permanentes de tiempo completo son elegibles para recibir beneficios para empleados, incluyendo, sin carácter limitativo, permisos de ausencia con goce de sueldo, tal como se prevé en este capítulo, membresía del plan de salud, seguro de vida y

beneficios de jubilación. Los beneficios pueden ser modificados en cualquier momento, según la ley aplicable.

(2) Los empleados permanentes de tiempo parcial, son elegibles para recibir los mismos beneficios que los empleados de tiempo completo, pero en forma proporcional.

(b) Empleados temporales. Los empleados temporales no son elegibles para recibir ningún beneficio.

(c) Nombramientos especiales. Los beneficios de un empleado con nombramiento especial son determinados individualmente por el director de recursos humanos.

(d) Miembros del concejo de la ciudad. Los miembros del concejo de la ciudad no son empleados y no son elegibles para recibir beneficios, pero pueden participar en el plan de salud para empleados. (Ord. Nos. 19340; 22026; 22195; 22296; 22318; 24873; 25051)

SECCIÓN 34-10. NUEVOS NOMBRAMIENTOS.

(a) Recuperación del servicio de tiempo completo continuo.

(1) Una persona que es nombrada nuevamente como empleado de la ciudad, recupera el servicio anterior de tiempo completo continuo, obtenido durante el período inmediatamente antes de iniciar su empleo de tiempo completo en la ciudad si esa persona:

(A) anteriormente había completado por lo menos seis meses, pero menos de cinco años, de servicio de tiempo completo continuo en la ciudad; y

(B) es nombrada nuevamente dentro del año de la terminación del empleo anterior en la ciudad.

(2) Una persona que es nombrada nuevamente como empleado de la ciudad, recupera el servicio anterior de tiempo completo continuo obtenido durante el período precedente más prolongado de servicio de tiempo completo si la persona:

(A) había completado previamente por lo menos cinco años, pero menos de 10 años, de servicio de tiempo completo continuo en la ciudad; y

(B) es nombrada nuevamente dentro de los 10 años posteriores a la terminación del empleo anterior en la ciudad.

(3) La persona que es nombrada nuevamente como empleado de la ciudad recupera el servicio anterior de tiempo completo continuo, obtenido durante el período precedente más prolongado de servicio de tiempo completo si la persona:

(A) tiene 10 años de servicio de tiempo completo continuo en la ciudad; y

(B) es nombrada nuevamente dentro de los 25 años posteriores a la terminación del empleo anterior en la ciudad.

(4) El servicio de tiempo completo continuo recuperado bajo este inciso, servirá a fin de determinar todos los beneficios relacionados con el servicio, excepto los beneficios de jubilación. El crédito por servicio para los programas de jubilación y pensión está definido en los documentos, ordenanzas y estatutos del gobierno donde se establecen estos programas.

(b) Período de prueba. Un empleado nombrado nuevamente que recupera el servicio bajo el Inciso (a) de esta sección, debe cumplir un período de prueba, si corresponde, a partir de la fecha del nuevo nombramiento. El servicio de un período de prueba o la terminación exitosa de un período de prueba no conlleva, implica ni pretende implicar que un empleado tenga un derecho adquirido para continuar en el empleo, ni un contrato de trabajo con la ciudad.

(c) Categoría salarial dentro del año. Cuando una persona es nombrada nuevamente en la misma clasificación o en una clasificación comparable dentro del año después de la terminación del empleo anterior en la ciudad, la persona puede ser puesta nuevamente en el mismo nivel salarial que tenía antes de la terminación del empleo anterior. La fecha del nuevo nombramiento determina la fecha de elegibilidad para un aumento de salario.

(d) Nuevo nombramiento sin recuperación de tiempo de servicio. Un empleado que recibe nombramiento nuevamente, estará sujeto a las regulaciones que se aplican a los nuevos nombramientos si ese empleado no es elegible para recuperar el servicio de tiempo completo continuo bajo el Inciso (a) de esta sección, después de una interrupción del servicio.

(e) Regreso del servicio militar. El nuevo nombramiento de un empleado proveniente del servicio militar, debe ser hecho de acuerdo a lo establecido en la Sección 34-30 de este capítulo y con las normas administrativas establecidas respecto a esa sección. (Ord. Nos. 19340; 22296; 22318; 24873; 25663)

SECCIÓN 34-11. PERÍODO DE PRUEBA.

(a) Disposiciones de los estatutos de la ciudad. La Sección 10, Capítulo XVI de los estatutos de la ciudad, establece el período de prueba, cuando corresponda:

SECCIÓN 10. PERÍODO DE PRUEBA.

(a) Los nombramientos o los ascensos de funcionarios y empleados de la ciudad en el servicio clasificado y no clasificado, no se considerarán vigentes hasta que haya transcurrido un período de seis meses. Un empleado en período de prueba puede ser despedido, suspendido o puede ver reducido ese período por el administrador de la ciudad o por el jefe del departamento en el cual ese empleado en período de prueba está trabajando, sin derecho a apelación.

(b) Los períodos de prueba pueden ser prorrogados de acuerdo con las reglas de servicio civil o de personal para permitir un desempeño de seis meses en el trabajo o para completar requisitos escritos antes del inicio del empleo.

(b) Objetivo. El objetivo del período de prueba es determinar que el empleado puede cumplir y que cumplirá de manera satisfactoria con el trabajo. El servicio de un período de prueba o la terminación exitosa de un período de prueba no conlleva, implica ni pretende implicar que un empleado tenga un derecho adquirido a continuar en el empleo, ni un contrato de trabajo con la ciudad.

(c) Aplicabilidad.

(1) Todos los empleados que ocupan puestos de servicio civil clasificados o no clasificados (incluyendo los directores, subdirectores y demás personal gerencial designado por el concejo de la ciudad, pertenecientes a departamentos que no están exentos de las disposiciones del servicio civil bajo la Sección 9, Capítulo XVI de los Estatutos de la Ciudad de Dallas) cumplen un período de prueba de seis meses después de un nombramiento inicial o de un ascenso.

(2) Los empleados que no pertenecen al servicio civil, no cumplen un período de prueba después de un nombramiento inicial ni de un ascenso.

(d) Período de prueba inicial. Hasta que un empleado que está en un puesto del servicio civil clasificado o no clasificado, completa con éxito el período de prueba requerido después del nombramiento inicial o el nuevo nombramiento en el empleo de la ciudad, el empleado no tiene derecho a la apelación interna de la decisión de que el empleado no cumplió con el período de prueba o de cualquier terminación posterior del empleo en la ciudad. Incluso después de cumplir un período de prueba inicial, los derechos de apelación de los directores subdirectores y demás personal gerencial de los departamentos designados por el concejo de la ciudad, están limitados por lo dispuesto en este capítulo y por lo dispuesto en la Sección 11, Capítulo XVI de los Estatutos de la Ciudad de Dallas.

(e) Período de prueba por ascenso. Hasta que un empleado que está en un puesto del servicio civil clasificado o no clasificado, completa con éxito el período de prueba requerido después de un ascenso, el empleado no tiene derecho a la apelación interna de la decisión de que el empleado no cumplió con el período de prueba, ni de cualquier descenso posterior. Incluso después de cumplir un período de prueba por ascenso, los derechos de apelación de los directores subdirectores y demás personal gerencial de los departamentos designados por el concejo de la ciudad, están limitados por lo dispuesto en este capítulo y por lo dispuesto en la Sección 11, Capítulo XVI de los Estatutos de la Ciudad de Dallas.

(f) El período de prueba puede ser prorrogado por la junta directiva de servicios civiles, en el caso de un servicio clasificado, o por el director de recursos humanos con la aprobación del administrador de la ciudad, en el caso de un servicio no clasificado para incluir el período de capacitación completo de un programa de capacitación formal de aprendizaje profesional o para permitir desempeñarse seis meses en el trabajo o completar los requisitos

previos escritos para el empleo. El empleado será informado por escrito acerca de la aprobación de esa prórroga.

(g) Notificación de reprobación del período de prueba. Cuando se re prueba un período de prueba inicial o por ascenso, el empleado será notificado inmediatamente al respecto y:

- (1) será despedido, si está cumpliendo un período de prueba inicial;
- (2) recibirá la oportunidad de regresar, si está cumpliendo un período de prueba por ascenso y existe el derecho de regresar; o
- (3) será despedido, si está cumpliendo un período de prueba por ascenso y no existe el derecho de regresar.

(h) Derecho de regresar.

(1) Si un empleado recibe ascenso a un puesto de servicio civil clasificado o no clasificado y no completa el período de prueba en ese puesto, ya sea voluntariamente o debido a un desempeño no satisfactorio, el empleado conserva el derecho de regresar al puesto, categoría y tarifa básica por hora de pago o salto del puesto que ocupaba inmediatamente antes, según corresponda, o a un puesto comparable, con la condición de que haya completado el período de prueba en el puesto anterior y que el puesto anterior sea un puesto de servicio civil clasificado o no clasificado.

(2) El derecho de regresar no se aplica a un empleado que recibió ascenso a o de un puesto que no es un puesto de servicio civil clasificado o no clasificado, ni a un empleado nombrado para el puesto de director, subdirector u otro puesto gerencial designado por el concejo de la ciudad.

(3) El derecho de regresar de un empleado no conlleva, implica ni pretende implicar, que un empleado tenga un derecho adquirido a continuar en el empleo, ni un contrato de trabajo con la ciudad. (Ord. Nos. 19340; 19932; 22296; 22318; 24873)

SECCIÓN 34-12. DESCENSOS.

(a) El descenso es una reducción de la categoría con la resultante disminución del salario. Los descensos no son necesariamente el resultado de, ni se limitan a reducciones de categoría resultantes de medidas disciplinarias. Los directores de departamento, los subdirectores de departamento y demás personal gerencial designado por el concejo de la ciudad, pueden estar sujetos a reducciones de categoría, sin derecho a una apelación interna.

(b) Ajuste salarial. Si un empleado que ha completado el período de prueba decide por sí solo descender, o descende como resultado de una reducción en la fuerza laboral, o descende por una acción disciplinaria, el salario del empleado se ajustará tal como se establece en las normas administrativas de la ciudad, y de acuerdo con los esquemas de salarios aprobados por el concejo de la ciudad para el puesto que descende de categoría. (Ord. Nos. 19340; 22296; 22318; 24873)

SECCIÓN 34-13. TRASLADOS Y NUEVOS NOMBRAMIENTOS.

(a) Procesamiento de traslados por ascenso. El supervisor deberá procesar el traslado de un empleado que resulte en un ascenso-, dentro de las dos semanas después de la notificación de que el empleado tiene intención de aceptar el ascenso. El director de recursos humanos debe aprobar las excepciones a este inciso.

(b) Reasignaciones. Un director de departamento puede reasignar puestos y personal dentro de un departamento, para velar por el mejor interés del empleado o del departamento. Nadie puede presentar una querrela por haber sido reasignado.

(c) Traslados. El empleado que solicita un traslado debe cumplir con las calificaciones mínimas del puesto solicitado. Los siguientes procedimientos se aplican al traslado:

(1) Los supervisores actuales y futuros deberán cooperar en la consideración y procesamiento de un traslado, si no se afectan las operaciones del departamento que hace o recibe el traslado y si los directores de ambos departamentos están de acuerdo con el traslado. Los supervisores procesarán la autorización del traslado de un empleado dentro de un plazo razonable posterior a la notificación de que el empleado tiene intención de aceptar el traslado.

(2) El empleado que es trasladado no tiene derecho a volver al puesto inmediatamente anterior ni a un puesto comparable.

(3) Al empleado que acepta un traslado no se le garantiza la misma tarifa básica por hora que cobraba en el puesto anterior.

(d) Conservación de beneficios. El empleado trasladado conserva todos los beneficios, incluidos los permisos de ausencia acumulados, sujeto a las disposiciones de este capítulo.

(e) Planes de jubilación. El empleado que se traslada a un puesto cubierto por un programa de jubilación diferente del que tenía en el puesto anterior en la ciudad, debe cambiar su membresía e inscribirse en el programa de jubilación para empleados que le corresponda. (Ord. Nos. 19340; 22026; 22296; 22318; 24873)

SECCIÓN 34-14. TERMINACIONES.

(a) Clasificación. La terminación se clasifica de la siguiente manera:

- (1) renuncia;
- (2) despido;
- (3) reducción de la fuerza laboral; o
- (4) administrativa.

(b) Muerte durante el horario de trabajo. El empleado que termina debido a su muerte, recibirá su pago por el día de trabajo completo si muere durante el horario de trabajo.

(c) Beneficios. Los beneficios que corresponden a un empleado que es terminado, están estipulados en otras secciones de este capítulo, relacionadas con cada beneficio en particular. (Ord. Nos. 19340; 24873)

(Esta página se dejó en blanco intencionalmente)

ARTÍCULO II.
COMPENSACIÓN.

SECCIÓN 34-15. GENERALIDADES.

(a) Disposiciones de los estatutos. La Sección 18, Capítulo XXIV de los estatutos de la ciudad, dispone lo siguiente:

SECCIÓN 18. SUELDOS DE LOS EMPLEADOS.

Los sueldos, horarios y condiciones de empleo de todos los empleados de la ciudad, serán fijados y aprobados por el concejo de la ciudad.

(b) Esquema salarial. Todas las clasificaciones y rangos de salario existentes de los empleos de la ciudad, están identificados en el esquema de salarios y clasificaciones. Cualquier agregado o eliminación en este esquema, deberá ser llevado a cabo mediante resolución del concejo de la ciudad. (Ord. Nos. 19340; 24873)

SECCIÓN 34-16. HORARIO DE TRABAJO.

(a) Día estándar de trabajo. El día estándar de trabajo es de ocho horas, pero puede ser diferente dependiendo de las necesidades operativas de cada departamento. El día de trabajo puede excluir el horario aprobado para comer, pero puede incluir un descanso de 15 minutos dentro de cada período de trabajo de cuatro horas ininterrumpidas. Es posible que un empleado tenga que trabajar horas adicionales a las de su horario de trabajo normal.

(b) La semana estándar de trabajo es de 40 horas, pero puede ser diferente dependiendo de las necesidades operativas de cada departamento.

(c) Horarios de trabajo alternativos. Los siguientes horarios de trabajo alternativos y los horarios adicionales, adoptados mediante resolución del concejo de la ciudad, pueden ser seleccionados e implementados en un departamento, con la aprobación previa por escrito del director de recursos humanos y del administrador de la ciudad.

HORARIO	HORAS POR SEMANA	HORAS POR PERÍODO DE 24 HORAS A PARTIR DE LA MEDIANOCHE
(1) Cuatro días de 10 horas por semana.	40	Máximo de 10.
(2) Días de 12 horas el lunes y el martes y días de 8 horas el jueves y el viernes. Se permite trabajar por tareas.	40	Varía de un mínimo de 8 a un máximo de 12.
(3) Cinco días de 8 horas por semana. Se permite trabajar por tareas.	40	Máximo de 8.
(4) Cuatro días de 9 horas y un día de 4 horas por semana.	40	Varía de un mínimo de 4 a un máximo de 9.
(5) Tres días de 11.5 horas en una semana de pago y cuatro días de 11.5 horas la otra semana de pago.	Varía de 34.5 a 46.	Máximo de 11-1/2.
(6) Tres días de 12 horas en una semana de pago y cuatro días de 12 horas en la otra semana de pago.	Varía de 36 a 48.	Máximo de 12.

Aviso: Esta versión del Reglamento del Personal de la Ciudad de Dallas ha sido modificada para imprimirla. Para leer la versión oficial del Reglamento del Personal, vea el Capítulo 34 del Código de la Ciudad de Dallas. El Capítulo 34 del Código de la Ciudad de Dallas deberá prevalecer en dado caso que exista alguna diferencia entre las dos versiones.

HORARIO	HORAS POR SEMANA	HORAS POR PERÍODO DE 24 HORAS A PARTIR DE LA MEDIANOCHE
(7) Tres días de 12 horas en una semana de pago y tres días de 12 horas y un día de 8 horas en la otra semana de pago.	Varía de 36 a 44.	Varía de un mínimo de 8 a un máximo de 12.
(8) Dos días de 13 horas y un día de 14 horas por semana.	40	Varía de un mínimo de 13 a un máximo de 14.
(9) Cualquier combinación de horas, desde un mínimo de 4 hasta un máximo de 12, en un día dado. Una semana de trabajo incluye un mínimo de 3.5 días y un máximo de 7 días. Se permite trabajar por tareas.	Varía de 32 a 48	Varía de un mínimo de 4 a un máximo de 12.

(d) Personal de 24 horas. En el caso de los trabajos que requieren personal las 24 horas, las comidas se pueden tomar mientras el empleado está de servicio. Se considera que el empleado está de servicio durante todos los descansos para comidas y se espera que esté inmediatamente disponible para efectuar las tareas requeridas.

(e) Vehículos que los empleados se llevan a casa. El día de trabajo de un empleado que viaja hacia y desde un lugar de trabajo regular, usando equipos de la ciudad, comienza en el momento y en el lugar donde el empleado debe reportarse para entrar en servicio. El día de trabajo termina cuando el empleado es liberado del servicio. (Ord. Nos. 19340; 19473; 22296; 22318; 24052; 24873)

SECCIÓN 34-17. HORAS EXTRAS Y PERMISOS DE AUSENCIA CON GOCE DE SUELDO.

(a) Horas extras por semana. A cualquier empleado no exento, se le pagará una tarifa por horas extra, a 1.5 veces la tarifa regular de pago del empleado, por todas las horas trabajadas después de 40 horas, de cualquier semana de trabajo.

(b) Permiso de ausencia con goce de sueldo. El empleado sólo tiene derecho a permiso con goce de sueldo los días que el empleado de todos modos tendría que haber trabajado si no hubiera estado ausente. Si al empleado se le asigna una semana de trabajo estándar, no podrá cobrar más de 40 horas en una semana de trabajo dada, por concepto de permiso con goce de sueldo. Si al empleado se le asigna un horario de trabajo alternativo aprobado, las horas que cobra en una semana dada en concepto de permiso con goce de sueldo, no podrán superar el máximo de horas incluidas en la semana de trabajo alternativa, durante la cual se tomó el permiso. Excepto los días festivos y los permisos para servicio en corte, de acuerdo con lo dispuesto en la Sección 34-26, el permiso con goce de sueldo no se contará como horas trabajadas para fines del cálculo de horas extras o de permiso compensatorio.

(c) Llamados para volver al servicio. Un empleado no exento que es llamado para que vuelva al trabajo y que vuelve a trabajar fuera del horario de trabajo programado del empleado, debe cobrar un mínimo de dos horas trabajadas, si el llamado no coincide con el horario de inicio programado para las actividades del empleado.

(d) Excepción. Esta sección no se aplica a los empleados uniformados del departamento de policía ni del departamento de bomberos. (Ord. Nos. 19340; 19473; 22296; 22318; 24052; 24873; 25389)

SECCIÓN 34-18. PAGO DE PERMISO POR VACACIONES.

(a) Tarifa de pago. Cuando el pago en lugar de vacaciones es aprobado tal como se dispone en la Sección 34-23(o), el empleado cobrará su tarifa básica por hora. Este pago no se considerará para determinar la elegibilidad para el pago de horas extras, bajo la Sección 34-17.

(b) Excepción. Esta sección no se aplica a los empleados uniformados del departamento de policía ni del departamento de bomberos. (Ord. Nos. 19340; 22296; 22318; 24873)

SECCIÓN 34-19. HORARIO DE TRABAJO PARA EMPLEADOS DE SEGURIDAD PÚBLICA.

(a) Departamento de policía. El período de trabajo y el horario de trabajo de los empleados uniformados del departamento de policía son los siguientes:

(1) Para los fines del Acta de Estándares Laborales Justos, como fue enmendado, el período de trabajo de un empleado uniformado no exento del departamento de policía es de 28 días.

(2) Horas extras por semana. Un empleado uniformado, no exento, del departamento de policía, cobrará una tarifa por hora a 1.5 veces la tarifa regular del empleado, por todas las horas trabajadas por encima del límite de 40 horas en una semana de trabajo dada, o recibirá permisos compensatorios, por todas las horas por encima del límite de 40 horas.

(3) Permiso de ausencia con goce de sueldo. Cualquier empleado uniformado del departamento de policía, tiene permiso con goce de sueldo sólo en los días que el empleado tenía programado trabajar. Si el empleado es asignado a una semana de trabajo estándar, no se podrán imputar más de 40 horas de permiso con goce de sueldo en una semana de trabajo dada. Si el empleado es asignado a un horario de trabajo alternativo aprobado, las horas imputadas en una semana de trabajo como permiso con goce de sueldo, no podrán superar el máximo de horas incluidas en la semana de trabajo alternativa, en la que se tomó el permiso. Excepto en el caso de días festivos y de permiso para actuar en tribunales, de acuerdo con la Sección 34-26, el permiso con goce de sueldo no se contará como horas trabajadas para los fines del cálculo de horas extras o permisos compensatorios.

(4) Llamados para volver al servicio. Un empleado uniformado, no exento, del departamento de policía, que es llamado para que vuelva al trabajo y que vuelve a trabajar fuera del horario de trabajo programado del empleado, debe cobrar un mínimo de dos horas trabajadas, si el llamado no coincide con el horario de inicio programado para las actividades del empleado.

(5) Se pueden otorgar permisos compensatorios en lugar del pago de horas extras a un empleado uniformado, no exento, del departamento de policía, a solicitud del empleado, sujeto a la aprobación del supervisor. Los permisos compensatorios se obtienen a una tarifa de 1.5 horas por cada hora trabajada, hasta un máximo de 480 horas acumuladas. Los permisos compensatorios se otorgan dentro de un tiempo razonable después de ser solicitados si el uso de los permisos compensatorios no altera indebidamente las operaciones del departamento. Los permisos compensatorios se pueden tomar en períodos de cierta cantidad de horas. La acumulación y el uso de los permisos compensatorios, se rigen por el Acta de Estándares Laborales Justos, como fue enmendado, y por la Sección 142.0016 del Código del Gobierno Local de Texas, como fue enmendado. Los permisos compensatorios no tomados durante el trimestre de pago en el que se acumularon o durante los dos trimestres de pago siguientes, serán pagados a la tarifa más alta de las siguientes: la tarifa regular del empleado, vigente al momento del pago, o al momento de la pérdida de los permisos compensatorios. En caso de terminación, los permisos compensatorios se pagarán aplicando la mayor de las siguientes tarifas:

(A) la tarifa regular promedio de pago, recibida por el empleado durante los últimos tres años de empleo en la ciudad; o

(B) la tarifa regular final de pago, recibida por el empleado.

(6) Un empleado uniformado del departamento de policía, arriba del rango de capitán, es un empleado exento y no tiene horas extras ni permisos compensatorios.

(b) Departamento de bomberos. El período y el horario de trabajo de los empleados uniformados del departamento de bomberos, son los siguientes:

Aviso: Esta versión del Reglamento del Personal de la Ciudad de Dallas ha sido modificada para imprimirla. Para leer la versión oficial del Reglamento del Personal, vea el Capítulo 34 del Código de la Ciudad de Dallas. El Capítulo 34 del Código de la Ciudad de Dallas deberá prevalecer en dado caso que exista alguna diferencia entre las dos versiones.

(1) El período de trabajo de un empleado uniformado del departamento de bomberos es, dependiendo de la asignación, 28 días (de acuerdo con el Acta de Estándares Laborales Justos, como fue enmendada) o una semana de trabajo estándar de 40 horas.

(2) El horario o el turno de trabajo estándar de un empleado uniformado del departamento de bomberos, puede ser uno de los siguientes, dependiendo de la asignación:

- (A) 8 horas por día;
- (B) 12 horas por día; o
- (C) 24 horas por día.

(3) Un empleado uniformado del departamento de bomberos asignado a entrenamiento especial, debe cumplir con el día de trabajo de ocho horas.

(4) Un empleado uniformado del departamento de bomberos que tiene rango de capital o superior, es empleado exento y no recibe pago por horas extras, excepto un capitán asignado a la oficina de operaciones de incendio y rescate, que es empleado no exento.

(5) Un empleado uniformado, exento, del departamento de bomberos, que tiene permisos compensatorios, los cobrará a una tarifa de 1.5 veces las horas trabajadas más allá de cada período de trabajo programado.

(6) Un empleado uniformado, no exento, del departamento de bomberos, que trabaja más de 212 horas en un período de trabajo de 28 días o 40 horas en una semana de trabajo estándar, dependiendo de la asignación, cobrará 1.5 veces la tarifa de pago regular del empleado por las horas trabajadas más allá del período de trabajo programado.

(7) Un empleado uniformado, no exento, del departamento de bomberos puede, bajo la aprobación del departamento, decidir recibir permisos compensatorios en lugar de horas extras a una tarifa de 1.5 horas por cada hora trabajada más allá de cada período de trabajo programado, hasta un máximo de 480 horas acumuladas.

(8) Los permisos compensatorios pueden ser obtenidos por un empleado uniformado del departamento de bomberos, que no sea un empleado exento, superior a los rangos de jefe del batallón de bomberos/jefe de sección y jefe de sección de prevención de incendios. Los permisos compensatorios se otorgarán dentro de un tiempo razonable después de ser solicitados si el uso de los permisos compensatorios no altera indebidamente las operaciones del departamento. Los permisos compensatorios se pueden tomar por períodos de horas. La acumulación y el uso de los permisos compensatorios están regidos por el Acta de Estándares Laborales Justos, como fue enmendado, y por la Sección 142.0016 del Código del Gobierno Local de Texas, como fue enmendado. Los permisos compensatorios no tomados durante el trimestre de pago en el que se acumularon o durante los dos trimestres de pago siguientes serán pagados a la tarifa más alta de las siguientes: la tarifa regular del empleado vigente al momento del pago o al momento de la pérdida de los permisos compensatorios. En caso de terminación, los permisos compensatorios se pagarán aplicando la mayor de las siguientes tarifas:

(A) la tarifa regular promedio de pago recibida por el empleado durante los últimos tres años de empleo en la ciudad; o

(B) la tarifa regular final de pago, recibida por el empleado.

(9) Un empleado uniformado, del departamento de bomberos debe usar o cobrar los permisos compensatorios acumulados, antes de ser trasladado a o de la oficina de operaciones de control de incendios y rescate del departamento de bomberos, o cada vez que se incremente o reduzca el horario regular de trabajo de tiempo completo del empleado.

(10) Llamados para volver al servicio. Un empleado uniformado, no exento, del departamento de bomberos, que es llamado para que vuelva al trabajo y que vuelve a trabajar fuera del horario de trabajo programado del empleado, debe cobrar un mínimo de dos horas trabajadas, si el llamado no coincide con el horario de inicio programado para las actividades del empleado.

(11) Un empleado uniformado, del departamento de bomberos puede, al primero recibir la aprobación del jefe de bomberos o de un representante designado por éste, cambiar tiempo con otro empleado uniformado. El tiempo intercambiado no se considera horas de trabajo para determinar el pago de horas extras, pero está sujeto al Acta de Estándares Laborales Justos, como fue enmendado. (Ord. Nos. 19340; 22195; 24873; 24930; 25142; 25389)

SECCIÓN 34-20. EMPLEADOS EXENTOS.

(a) Pago. Un empleado exento cobra un salario semanal sin importar la cantidad de horas trabajadas, excepto si el empleado se ausente un día y ya no le queden permisos con goce de sueldo.

(b) Ausencia. De acuerdo con los principios de responsabilidad pública y dependiendo del motivo de la ausencia, la ausencia de un empleado exento podrá ser imputada a permiso administrativo, permiso por enfermedad, permiso por vacaciones, permiso compensatorio, permiso por asuntos familiares, permiso para servir en corte, permiso por muerte de un familiar, permiso por asuntos militares o, si no quedan permisos con goce de sueldo, a permisos sin goce de sueldo.

(c) Salario proporcional. Si parte de una semana se toma con permiso sin goce de sueldo, se pagará una parte proporcional del salario semanal al empleado exento, por las horas trabajadas o cobradas con permiso con goce de sueldo. Se pagará una parte proporcional del salario semanal al empleado exento por la parte de la semana trabajada en la primera o última semana de empleo. (Ord. Nos. 19340; 19473; 20075; 22195; 24873; 26182)

SECCIÓN 34-21. DISTRIBUCIÓN DE CHEQUES DE PAGO.

(a) Administración. El contralor de la ciudad es responsable de la debida distribución de los cheques de pago de salario. Cualquier discrepancia en un cheque de pago de salario que resulte en un sobrepago o en otro error, debe ser informado al pagador de personal del departamento del empleado.

(b) Día de pago. El viernes es el día oficial de pago. El contralor de la ciudad entrega los cheques de pago de salario aproximadamente a las 2:00 p.m. del día jueves sólo al personal departamental autorizado. Los cheques de pago pueden ser entregados a los empleados, a discreción del departamento, después de las 2:00 p.m. del día jueves o en cualquier momento en día viernes. (Ord. Nos. 19340; 22296; 22318; 24873)

ARTÍCULO III.

POLÍTICAS PARA PERMISOS DE AUSENCIA.

SECCIÓN 34-22. PERMISOS POR ENFERMEDAD.

(a) Elegibilidad. Cada empleado permanente acumula y puede usar permisos por enfermedad a partir de su nombramiento inicial.

(b) Nuevos nombramientos. Una persona con nuevo nombramiento como empleado de la ciudad, bajo las condiciones descritas en la Sección 34-10(a)(1) o (a)(2) recupera el crédito de permisos por enfermedad acumulado, antes de la terminación anterior del empleo de esa persona en la ciudad, y tiene derecho a acumular y usar permisos por enfermedad después del nuevo nombramiento.

(c) Elegibilidad del empleado uniformado, para permisos por enfermedad.

(1) Cada empleado uniformado del departamento de policía o de bomberos, puede tomar 30 días por enfermedad, por año calendario. Este número no podrá superar las 360 horas en el caso de un empleado uniformado, de la oficina de control de incendios y operaciones de rescate del departamento de bomberos o 240 horas en el caso de los demás empleados uniformados del departamento de policía o de bomberos.

(2) Los días por enfermedad tomados que superen el número establecido en el Inciso (d) pueden acumularse durante un año y serán restados del saldo de permisos por enfermedad acumulado por el empleado.

(d) Acumulación. Cada empleado permanente acumula permisos por enfermedad cada año de la siguiente manera:

(1) Un empleado uniformado de la oficina de control de incendios y operaciones de rescate del departamento de bomberos, acumula seis horas cada período de pago de dos semanas, hasta llegar al máximo de 144 horas por año.

(2) Un empleado uniformado de la oficina de comunicaciones del departamento de bomberos, acumula cuatro horas cada período de pago de dos semanas, hasta llegar al máximo de 96 horas por año.

(3) Los demás empleados que reciben su pago cada dos semanas, acumulan el cinco por ciento de las horas pagadas hasta 80, en cada período de pago de dos semanas, hasta llegar al máximo de 96 horas por año.

(4) Cada empleado que recibe su pago semanalmente, acumula el cinco por ciento de las horas pagadas hasta 40 en cada período de pago semanal, hasta un máximo de 96 horas por año.

(e) Acumulación máxima. La cantidad máxima de permisos por enfermedad que pueden acumularse es de 2,160 horas en el caso de un empleado uniformado, de la oficina de control de incendios y operaciones de rescate del departamento de bomberos y 1,440 horas en el caso de los demás empleados. Cuando los permisos por enfermedad acumulados de un empleado alcanzan el máximo de horas, la acumulación cesa hasta que el empleado se toma esas horas por enfermedad.

(f) Cálculo de los permisos por enfermedad tomados. Una ausencia cobrada por un permiso por enfermedad, se considerará por la cantidad de horas del día estándar de trabajo y no incluirá horas extras, programadas o no. Una ausencia cobrada a permiso por enfermedad de un empleado uniformado, de la oficina de control de incendios y operaciones de rescate del departamento de bomberos, se considerará sobre la base de 24 horas por cada turno de trabajo programado.

(g) Incrementos. Un empleado uniformado, no exento, de la oficina de control de incendios y operaciones de rescate del departamento de bomberos, puede tomar los permisos por enfermedad en incrementos de seis horas o en incrementos menores, según la aprobación departamental, y en incrementos de un décimo de hora en el caso de los demás empleados de la ciudad no exentos. Los empleados exentos deben tomar los permisos por enfermedad en incrementos de una hora.

(h) Uso de los permisos por enfermedad. Los permisos por enfermedad sólo pueden ser otorgados o tomados cuando:

(1) un empleado está incapacitado para el desempeño de las tareas debido a una enfermedad, procedimiento quirúrgico o lesión sufrida fuera del trabajo;

(2) es necesario un examen o tratamiento médico, dental u óptico, con la condición de que primero se obtenga la aprobación del supervisor;

(3) un empleado/a está incapacitado o se está recuperando debido a embarazo, aborto espontáneo, aborto o parto;

(4) es necesario atender a un familiar inmediato que está enfermo o incapacitado;

(5) un empleado ha estado expuesto a una enfermedad contagiosa, esto es, a una enfermedad que requiere que un funcionario de salud imponga la cuarentena, si la presencia del empleado en el trabajo pone en peligro la salud de los demás;

(6) está permitido por el plan de suplemento salarial de la ciudad; o

(7) está permitido por las normas administrativas de la ciudad, que rigen la administración de la Ley de Permisos por Asuntos Familiares y Médicos.

(i) Aviso de ausencia inesperada.

(1) Se debe dar aviso de ausencia debida a enfermedad, lesión o a otro motivo inesperado de la siguiente manera:

(A) Todos los empleados, excepto aquellos cubiertos por el Párrafo (1)(B) de este inciso, deben dar aviso a su supervisor desde dos horas antes hasta 30 minutos después de la hora de inicio, dependiendo de los procedimientos de cada departamento. El supervisor puede exigir al empleado que le informe acerca de su estado cada día sucesivo de ausencia.

(B) El empleado que trabaja en un departamento que tiene un horario de trabajo las 24 horas al día, siete días a la semana, debe dar aviso a su supervisor por lo menos una hora antes de la hora de ingreso el primer día de ausencia y, si así lo exige el supervisor, debe informarle acerca de su estado cada día sucesivo de ausencia.

(2) La falta de aviso exigido en este inciso puede resultar en que el empleado sea declarado ausente sin permiso y sujeto a acción disciplinaria.

(j) Constancia médica. Cuando así lo solicite un supervisor, un director de un departamento o el director de recursos humanos, se puede exigir al empleado que:

(1) proporcione una constancia del médico que lo atiende donde se demuestre la existencia de las circunstancias descritas en los Incisos (h)(1), (2), (3), (4), o (5) de esta Sección; o

(2) se someta a un examen físico o mental, efectuado por un proveedor del cuidado de la salud (incluyendo, sin carácter limitativo, un médico o psicólogo) elegido por la ciudad.

(k) Negación a volver a trabajar después de un permiso por enfermedad. El empleado que es dado de alta por el médico que lo atiende para volver a desempeñar sus tareas regulares o limitadas, y que se niega a volver a trabajar o a efectuar las tareas asignadas, estará sujeto a una acción disciplinaria.

(l) Días festivos. Si durante un período de enfermedad hay un día festivo incluido, se cobrará el día festivo al empleado, en lugar de permiso por enfermedad.

(m) Enfermedad durante las vacaciones. Si un empleado se enferma mientras está de vacaciones, el período de duración de la enfermedad será cobrado como permiso por enfermedad y se reducirá de manera acorde el cálculo de vacaciones. La solicitud para que se haga esta sustitución se debe presentar dentro de los dos días después del regreso del empleado al trabajo y debe estar respaldado por una constancia médica.

(n) Permiso por enfermedad durante una suspensión. Durante la suspensión, el empleado pierde el derecho de uso y acumulación de permisos por enfermedad. Cuando termina la suspensión, el empleado debe volver físicamente a trabajar o, si está enfermo, presentar una

constancia médica aprobada que justifique su incapacidad para volver a trabajar y que pueda recuperar el crédito y la acumulación de permisos por enfermedad.

(o) Permiso por enfermedad durante un permiso sin goce de sueldo. Un empleado con permiso sin goce de sueldo pierde el derecho de uso y acumulación de permisos por enfermedad mientras dure el permiso sin goce de sueldo, excepto al punto en que el permiso sin goce de sueldo esté autorizado por la Ley de Permisos por Asuntos Familiares y Médicos. Una vez terminados los permisos sin goce de sueldo, el empleado debe volver físicamente a trabajar o, si está enfermo, presentar una constancia médica aprobada que justifique su incapacidad para volver a trabajar, para que pueda recuperar el crédito y la acumulación de permisos por enfermedad.

(p) Servicio militar. Los permisos por enfermedad de los empleados que están haciendo el servicio militar están regulados por la Sección 34-30 de este capítulo y por las normas administrativas publicadas de acuerdo con esa sección.

(q) Ajuste de permiso por enfermedad para reflejar cambios en los horarios de trabajo. Los permisos por enfermedad que les quedan a los empleados uniformados del departamento de bomberos, se ajustan proporcionalmente para reflejar las diferencias en los horarios de trabajo cuando:

(1) el empleado se traslada a o de la oficina de control de incendios y operaciones de rescate del departamento de bomberos; o

(2) se incrementa o se reduce el horario de trabajo regular de tiempo completo del empleado.

(r) Uso de permisos por vacaciones cuando se terminan los permisos por enfermedad. Si se agotan los permisos por enfermedad del empleado, el empleado debe usar los permisos por vacaciones que tiene disponibles en caso de sufrir enfermedad o lesión.

(s) Permisos por enfermedad anticipada. El director de recursos humanos puede aprobar una petición de permiso por enfermedad anticipada para un empleado que haya completado los primeros seis meses de empleo en la ciudad. La máxima cantidad de permisos por enfermedad son 120 horas en el caso de empleados uniformados de la oficina de control de incendios y operaciones de rescate del departamento de bomberos, u 80 horas en el caso de los demás empleados. La petición de permiso por enfermedad anticipada, no será considerada hasta que se agoten todos los permisos por enfermedad disponibles. Si un empleado que adeuda permisos por enfermedad no ganados es terminado, el empleado deberá reintegrar la cantidad pagada de los permisos por enfermedad anticipados. No se exige ningún reembolso en caso de muerte o jubilación por invalidez.

(t) Pago único de permisos por enfermedad.

(1) Jubilación o 20 años de servicio. Cada empleado recibirá un pago único de los permisos por enfermedad que queden en el crédito del empleado, por una cantidad que no supere las 1,080 horas en el caso de los empleados bajo juramento de la oficina de control de

incendios y operaciones de rescate del departamento de bomberos o las 720 horas en el caso de los demás empleados, en el momento en que el empleado:

(A) se jubila de su empleo en la ciudad y es inmediatamente elegible para percibir los pagos de jubilación; o

(B) es terminado por cualquier motivo con 20 años de servicio continuo de tiempo completo o más, incluyendo el servicio continuo de tiempo completo recuperado bajo la Sección 34-10(a).

(2) Discapacidad. Cualquier empleado que reciba una pensión por discapacidad, recibirá el pago único de los permisos por enfermedad que queden en el crédito del empleado por una cantidad que no supere las 1,080 horas en el caso de los empleados uniformados, de la oficina de control de incendios y operaciones de rescate del departamento de bomberos o las 720 horas en el caso de los demás empleados. La junta de pensiones apropiada determinará la fecha de discapacidad permanente. El uso de los permisos por enfermedad será interrumpido y el pago único se efectuará en esa fecha.

(3) Muerte. En caso de muerte del empleado, el total acumulado de permisos por enfermedad por una cantidad que no supere las 1,080 horas en el caso de los empleados uniformados de la oficina de control de incendios y operaciones de rescate del departamento de bomberos o las 720 horas en el caso de los demás empleados, será calculado con la liquidación final de sueldos del empleado y será pagado en una suma total al beneficiario o a los herederos del empleado.

(4) Cálculo. El pago único de los permisos por enfermedad, se calcula multiplicando la cantidad de horas de permisos por enfermedad a la que el empleado tiene derecho, por la tarifa regular de pago del empleado, vigente en la fecha de terminación. Los empleados que deciden recibir el pago único de los permisos por enfermedad al momento de la terminación y que luego son empleados nuevamente por la ciudad, no podrán recibir otro pago único de permisos por enfermedad.

(5) Elegibilidad. Los empleados contratados o contratados nuevamente por la ciudad a partir del 1 de octubre de 2003 no son elegibles para recibir el pago único de los permisos por enfermedad, bajo este inciso.

(u) Permisos por asuntos familiares. Los empleados que son elegibles para tener permisos por asuntos familiares, bajo la Sección 34-24.1(b) podrían tener que deducir horas de los permisos por enfermedad que les quedan, para cubrir la totalidad o parte de los permisos por asuntos familiares, que se deban a alguno de los motivos descritos en la Sección 34-24.1(e). (Ord. Nos. 19340; 19932; 22026; 22195; 22296; 22318; 24873; 24930; 25386)

SECCIÓN 34-22.1. REVISIÓN MÉDICA.

(a) Se puede exigir a los empleados que se sometan a una prueba de drogas y/ o alcohol. Los procedimientos específicos relacionados con pruebas de drogas y/ o alcohol están descritos en las normas administrativas de la ciudad.

(b) Se puede exigir a los empleados que se sometan a un examen físico o mental llevado a cabo por un proveedor del cuidado de la salud seleccionado por la ciudad, incluyendo, sin carácter limitativo, un médico o psicólogo, para evaluar el estado mental o físico actual del empleado respecto a su capacidad para cumplir con sus obligaciones laborales. (Ord. 24873)

SECCIÓN 34-23. PERMISOS POR VACACIONES.

(a) Elegibilidad. Cada empleado permanente acumula permisos por vacaciones durante los primeros seis meses de empleo en la ciudad, pero no puede usar esos días de vacaciones hasta que cumpla los primeros seis meses de empleo. El empleado pierde todos los días de vacaciones si es terminado en su empleo antes de completar los primeros seis meses de empleo.

(b) Nuevos nombramientos. Las personas que han recibido un nuevo nombramiento, bajo las condiciones descritas en la Sección 34-10(a)(1) o (a)(2) acumulan días de vacaciones a una tarifa que se determina por la cantidad de años de servicio continuo de tiempo completo recuperado y pueden acumular y usar los días de vacaciones durante los primeros seis meses de empleo después del nuevo nombramiento.

(c) Acumulación. Los días de vacaciones se acumulan de la siguiente manera:

(1) Cada empleado permanente que tiene menos de cinco años de servicio acumula días de vacaciones de la siguiente manera:

(A) Los empleados uniformados, de la oficina de control de incendios y operaciones de rescate del departamento de bomberos, acumulan nueve horas por período de pago quincenal, hasta un máximo de 180 horas por año.

(B) Los empleados uniformados, de la oficina de comunicaciones del departamento de bomberos acumulan seis horas por período de pago quincenal, hasta un máximo de 120 horas por año.

(C) Los empleados uniformados, del departamento de policía, acumulan 7.5 por ciento de horas pagadas hasta 80 por período de pago quincenal, hasta un máximo de 120 horas por año.

(D) Otros empleados que reciben su pago cada dos semanas, acumulan el 6.5 por ciento de horas pagadas hasta 80 por período de pago de dos semanas, hasta un máximo de 104 horas por año.

(E) Los empleados que reciben su pago semanalmente acumulan el 6.5 por ciento de horas pagadas hasta 40 por período semanal de pago, hasta un máximo de 104 horas por año.

(2) Cada empleado permanente, con cinco años de servicio, pero con menos de nueve años de servicio, acumula días de vacaciones de la siguiente manera:

(A) Los empleados uniformados, de la oficina de control de incendios y operaciones de rescate del departamento de bomberos acumulan 10.2 horas por período de pago quincenal, hasta un máximo de 204 horas por año.

(B) Los empleados uniformados, de la oficina de comunicaciones del departamento de bomberos acumulan 6.8 horas por período de pago quincenal, hasta un máximo de 136 horas por año.

(C) Los empleados uniformados, del departamento de policía, acumulan 8.5 por ciento de horas pagadas hasta 80 por período de pago quincenal, hasta un máximo de 136 horas por año.

(D) Los demás empleados que reciben su pago cada dos semanas acumulan el 7.5 por ciento de horas pagadas hasta 80 por período de pago quincenal, hasta un máximo de 120 horas por año.

(E) Los empleados que reciben su pago semanalmente acumulan 7.5 por ciento de horas pagadas hasta 40 por período de pago semanal, hasta un máximo de 120 horas por año.

(3) Cada empleado permanente con nueve años de servicio pero con menos de 15 años de servicio, acumula días de vacaciones de la siguiente manera:

(A) Los empleados uniformados, de la oficina de control de incendios y operaciones de rescate del departamento de bomberos, acumulan 10.8 horas por período de pago quincenal, hasta un máximo de 216 horas por año.

(B) Los empleados uniformados, de la oficina de comunicaciones del departamento de bomberos, acumulan 7.2 horas por período de pago quincenal, hasta un máximo de 144 horas por año.

(C) Los demás empleados que reciben su pago cada dos semanas, acumulan nueve por ciento de horas pagadas hasta 80 por período de pago quincenal, hasta un máximo de 144 horas por año.

(D) Los demás empleados que reciben su pago semanalmente, acumulan nueve por ciento de horas pagadas hasta 40 por período de pago semanal, hasta un máximo de 144 horas por año.

(4) Cada empleado permanente con 15 años de servicio, pero con menos de 19 años de servicio, acumula días de vacaciones de la siguiente manera:

(A) Los empleados uniformados, de la oficina de control de incendios y operaciones de rescate del departamento de bomberos acumulan 12 horas por período de pago quincenal, hasta un máximo de 240 horas por año.

(B) Los empleados uniformados, de la oficina de comunicaciones del departamento de bomberos, acumulan ocho horas por período de pago quincenal, hasta un máximo de 160 horas por año.

(C) Los demás empleados que reciben su pago cada dos semanas, acumulan 10 por ciento de horas pagadas hasta 80 por período de pago quincenal, hasta un máximo de 160 horas por año.

(D) Los demás empleados que reciben su pago semanalmente, acumulan 10 por ciento de horas pagadas hasta 40 por período de pago semanal, hasta un máximo de 160 horas por año.

(5) Cada empleado permanente con 19 años de servicio o más acumula días de vacaciones de la siguiente manera:

(A) Los empleados uniformados, de la oficina de control de incendios y operaciones de rescate del departamento de bomberos, acumulan 13.8 horas por período de pago quincenal, hasta un máximo de 276 horas por año.

(B) Los empleados uniformados, de la oficina de comunicaciones del departamento de bomberos, acumulan 9.2 horas por período de pago quincenal, hasta un máximo de 184 horas por año.

(C) Los demás empleados que reciben su pago cada dos semanas acumulan 11.5 por ciento de horas pagadas hasta 80 por período de pago quincenal, hasta un máximo de 184 horas por año.

(D) Los demás empleados que reciben su pago semanalmente, acumulan 11.5 por ciento de horas pagadas hasta 40 por período de pago semanal, hasta un máximo de 184 horas por año.

(d) Acumulación máxima. Los empleados pueden acumular días de vacaciones hasta por una cantidad equivalente a los permisos por vacaciones a los que tiene derecho el empleado durante un período de dos años. Cuando los permisos por vacaciones acumuladas alcanzan el máximo permitido, la acumulación cesa hasta que se tomen los días de vacaciones.

(e) Aceleración y aumento de límites anuales. En la fecha del 5º, 9º, 15º y 19º aniversario de servicio del empleado:

- (1) se acelera la acumulación de permisos por vacaciones; y
- (2) aumentan los límites de acumulación anual de permisos por vacaciones.

(f) Programas de incentivos. Además de los permisos por vacaciones obtenidos bajo esta Sección, los empleados pueden obtener días de vacaciones bajo programas de incentivos, aprobados por el administrador de la ciudad y adoptados por el concejo de la ciudad. Si el total de días de vacaciones supera el límite máximo de acumulación establecido en el Inciso (d) como resultado de los días de vacaciones obtenidos bajo un programa de incentivos, cesará la

acumulación de vacaciones hasta que se tomen suficientes días de vacaciones para reducir la acumulación total a un número por debajo del máximo permitido.

(g) Pago de vacaciones. El pago de vacaciones se basa en el día de trabajo regular del empleado, y en la cantidad de horas continuas que el empleado habría trabajado ese día, hasta un máximo de 40 horas de permisos pagados, en cualquier semana de trabajo. Este inciso no se aplica al personal uniformado de turno en el departamento de bomberos.

(h) Incrementos. Con la aprobación del departamento respectivo, los empleados uniformados, de la oficina de control de incendios y operaciones de rescate del departamento de bomberos, pueden tomar vacaciones en incrementos de seis horas y los empleados no exentos de la ciudad pueden tomar vacaciones en incrementos de un décimo de hora. Los empleados exentos deben tomar las vacaciones en incrementos de una hora.

(i) Elección de la fecha de vacaciones. El supervisor puede dar vacaciones en un momento del año que sea mejor para el interés público. Se puede dar preferencia a los empleados sobre la base de sus años de servicio.

(j) Días festivos. Si un día festivo oficial queda comprendido dentro de las vacaciones, se puede cobrar al empleado el día festivo en lugar del permiso por vacaciones. Este inciso no se aplica a los empleados uniformados, de la oficina de control de incendios y operaciones de rescate ni de la oficina de comunicaciones del departamento de bomberos, asignados a un turno de trabajo de 12 ó 24 horas.

(k) Muerte de un familiar. Se puede otorgar una prórroga apropiada de permiso por muerte de un familiar, en el caso de la muerte de un familiar del empleado, que ocurra durante las vacaciones del empleado.

(l) Permiso por vacaciones durante una suspensión. Los empleados suspendidos pierden el derecho de uso y acumulación de vacaciones mientras dure la suspensión. Una vez terminada la suspensión, el empleado debe volver físicamente a trabajar o, si está enfermo, presentar una constancia médica aprobada que justifique su incapacidad para volver a trabajar para que pueda recuperar el crédito y la acumulación de permisos por enfermedad.

(m) Permiso por vacaciones durante el permiso de ausencia sin goce de sueldo. Los empleados que están con permiso sin goce de sueldo pierden el derecho de uso y acumulación de vacaciones mientras dure el permiso sin goce de sueldo excepto si el permiso sin goce de sueldo es autorizado por la Ley de Permisos por Asuntos Familiares y Médicos. Una vez completado el permiso sin goce de sueldo, el empleado debe volver físicamente a trabajar o, si está enfermo, presentar una constancia médica aprobada que justifique su incapacidad para volver a trabajar y para que pueda recuperar el crédito y la acumulación de permisos por enfermedad.

(n) Permiso por vacaciones junto con permiso de ausencia sin goce de sueldo. Se debe obtener la aprobación departamental antes de tomar un período de permiso sin goce de sueldo junto con las vacaciones normales. Se prestará consideración favorable sólo por motivos excepcionales.

(o) Pago en lugar de permiso por vacaciones. El permiso por vacaciones se otorga con el fin específico de dar al empleado un período de descanso y recreación y la práctica de “vender” vacaciones es contraria a este fin. El pago en lugar de permiso por vacaciones, sólo puede ser otorgado en casos de extrema emergencia y debe ser aprobado por el concejo de la ciudad o por el administrador de la ciudad.

(p) Pago único de permiso por vacaciones.

(1) Pago en caso de terminación. Los empleados que son terminados después de los primeros seis meses de empleo cobrarán los permisos por vacaciones acumuladas pero no tomadas.

(2) Jubilación. Los empleados que se jubilan cobrarán un pago único por el período de permiso por vacaciones adeudadas al empleado.

(3) Despido. Los empleados despedidos que han completado los primeros seis meses de empleo en la ciudad cobrarán los permisos por vacaciones acumuladas en una suma única al final del siguiente período de pago completo, después de la fecha del despido. No se otorgará crédito por un día festivo que quede comprendido dentro del período de vacaciones si el período de vacaciones fue prorrogado dentro del período de pago.

(4) Muerte. Los permisos por vacaciones acumuladas para el crédito de un empleado que muere, serán pagados automáticamente en una suma única. Los días festivos que vengan después de la fecha de la muerte no serán pagados. Cuando la oficina del procurador de la ciudad así lo ordene, las sumas de dinero adeudadas al empleado fallecido serán entregadas al beneficiario o a los herederos del empleado.

(5) Cálculo. El pago único de permiso por vacaciones se calcula multiplicando la cantidad de horas de permiso por vacaciones a la que un empleado tiene derecho, por la tarifa regular de pago del empleado vigente en la fecha de terminación del empleo con la ciudad.

(q) Ajuste de permiso por vacaciones en los horarios de trabajo. Los permisos por vacaciones que les resten a los empleados uniformados, del departamento de bomberos, se ajustarán para reflejar las diferencias en los horarios de trabajo cuando:

(1) el empleado se traslada de o a la oficina de control de incendios y operaciones de rescate del departamento de bomberos; o

(2) se incrementa o disminuye el horario regular de trabajo de tiempo completo del empleado.

(r) Permiso de ausencia por asuntos familiares. Los empleados que son elegibles para permiso por asuntos familiares bajo la Sección 34-24.1(b) podrían tener que deducir horas de los permisos por vacaciones que les quedan para cubrir la totalidad o parte de cualquier ausencia al trabajo que se deban a un permiso por asuntos familiares, descritos en la Sección 34-24.1(e). (Ord. Nos. 19340; 19473; 19932; 22195; 22296; 22318; 24873; 24930)

SECCIÓN 34-24. PERMISOS COMPENSATORIOS.

(a) Elegibilidad. Los empleados exentos (excepto el gerente de la ciudad, el primer administrador asistente de la ciudad, un administrador asistente de la ciudad, un director de departamento, un subdirector de departamento, otro miembro del personal gerencial designado por el concejo de la ciudad o un empleado exento de la oficina del procurador de la ciudad) que trabajan horas extras por una o más horas completas en un período de pago, pueden obtener derecho a permisos compensatorios. Los empleados no exentos (excepto un empleado uniformado del departamento de policía o de bomberos) no pueden acumular permisos compensatorios pero cobrarán horas extras por las horas extras trabajadas.

(b) Acumulación. Los permisos compensatorios se acumulan a la tarifa de una hora completa de permiso por cada hora completa trabajada en 80 horas en un período de pago, hasta un máximo de 80 horas.

(c) Informes y registros. Los permisos compensatorios deben reportarse cada dos semanas. Al igual que con cualquier transacción de pago de nómina, el registro de las horas compensatorias puede ser objeto de auditoría.

(d) Saldo máximo. El saldo de permisos compensatorios de un empleado, no puede superar las 80 horas en cualquier momento. Las horas acumuladas por encima de este máximo, se perderán inmediatamente. No se puede pagar a los empleados exentos las horas compensatorias acumuladas.

(e) Esta sección no aplica a los empleados uniformados, exentos, del departamento de bomberos, por debajo del rango de subjefe. (Ord. Nos. 19340; 20075; 22195; 24873; 24930)

SECCIÓN 34-24.1. PERMISOS POR ASUNTOS FAMILIARES.

(a) Regulaciones federales. Los términos utilizados en esta sección no definidos en la Sección 34-4 de este capítulo tienen los significados que se les asignan en la Ley de Permisos por Asuntos Familiares y Médicos y en la Parte 825, Volumen 29 del Código de Regulaciones Federales, como fue enmendada. Todas las interpretaciones y aplicaciones de esta sección deben hacerse de acuerdo con los requisitos mínimos de la Ley de Permisos por Asuntos Familiares y Médicos y con la Parte 825, Volumen 29 del Código de Regulaciones Federales, como fue enmendada. Si cualquier disposición de esta sección se contradice con una disposición de la ley federal que rige el permiso por asuntos familiares, prevalecerá la ley federal.

(b) Elegibilidad. Cada empleado es elegible para permisos por asuntos familiares si el empleado:

(1) ha sido empleado continuo de la ciudad, durante un período de por lo menos 12 meses; y

(2) ha trabajado por lo menos 1,250 horas (excluyendo los permisos con y sin goce de sueldo) en los 12 meses anteriores al uso del permiso por asuntos familiares.

(c) Cantidad de días por asuntos familiares. Salvo lo dispuesto en el Inciso (d), cada empleado elegible puede tomar hasta 12 semanas laborales de permiso con o sin goce de sueldo por asuntos familiares, en un período de 12 meses. El período de 12 meses se cuenta desde la fecha en que el empleado toma el primer día por asuntos familiares.

(d) Cuando el esposo y la esposa trabajan para la ciudad.

(1) El esposo y la esposa que son empleados de la ciudad y son elegibles para permiso por asuntos familiares, tienen un límite de un total combinado de 12 semanas de permiso en cualquier período de 12 meses si se toman días por las siguientes razones:

(A) por el nacimiento del hijo o hija del empleado o para cuidar al bebé después del nacimiento;

(B) por aceptar a un hijo o hija en adopción o en cuidado de hogar adoptivo o para cuidar al niño o niña después de la colocación; o

(C) para cuidar al padre o madre del empleado durante una enfermedad grave.

(2) Cuando el esposo y la esposa usan una parte del total combinado de 12 semanas de permiso por asuntos familiares para uno de los fines establecidos en el Párrafo (1) de este inciso, el esposo y la esposa son elegibles para una cantidad de días de permiso por asuntos familiares igual a la diferencia entre las 12 semanas y el tiempo que cada uno se tomó individualmente de acuerdo con el Párrafo (1), y ese período restante podrá ser utilizado para un fin diferente a los establecidos en el Párrafo (1).

(e) Cuando se puede tomar el permiso por asuntos familiares. Los empleados elegibles pueden tomar el permiso por asuntos familiares en los siguientes casos:

(1) por el nacimiento del hijo o hija del empleado o para cuidar al bebé después del nacimiento;

(2) por aceptar a un hijo o hija en adopción o en cuidado de hogar adoptivo o para cuidar al niño o niña después de la colocación;

(3) para cuidar al cónyuge, hijo, hija, padre o madre del empleado, si el cónyuge, hijo, hija, padre o madre tiene una enfermedad grave; o

(4) por una enfermedad grave que le impide al empleado cumplir las funciones de su puesto.

(f) Administración del permiso por asuntos familiares. Las normas administrativas de la ciudad establecen procedimientos y requisitos específicos para la administración de la Ley de Permisos por Asuntos Familiares y Médicos. Ningún procedimiento ni requisito adoptado mediante norma administrativa puede contradecir a la Ley de Permisos por Asuntos Familiares y Médicos.

(g) Medida disciplinaria. Se podrán tomar medidas disciplinarias, incluso el despido, contra un empleado que:

(1) falsifica o hace declaraciones falsas sobre hechos para conseguir permiso por asuntos familiares; o

(2) comparte información médica confidencial con una persona no autorizada para recibir la información, para solicitar permiso por asuntos familiares. (Ord. Nos. 22195; 24873)

SECCIÓN 34-25. DÍAS FESTIVOS.

- (a) Días designados. Se observarán los siguientes días festivos oficiales:
- (1) Día de Año Nuevo (1 de enero);
 - (2) Aniversario del Nacimiento de Martin Luther King (tercer lunes de enero);
 - (3) Día de los Presidentes (tercer lunes de febrero)
 - (4) Día de la Conmemoración de Caídos en Guerra (último lunes de mayo);
 - (5) Día de la Independencia (4 de julio);
 - (6) Día del Trabajo/Día de César E. Chávez (primer lunes de septiembre);
 - (7) Día de Acción de Gracias (cuarto jueves de noviembre);
 - (8) Día después del Día de Acción de Gracias(cuarto viernes de noviembre); y
 - (9) Día de Navidad (25 de diciembre).

Se podrán autorizar días festivos adicionales con la aprobación del concejo de la ciudad ante la recomendación del administrador de la ciudad.

(b) Pago de días festivos. Los días festivos pagados se ofrecen a todos los empleados permanentes. Los empleados temporales tienen los días festivos oficiales, pero sin goce de sueldo y solamente los empleados temporales asignados a un trabajo que debe llevarse a cabo en el día festivo, podrían cobrar las horas trabajadas. Los empleados de tiempo completo reciben un pago por día festivo, igual a su día estándar de trabajo. Los empleados de tiempo parcial reciben un pago por día festivo prorrateado sobre la base del promedio de horas pagadas que el empleado acumula en las cuatro semanas de pago de salario anteriores al día festivo. Para calcular las horas extras, los días festivos se incluyen como horas trabajadas.

(c) Departamento de bomberos. Los empleados uniformados, de la oficina de control de incendios y operaciones de rescate del departamento de bomberos, reciben el equivalente de nueve días festivos por año, de acuerdo con las regulaciones departamentales.

(d) Días festivos en fin de semana. Cuando un día festivo oficial coincide con un fin de semana, se aplica el siguiente horario alternativo:

- (1) Un día festivo en día sábado, se toma el viernes antes del día festivo.
- (2) Un día festivo en día domingo, se toma el lunes después del día festivo.

(e) Días festivos trabajados. En un departamento en el que los empleados trabajan regularmente los días festivos, el departamento organizará los horarios para permitir a cada

empleado que trabaja el día festivo, un día festivo de reemplazo antes o después del día festivo, pero dentro de un plazo de tiempo razonable. Si el departamento no puede organizar un día festivo de reemplazo, el empleado cobrará las horas iguales al día estándar de trabajo del empleado. Este inciso no se aplica al personal uniformado, de turno en el departamento de bomberos.

(f) Pérdida de pago de días festivos. Los empleados no recibirán el pago por el día festivo si:

(1) tienen un permiso de ausencia sin goce de sueldo no aprobado, el día antes o después de un día festivo oficial;

(2) tienen un permiso de ausencia sin goce de sueldo no aprobado, en un día festivo en que el empleado normalmente tiene que trabajar; o

(3) tienen un permiso de ausencia sin goce de sueldo aprobado el día antes y el día después de un día festivo oficial, excepto al punto en que el permiso esté autorizado por la Ley de Permisos por Asuntos Familiares y Médicos.

(g) Día festivo en vacaciones o durante el permiso por enfermedad. Cuando un día festivo oficial queda comprendido en las vacaciones o en un permiso por enfermedad de un empleado, se cobrará el día festivo y no se hará ninguna deducción por el saldo de vacaciones o permiso por enfermedad del empleado por el día festivo.

(h) Día festivo durante un permiso por lesión. Los empleados que tienen suplemento salarial por una lesión cuando hay un día festivo, cobrarán compensación de los trabajadores, suplemento salarial o ambos en lugar del día festivo.

(i) Día festivo durante otro permiso. Los empleados que están con permiso por asuntos militares, para servicio en corte, o por muerte de un familiar cuando hay un día festivo, podrán tomar el día festivo en una fecha posterior que sea conveniente para el departamento.

(j) Muerte o despido. Dado a que se paga en una suma única la liquidación de las sumas adeudadas a un empleado separado de la nómina de pago por muerte o despido, ningún día festivo que ocurra después de la fecha de muerte o despido, será incluido en la determinación de la liquidación. (Ord. Nos. 19340; 24622; 24873)

SECCIÓN 34-26. PERMISOS PARA SERVICIO EN CORTE.

(a) Elegibilidad. El permiso para servicio en corte es un privilegio otorgado a todos los empleados permanentes.

(b) Cuándo se otorga. El permiso para servicio en corte, se permitirá cuando el empleado:

(1) sea citado para actuar como jurado; o

(2) sea citado para declarar como testigo.

(c) Litigio personal. No se podrá autorizar permiso para servicio en corte si el empleado es parte de un litigio personal, excepto lo permitido bajo el Inciso (b) de esta sección.

(d) Notificación al supervisor. El empleado debe notificar a su supervisor cuando reciba la citación para actuar como jurado o como testigo para la cual solicita el permiso para servicio en corte.

(e) Honorarios. Todos los honorarios pagados y gastos incurridos, reembolsados por la corte pertenecerán al empleado, siempre que la ciudad no haya pagado los gastos de viajes, comida, alojamiento o gastos misceláneos.

(f) Crédito de día estándar de trabajo. A los empleados con permiso para servicio en corte, se les acredita un día estándar de trabajo en el salario. No se hará ninguna asignación por las horas extras que el empleado podría haber ganado si hubiera trabajado.

(g) Regreso al trabajo. Cuando un empleado con permiso para servicio en corte es dado de alta por la autoridad judicial apropiada, el empleado deberá volver a trabajar si quedan por lo menos dos horas de trabajo. (Ord. Nos. 19340; 24873)

SECCIÓN 34-27. PERMISO POR MUERTE DE UN FAMILIAR.

(a) Elegibilidad. Se asignan tres días de trabajo a cada empleado permanente en caso de muerte de un familiar inmediato.

(b) Familiar no inmediato. La muerte de un familiar que no pertenece a la familia inmediata, puede considerarse por caso individual y se pueden dar hasta tres días de permiso si las circunstancias lo justifican.

(c) Muertes múltiples. Si se producen muertes múltiples simultáneamente dentro de una familia, el director del departamento puede hacer excepciones especiales a los tres días normalmente asignados. (Ord. Nos. 19340; 24873)

SECCIÓN 34-28. PERMISO SIN GOCE DE SUELDO.

(a) Elegibilidad. El permiso sin goce de sueldo, se otorga sobre la base de la discreción administrativa. Ningún empleado puede exigir el permiso sin goce de sueldo como derecho adquirido, pero éste puede ser otorgado a cualquier empleado.

(b) Cuándo se otorga. Se puede otorgar un permiso sin goce de sueldo a un empleado por los siguientes motivos:

(1) Para participar en una capacitación que podría resultar en mayor capacidad laboral.

(2) Para alcanzar un nivel educativo necesario para el progreso de la ciudad.

(3) Para prestar un servicio que contribuirá al bienestar público.

(4) Para recuperarse de una enfermedad o discapacidad, que no se considera que sea de carácter permanente o de incapacidad, para la cual se han agotado o no están disponibles el permiso por enfermedad, ni los beneficios de suplemento salarial.

(5) Cuando el regreso al trabajo podría poner en peligro la salud de los demás.

(6) Para brindar el cuidado necesario a un familiar enfermo o incapacitado.

(7) Por un permiso justificado durante los seis primeros meses de empleo.

(8) Por una ausencia justificada, pero no remunerable, de menos de un día.

(9) Para permitir tomar vacaciones.

(10) Para cumplir con tareas en el servicio militar según lo autoriza la Sección 34-30 de este capítulo y las normas administrativas establecidas de acuerdo con esa sección.

(11) Para tomar permiso por asuntos familiares.

(12) A discreción del director del departamento, porque otras circunstancias justifican otorgar un permiso sin goce de sueldo.

(c) Duración del permiso permitido.

(1) El director del departamento puede autorizar el permiso sin goce de sueldo por un período que no exceda seis semanas calendario consecutivas. El permiso sin goce de sueldo de más de seis semanas calendario consecutivas, debe ser solicitado por el director del departamento y aprobado por el director de recursos humanos. El administrador de la ciudad debe aprobar el permiso sin goce de sueldo de más de 13 semanas consecutivas.

(2) No obstante lo establecido en el Párrafo (1) de este inciso, el permiso sin goce de sueldo de un empleado que desarrolla tareas en el servicio militar, está regido por la Sección 34-30 de este capítulo y por las normas administrativas establecidas de acuerdo con esa sección.

(d) Crédito por servicio.

(1) Un empleado que está ausente con permiso sin goce de sueldo en el trabajo de más de seis semanas calendario consecutivas de duración, pierde el crédito por servicio correspondiente a ese período después de las seis semanas calendario, excepto en casos en que el permiso sin goce de sueldo esté autorizado por la Ley de Permisos por Asuntos Familiares y Médicos.

(2) No obstante lo establecido en el Párrafo (1) de este inciso, el crédito por servicio de un empleado que desarrolla tareas en el servicio militar, está regido por la Sección 34-30 de este capítulo y por las normas administrativas establecidas de acuerdo con esa sección.

(e) Permiso acumulado. Los empleados que tienen permiso sin goce de sueldo pierden su derecho de uso y acumulación de permiso por enfermedad, permiso por vacaciones, permiso por días festivos, permiso por muerte de un familiar y permiso para servir en corte, excepto en casos en que el permiso sin goce de sueldo esté autorizado por la ley federal o estatal.

(f) Terminación. Los empleados que tienen permiso sin goce de sueldo, deben volver físicamente al trabajo para recuperar el crédito del permiso por enfermedad, pero cobrarán lo que les reste de vacaciones si son terminados en el empleo. El pago de lo que resta de vacaciones se hará a la tarifa de pago en vigencia, al comienzo del permiso sin goce de sueldo. (Ord. Nos. 19340; 19473; 20716; 22026; 22195; 24873)

SECCIÓN 34-29. PERMISO CON GOCE DE SUELDO (AUSENCIA JUSTIFICADA.)

(a) Discrecional. Ciertos permisos autorizados no previstos en las políticas de permisos regulares, pertenecen a la categoría de discreción administrativa. Este permiso con goce de sueldo, se denomina permiso administrativo y se registra como tal en los registros salariales.

(b) Cuándo se otorga. Un director departamental puede darle permiso administrativo a un empleado por el tiempo necesario:

- (1) para rendir un examen del servicio civil;
- (2) para someterse al examen físico exigido por la ciudad;
- (3) para hacer una apelación oral ante la junta directiva de servicios civiles, ante la junta de revisión de accidentes o ante otra junta o comité (excepto ante el concejo de la ciudad) cuya función pueda afectar la condición de trabajo del empleado;
- (4) para votar en una elección de la ciudad, estatal o nacional;
- (5) por motivos personales urgentes; o
- (6) por otras circunstancias a discreción del director del departamento.

(c) Medida disciplinaria pendiente. A un empleado acusado de violación a una ley, norma o política municipal, estatal o federal que, si es probada, justificaría una acción disciplinaria formal, se le podría dar un permiso con goce de sueldo mientras esté pendiente la resolución de una investigación para determinar la naturaleza y el alcance exactos de la violación, y mientras esté pendiente la imposición de una acción disciplinaria por la violación. Medidas disciplinarias formales incluyen amonestación, suspensión, descenso o despido. (Ord. Nos. 19340; 24873)

SECCIÓN 34-30. PERMISO POR SERVICIO MILITAR/ ASUNTOS MILITARES.

(a) Regulaciones federales y estatales. Los términos utilizados en esta sección, y en otras disposiciones de la política de permiso por servicio militar/ asuntos militares de la ciudad,

que no estén definidos en este capítulo, tienen los significados que se les asignan en la Ley de Derechos de Empleo y Reemplazo de los Servicios Uniformados; Capítulo 431 del Código del Gobierno de Texas, como fue enmendado; y en el Capítulo 613 del Código del Gobierno de Texas, como fue enmendado. Todas las interpretaciones y aplicaciones de esta sección y de las otras disposiciones de la política de permiso por servicio militar/ asuntos militares de la ciudad, deben ser hechas de acuerdo con los requisitos mínimos de esas leyes federales y estatales. Si cualquier disposición de esta sección o cualquier otra disposición de la política de permiso por servicio militar/ asuntos militares de la ciudad se contradice con una disposición de la ley federal o estatal que rige el permiso por servicio militar y asuntos militares, prevalecerá la ley federal o estatal.

(b) No discriminación. La ciudad no discrimina con respecto a la contratación, reemplazo, retención, promoción ni respecto a ningún beneficio de empleo por la membresía, solicitud de membresía o desarrollo de tareas en el servicio militar, por parte de un solicitante o empleado.

(c) Permiso de ausencia por asuntos militares. La ciudad otorgará el permiso por asuntos militares a empleados de la ciudad que cumplan con la Ley de Derechos de Empleo y Reemplazo de los Servicios Uniformados; Capítulo 431 del Código del Gobierno de Texas, como fue enmendado; y con el Capítulo 613 del Código del Gobierno de Texas, como fue enmendado. Los procedimientos y requisitos específicos para la administración de la política permiso por servicio militar/ asuntos militares están descritos en las normas administrativas de la ciudad. Ningún procedimiento ni requisito adoptado por medio de norma administrativa puede contradecirse con la Ley de Derechos de Empleo y Reemplazo de los Servicios Uniformados; Capítulo 431 del Código del Gobierno de Texas, como fue enmendado; ni con el Capítulo 613 del Código del Gobierno de Texas, como fue enmendado.

(d) Responsabilidad. La responsabilidad por la administración de la política de permiso por servicio militar/ asuntos militares de la ciudad, recae sobre:

(1) el director del departamento y la junta directiva de servicios civiles para los empleados en puestos clasificados;

(2) el director del departamento y el director de recursos humanos para los empleados en puestos no clasificados; y

(3) el director del departamento, para los empleados en puestos que no son puestos de servicio civil. (Ord. Nos. 19340; 22195; 22296; 22318; 24873)

SECCIÓN 34-31. PERMISO POR LESIONES.

(a) Después del primer día, el tiempo sin trabajar por discapacidad o tratamiento médico de una lesión, que se produjo mientras el empleado estaba en el curso del empleo en la ciudad, puede ser computado como permiso por lesiones.

(b) La acción disciplinaria en contra de un empleado debe demorarse hasta que el empleado vuelva a trabajar después del permiso por lesiones, excepto que la acción disciplinaria se imponga por un delito cometido por el empleado.

(c) No se podrán otorgar aumentos por mérito mientras que un empleado tenga permiso por lesiones, ya sea que el empleado esté recibiendo pagos de suplemento salarial o no. (Ord. 25389)

ARTÍCULO IV.**BENEFICIOS.****SECCIÓN 34-32. BENEFICIOS DE SALUD.**

(a) La ciudad ofrece a todos los empleados permanentes de tiempo completo y de tiempo parcial, y a todos los miembros del concejo de la ciudad, participar en un programa de beneficios de salud. Los empleados temporales no son elegibles para participar en el programa de beneficios de salud.

(b) La elegibilidad, las primas y los procedimientos para participar en el programa de beneficios de salud en el caso de empleados activos y jubilados, están definidos en planes maestros adoptados por el concejo de la ciudad y archivados en el departamento de recursos humanos. La ciudad puede cambiar el programa de beneficios de salud en cualquier momento, sujeto a la ley aplicable.

(c) Notificación de los derechos de los jubilados a comprar la continuación de los beneficios de salud.

(1) Bajo el Capítulo 175 del Código del Gobierno Local de Texas, como fue enmendado, la persona que se jubila de la ciudad y tiene derecho a recibir beneficios de jubilación de la ciudad, tiene derecho a seguir comprando la cobertura de beneficios de salud para él/ella y para sus dependientes elegibles, excepto si la persona es elegible para recibir cobertura de beneficios de salud de grupo a través de otro empleador.

(2) Para recibir la continuación de la cobertura de beneficios de salud, la persona debe informar a la ciudad, a más tardar el día de la fecha de su jubilación, acerca de su elección de continuar con la cobertura.

(3) Si la persona decide continuar recibiendo la cobertura de beneficios de salud para él/ella y para sus dependientes y, en una fecha posterior, decide interrumpir esa cobertura, la persona ya no será elegible para recibir la cobertura de la ciudad.

(4) Si una persona no participa en el programa de beneficios de salud de la ciudad en el momento en que se jubila de la ciudad, esa persona no es elegible para continuar teniendo la cobertura de beneficios de salud. (Ord. Nos. 19340; 20088; 22026; 22296; 22318; 24873)

SECCIÓN 34-33. SEGURO DE VIDA.

(a) Cada empleado permanente participa en el programa de seguro de vida de grupo. La ciudad paga el costo total de la cobertura básica de seguro de vida de los empleados permanentes de tiempo completo y la mitad del costo en el caso de los empleados permanentes de tiempo parcial.

(b) Los empleados tienen la opción de elegir una cobertura de seguro de vida adicional. El empleado pagará el costo total de la cobertura del seguro de vida adicional. (Ord. Nos. 19340; 24873)

SECCIÓN 34-34. RESERVADO.

(Derogado por Ord. 24873)

ARTÍCULO V.**REGLAS DE CONDUCTA.****SECCIÓN 34-35. PRÁCTICAS JUSTAS DE CONTRATACIÓN.**

(a) La administración de la ciudad no podrá despedir a una persona, fallar en contratar o negarse a contratar a una persona ni de otra manera discriminar a ninguna persona con respecto a la compensación, términos, condiciones o privilegios de empleo, debido a raza, color, edad, religión, sexo, estado civil, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad, opiniones políticas o afiliaciones de la persona. Nada de lo contenido en este inciso otorga beneficios a los empleados, incluyendo, sin carácter limitativo, permisos con o sin goce de sueldo, beneficios médicos o de jubilación, a ninguna persona que no es elegible para recibir esos beneficios, bajo cualquier otra disposición de este capítulo, del plan maestro de salud de la ciudad, del programa del fondo de jubilación de los empleados o del sistema de pensión de policía y bomberos, ni bajo ninguna otra ordenanza o resolución de la ciudad o ley estatal o federal.

(b) La administración de la ciudad no podrá limitar, segregar ni clasificar a los empleados o solicitantes de manera tal que se prive o que suelen a privar a esas personas de oportunidades de empleo o que afecte de manera adversa la condición del empleado por raza, color, edad, religión, sexo, estado civil, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad, opiniones políticas o afiliaciones de la persona. (Ord. Nos. 19340; 22195; 22296; 22318; 24873)

SECCIÓN 34-36. REGLAS DE CONDUCTA.

(a) Estándares de desempeño.

(1) Se espera que todos los empleados mantengan de manera constante estándares de desempeño satisfactorios. Las deficiencias continuas en el desempeño, a diferencia de las violaciones aisladas a la norma mencionadas en los Incisos (b) y (c) de esta sección, deberán ser atendidas en primer lugar a través de los esfuerzos conjuntos del supervisor y del empleado.

(2) Si no se cumplen los estándares de desempeño, el empleado estará sujeto a una acción disciplinaria formal, que puede consistir en amonestación, suspensión, descenso o despido. La acción específica tomada determina qué derechos de apelación tiene disponibles el empleado, en el caso de que tenga alguno.

(b) Conducta inaceptable. Los siguientes tipos de conducta son inaceptables y pueden constituir causa de acción disciplinaria correctiva que puede consistir en amonestación, suspensión, descenso o despido, dependiendo de los hechos y circunstancias de cada caso. Los ejemplos dados son típicos, pero no totalmente inclusivos.

(1) Asistencia insatisfactoria puede ejemplificarse con las siguientes violaciones, pero no se limita a ellas:

- (A) ausencia o llegada tarde injustificada;
- (B) no avisar al supervisor sobre una ausencia o llegada tarde, desde dos horas antes hasta dentro de 30 minutos después de la hora de inicio, tal como lo prescribe el procedimiento departamental;
- (C) excesivas ausencias o llegadas tarde aisladas;
- (D) ausencia o llegada tarde que provoca la reducción o interrupción del servicio; o
- (E) cantidad excesiva de tiempo fuera del trabajo, sin importar cuál sea el motivo.

(2) Abandono del puesto ocurre cuando un empleado se ausenta de su puesto durante tres días de trabajo consecutivos sin autorización, o si se niega a cumplir una orden de presentarse en el trabajo. Se considera que el empleado ha abandonado el puesto y puede ser despedido.

(3) Incapacidad para asistir al trabajo ocurre cuando un empleado está ausente debido a una enfermedad o lesión que continúa después de haber agotado el permiso por enfermedad y el suplemento salarial.

(4) Incapacidad o falta de disposición para efectuar el trabajo asignado de manera satisfactoria puede ejemplificarse con las siguientes violaciones, pero no se limita a ellas:

- (A) falta de cumplimiento de instrucciones escritas o verbales;
- (B) discusión por asignaciones o instrucciones; u
- (C) otras deficiencias que indican la falta de cumplimiento del empleado para las responsabilidades que surgen de su puesto.

(5) Indiferencia hacia el trabajo puede ejemplificarse con las siguientes violaciones, pero no se limita a ellas:

- (A) falta de atención, ineficiencia, holgazanería, sueño, descuido o negligencia;
- (B) no permanecer en la estación de trabajo, abandono del trabajo sin permiso o tiempo excesivo para comer o en los descansos;
- (C) ocupación en asuntos personales;
- (D) interrupción del trabajo de los demás; o

(E) tratamiento descortés o irresponsable al público o a los demás empleados.

(6) Sabotaje puede ejemplificarse con las siguientes violaciones, pero no se limita a ellas:

(A) daño o destrucción deliberado de los equipos o propiedades de la ciudad;

(B) daños a propiedades de la ciudad;

(C) alteración, eliminación, destrucción o divulgación no autorizada de registros de la ciudad;

(D) apoyo o participación de invasión o embargo ilegal de propiedades de la ciudad;

(E) incitar a causar o participar en retrasos de trabajo, manifestaciones pacíficas, huelgas u otras acciones o esfuerzos concertados para limitar o restringir el trabajo de los empleados;

(F) negación a cruzar líneas de piquetes;

(G) interferencia con el uso público o con el acceso a servicios, propiedades o edificios de la ciudad; o

(H) amenazas de cometer actos de sabotaje, tal como está definido en este párrafo.

(7) Violaciones a la seguridad pueden ejemplificarse con las siguientes violaciones, pero no se limitan a ellas:

(A) falta de cumplimiento de reglas y regulaciones de seguridad de la ciudad o departamentales;

(B) falta de uso de equipo de seguridad requerido;

(C) eliminación o evasión de un aparato de seguridad;

(D) levantamiento de objetos de manera riesgosa;

(E) operación de un vehículo o de otro equipo de manera riesgosa;

(F) fumar en áreas prohibidas;

(G) poner en peligro la seguridad propia o la de terceros por acciones irresponsables o de descuido o por negligencia;

(H) falta de aviso de una lesión o accidente vehicular en el trabajo o condiciones de trabajo riesgosas; o

(I) el hecho de que un supervisor no retire del lugar de trabajo o no ayude a trasladar a un lugar seguro a una persona cuyas capacidades mentales están afectadas por lesión, enfermedad, consumo de alcohol o drogas o alteración emocional.

(8) Deshonestidad puede ejemplificarse con las siguientes violaciones, pero no se limita a ellas:

(A) aceptación de dinero o de otro objeto de valor de parte de una persona que está sujeta a la decisión reguladora o supervisión del empleado;

(B) fraude, falsificación o falsificación dolosa de reportes o registros oficiales de la ciudad;

(C) informes falsos acerca de los motivos del permiso de ausencia con goce de sueldo; o

(D) cualquier otra falsificación en detrimento de la ciudad o de los compañeros empleados.

(9) Robo, sin importar el valor del objeto, puede ejemplificarse con las siguientes violaciones, pero no se limita a ellas:

(A) toma no autorizada de pertenencias de la ciudad o de terceros;

(B) uso no autorizado de fondos de la ciudad o de los empleados;

(C) uso o autorización de uso de equipos de la ciudad o servicios de los empleados para actividades que no sean las actividades oficiales de la ciudad; o

(D) uso o autorización de uso de equipos de la ciudad o servicios de los empleados, sin la autoridad correspondiente.

(10) Insubordinación puede ejemplificarse con las siguientes violaciones, pero no se limita a ellas:

(A) incumplimiento doloso o negación de cumplimiento de órdenes o instrucciones específicas de un supervisor o autoridad superior, teniendo en cuenta que:

(i) si el empleado cree que una instrucción u orden es inapropiada, debe obedecerla y después presentar una querrela; o

(ii) si el empleado cree que si cumple la instrucción u orden esto podría resultar en lesión física propia o para otros o en un daño a equipos de la ciudad, el

empleado debe solicitar la aprobación del siguiente nivel de supervisión, antes de hacer el trabajo, excepto en casos en que el peligro del cual se queja, es inherente al trabajo;

(B) presentar una petición denegada ante la autoridad del siguiente nivel superior, sin informar al nivel inferior, teniendo en cuenta que:

(i) si el empleado cree que una instrucción u orden es inapropiada, el empleado debe obedecer la instrucción y después presentar una querrela; o

(ii) si el empleado cree que si cumple la instrucción u orden esto podría resultar en lesión física propia o para otros o en un daño a equipos de la ciudad, el empleado debe solicitar la aprobación del siguiente nivel de supervisión antes de hacer el trabajo, salvo si el peligro del cual se queja, es inherente al trabajo; o

(C) si el empleado no se somete a una prueba de drogas o alcohol cuando se le ordena hacerlo.

(11) Abuso de drogas o alcohol.

(A) El abuso de drogas o alcohol puede ejemplificarse con las siguientes violaciones, pero no se limita a ellas:

(i) un empleado no puede cumplir con sus tareas de manera efectiva y segura debido a:

(aa) ingestión, inhalación o inyección de una droga; o

(bb) ingestión de una bebida alcohólica;

(ii) un empleado posee, ingiere, inhala o se inyecta en el cuerpo una droga:

(aa) durante el horario de trabajo;

(bb) en un vehículo de la ciudad; o

(cc) en una propiedad de la ciudad;

(iii) un empleado posee o ingiere una bebida alcohólica:

(aa) durante el horario de trabajo;

(bb) en un vehículo de la ciudad; o

(cc) en una propiedad de la ciudad, salvo cuando se trate de un evento autorizado de la ciudad; o

(iv) un empleado da un resultado positivo en la prueba de drogas o alcohol.

(B) En este párrafo:

(i) "Droga" es una sustancia controlada tal como la define la Sección 1.02 de la Ley de Sustancias Controladas de Texas.

(ii) "Bebida alcohólica" significa alcohol o cualquier bebida que contenga más de la mitad de uno por ciento de alcohol por volumen, que pueda usarse para beber sola o diluida.

(C) Se puede exigir a un empleado o a un miembro del concejo de la ciudad que se someta a una prueba de drogas o alcohol, llevada a cabo de acuerdo con las normas establecidas por el administrador de la ciudad y revisadas por el procurador de la ciudad, si hay una sospecha razonable de que:

(i) el empleado o el miembro del concejo de la ciudad ha ingerido, inhalado o se ha inyectado una droga en el cuerpo o ha ingerido una bebida alcohólica; y

(ii) la presencia de la droga o bebida alcohólica en el cuerpo del empleado o miembro del concejo de la ciudad ha hecho que el empleado o miembro del concejo de la ciudad no esté apto para trabajar, ha comprometido el desempeño de las tareas laborales del empleado o miembro del concejo de la ciudad, o ha generado un peligro a la seguridad.

(D) Un empleado a quien se ordena que se someta a una prueba de drogas o alcohol y se niega a hacerlo, o presenta una muestra falsa para la prueba, será despedido por insubordinación.

(12) Disturbio puede ejemplificarse con las siguientes violaciones, pero no se limita a ellas:

(A) peleas o conducta escandalosa;

(B) causar deliberadamente daño físico a otro empleado o ciudadano;

(C) intimidación;

(D) alteración innecesaria del área de trabajo;

(E) uso de lenguaje profano, abusivo, amenazante o hablar en voz muy alta y escandalosa;

(F) acoso sexual;

(G) diseminación de informes falsos; u

(H) otra alteración de las relaciones armoniosas entre los empleados o entre los empleados y el público.

(13) Abuso de las propiedades de la ciudad.

(A) Abuso de las propiedades de la ciudad puede ejemplificarse con las siguientes violaciones, pero no se limita a ellas:

(i) daño o destrucción negligente de los equipos o propiedades de la ciudad;

(ii) desecho de materiales o pérdida negligente de herramientas o materiales;

(iii) mantenimiento inadecuado de equipos; o

(iv) daño provocado por el uso de herramientas o equipos para fines que no sean aquellos para los que la herramienta o el equipo fueron fabricados.

(B) Además de estar sujeto a la acción disciplinaria apropiada, el empleado será responsable de la reparación o reemplazo de los objetos dañados intencionalmente o por su negligencia. Si el empleado no reintegra a la ciudad el valor del objeto, será despedido.

(14) Conducta indebida es una conducta o delito, durante o fuera del horario de trabajo que, si llega a hacerse de conocimiento público, podría tener un efecto adverso para la ciudad o para la confianza del público en el gobierno de la ciudad.

(15) Menosprecio de la confianza pública es una conducta, durante el horario de trabajo o fuera de él que, si llega a ser conocimiento público, podría menoscabar la confianza pública en las operaciones del gobierno de la ciudad.

(16) Posesión de armas.

(A) La posesión de un arma capaz de provocar lesiones personales graves, está prohibida en las propiedades de la ciudad, excepto que esté específicamente autorizada y que se relacione con el trabajo.

(B) En este párrafo, un arma capaz de provocar lesión grave significa, sin carácter limitativo:

(i) cualquier arma de fuego;

(ii) cualquier cuchillo ilegal, incluyendo, sin carácter limitativo:

- y media;
- (aa) un cuchillo con una hoja de más de cinco pulgadas
- apuñalar a otro al arrojarlo;
- (bb) un instrumento manual diseñado para cortar o
- puñal, un estilete o una daga;
- (cc) una daga, incluyendo, sin carácter limitativo, un
- (dd) un machete;
- (ee) una espada; y
- (ff) una lanza;
- (iii) una navaja de muelle;
- (iv) cualquier garrote, incluyendo, sin carácter limitativo:
- (aa) una cachiporra;
- (bb) un bastón;
- (cc) una macana; y
- (dd) un hacha;
- (v) cualquier arma o dispositivo explosivo;
- (vi) un silenciador de arma de fuego;
- (vii) manopla metálica;
- (viii) municiones;
- (ix) una pistola de bengalas;
- (x) cualquier dispositivo para arrojar químicos; y
- (xi) cualquier líquido cáustico o corrosivo, como ácido o lejía, capaz de provocar grave daño corporal.

(C) Todos los demás términos usados en este párrafo tienen los significados que se les asignan respectivamente en el Código Penal de Texas, como fue enmendado.

(D) Se podrán revisar las pertenencias personales de un empleado que se encuentra en una propiedad de la ciudad, si hay sospecha razonable de que el empleado está

en posesión de un arma capaz de provocar lesiones corporales graves a las personas en las propiedades de la ciudad.

(E) Los pequeños tubos personales de rociador de pimienta están permitidos.

(F) Todos los empleados deberán consultar los procedimientos, requerimientos y definiciones específicos, respecto a la posesión de armas, que además están descritos en las normas administrativas de la ciudad.

(17) Falta de cumplir con los estándares de vestimenta, arreglo e higiene personal apropiados para la situación de trabajo del empleado.

(18) Violación de una norma administrativa de la ciudad.

(19) No denunciar una violación puede ejemplificarse con, pero no se limita a, no denunciar ante la autoridad pertinente, cualquier violación conocida descrita en este inciso.

(c) Conflicto de intereses e influencia política indebida.

(1) Reglas de conflicto de intereses. Las reglas de conflicto de intereses, prohíben actividades que tienden a comprometer la lealtad de un empleado hacia la ciudad. Estas reglas están enunciadas en el Capítulo 12A: "Código de Ética" de este código y en la Sección 11, Capítulo XXII de los estatutos de la ciudad.

(2) Influencia política indebida en una elección del concejo de la ciudad. Para evitar la influencia indebida de un empleado de la ciudad sobre el resultado de una elección del concejo de la ciudad de Dallas, y para evitar la influencia indebida de los miembros o candidatos del concejo de la ciudad sobre un empleado de la ciudad, el empleado o la asociación de empleados deberán cumplir con las regulaciones establecidas en el Capítulo 12A: "Código de Ética" de este código, Sección 16(b), Capítulo XVI de los estatutos de la ciudad, y con las decisiones aplicables del tribunal.

(3) Elecciones que no son del concejo de la ciudad. En una elección que no sea una elección del concejo de la ciudad de Dallas, los empleados deberán cumplir con las regulaciones establecidas en el Capítulo 12A: "Código de Ética" de este código, Sección 16(b), Capítulo XVI de los estatutos de la ciudad, y con las decisiones aplicables del tribunal.

(d) Acciones disciplinarias y legales. Si la evidencia prueba que ha ocurrido una violación de esta sección, se podrá tomar una acción disciplinaria independientemente y antes de cualquier acción o condena legal. (Ord. Nos. 19340; 20251; 22296; 22318; 24873)

(Esta página se dejó en blanco intencionalmente.)

ARTÍCULO VI.**PROCEDIMIENTOS PARA DISCIPLINA, PARA QUERELLAS Y APELACIONES.****SECCIÓN 34-37. PROCEDIMIENTOS PARA DISCIPLINA.**

(a) Normas. El director de recursos humanos está autorizado para y tiene la obligación de promulgar normas y procedimientos, consistentes con los estatutos de la ciudad y con las ordenanzas y reglas y regulaciones de servicio civil de la ciudad, que sean razonablemente necesarias y apropiadas para implementar las reglas de conducta y disciplina para los empleados, expresadas en este capítulo.

(b) Reglas departamentales. Debido a la variedad de servicios que brinda la ciudad, puede ser necesario que los departamentos establezcan códigos de conducta, reglas, órdenes, normas y procedimientos para cumplir con las responsabilidades departamentales. Los empleados que violen un código de conducta, regla, orden, norma o procedimiento departamental, estarán sujetos a una acción disciplinaria. Los departamentos pueden designar el nivel de autoridad de supervisión o departamental, que puede tomar o recomendar la acción disciplinaria. Las disposiciones de este capítulo y los procedimientos establecidos en las normas administrativas de la ciudad tienen precedencia sobre las reglas departamentales.

(c) Investigaciones pendientes. Cuando se sospecha que un empleado ha violado una ley, regla, orden, norma, procedimiento o regulación de la ciudad, estatal o federal que, si se prueba, justificaría una acción disciplinaria, se puede llevar a cabo una investigación para determinar la naturaleza y el alcance exacto de la supuesta violación y el empleado puede ser obligado a tener un permiso administrativo con goce de sueldo mientras esté pendiente el resultado de la investigación y la imposición de la acción disciplinaria.

(d) Acción disciplinaria; procedimientos y notificaciones.

(1) Las acciones disciplinarias formales incluyen amonestación, suspensión, descenso o despido. El hecho de que un empleado sea separado de un puesto como resultado de una reorganización o de la reducción de la fuerza laboral no es una acción disciplinaria. Las cartas de asesoramiento o de consejos, no se consideran una acción disciplinaria, pero son enviadas para avisar al empleado que:

(A) hay deficiencias en su conducta o desempeño;

(B) hay posibles violaciones provocadas por la conducta o el desempeño del empleado; o

(C) hay maneras en que el empleado debe mejorar su conducta o desempeño.

(2) El procedimiento de una acción disciplinaria formal de amonestación, suspensión, descenso o despido incluye lo siguiente:

(A) Se debe dar notificación escrita al empleado donde conste:

- (i) el tipo de acción disciplinaria tomada, es decir, amonestación, suspensión, descenso o despido;
- (ii) la regla específica violada;
- (iii) el incidente específico que da origen a la acción; y
- (iv) el derecho de apelación del empleado, si corresponde, ante una oficina específica dentro de un plazo determinado.

(B) Antes de efectuar un despido, el empleado que tiene derecho de apelación interna ante una junta de proceso del servicio civil o ante un juez administrativo debe tener oportunidad de responder a los alegatos, tanto por escrito como oralmente, ante la persona que tiene autoridad para tomar la medida.

(3) Los procedimientos disciplinarios enunciados en el Párrafo (2) de este inciso no se aplican a:

(A) un director de departamento, subdirector de departamento u otro miembro del personal gerencial designado por el concejo de la ciudad, de acuerdo a la Sección 11, Capítulo XVI de los estatutos de la ciudad;

(B) una persona nombrada de manera permanente que no ha completado el período de prueba inicial, si corresponde, tal como se describe en la Sección 34-11(d) de este capítulo; o

(C) un empleado que no pertenece al servicio civil.

(4) La suspensión impuesta bajo este inciso no podrá superar los 45 días laborales para una sola acción disciplinaria. Cualquier empleado que amerite una suspensión de más de 45 días laborales debe ser despedido. Este inciso no supone que un despido, después de ser apelado, sea reducido a una suspensión que no podrá superar los 45 días laborales. (Ord. Nos. 19340; 19562; 21304; 22026; 24873; 26182)

SECCIÓN 34-38. PROCEDIMIENTOS PARA QUERELLAS Y APELACIONES.

(a) Aplicabilidad. Esta sección se aplica a todos los empleados permanentes de la ciudad, excepto a los siguientes:

(1) Un director de departamento, subdirector de departamento u otro miembro del personal gerencial, designado por el concejo de la ciudad, de acuerdo con la Sección 11, Capítulo XVI de los estatutos de la ciudad.

(2) Un empleado que no pertenece al servicio civil.

(b) Objetivo. Los procedimientos de querrela y apelación, descritos en esta sección, se incluyen con el objeto de dar a los empleados oportunidad para:

(1) presentar una querrela respecto a las condiciones de trabajo del empleado, que el empleado reclama que se han visto afectadas de manera adversa por una violación, interpretación errónea o aplicación incorrecta de una ley, ordenanza, resolución, política, regla o regulación específica; o

(2) apelar una acción disciplinaria.

(c) Términos y condiciones.

(1) Un empleado que puede apelar una querrela o acción disciplinaria puede tener dos niveles de audiencias de apelación pero no más de un total de cuatro audiencias. Las apelaciones de descenso o terminación, ante la junta de proceso del servicio civil, o ante un juez administrativo, se cuentan como un nivel de audiencia de apelación.

(2) Una querrela o una apelación disciplinaria, se puede presentar durante el horario normal de trabajo sin que el empleado pierda su pago, con la condición de que no se abuse de este privilegio.

(3) No se permite la preparación de una querrela o apelación disciplinaria durante el horario de trabajo, excepto para pedir ayuda al departamento de recursos humanos.

(4) Un miembro uniformado, del departamento de policía o del departamento de bomberos, puede apelar una querrela sólo a través del Paso 3, con la excepción de que esta querrela podrá ser apelada más allá del Paso 3 si tiene que ver con:

(A) un reclamo de discriminación por raza, color, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad, edad o discapacidad, que afecta la capacitación, promoción, ascenso o traslado del empleado; o

(B) un reclamo relacionado con una interpretación o aplicación de una norma del servicio civil.

(5) Excepto el paso final de la apelación de una suspensión, descenso o despido, la audiencia llevada a cabo bajo estos procedimientos es una discusión informal sin que se deje constancia escrita. El empleado debe estar dispuesto a discutir la evidencia y a responder las preguntas relacionadas con la querrella o apelación en cada paso. El hecho de que no se discutan los hechos del caso en cualquier nivel informal de estos procedimientos, constituirá el retiro de la querrella o apelación y hará que la decisión tomada sea inapelable.

(6) Un empleado puede pedir ayuda o representación para presentar una querrella o apelación en cualquier paso. Se puede pedir asesoramiento y ayuda sobre los procedimientos de querrella o apelación al departamento de recursos humanos. Si se elige a otro empleado para prestar ayuda o representación en la querrella o apelación, ese empleado no es elegible para recibir su pago regular pero se le puede dar vacaciones o permiso sin goce de sueldo, dependiendo del procedimiento departamental. El supervisor también puede pedir ayuda o representación.

(7) Los días usados para establecer plazos límite en esta sección, son días laborales. Los plazos comienzan a correr el día laboral después del incidente, evento, audiencia o notificación. Excepto disposición de lo contrario, los plazos para presentar querrellas o apelaciones exigen que la petición de querrella o apelación sea recibida dentro de ese plazo por la oficina designada como el siguiente paso para la querrella o apelación.

(8) Excepto debido a motivos que estén fuera del control del empleado, si un empleado no presenta una querrella o apelación dentro del plazo prescrito en el Inciso (f) de esta Sección o si no comparece personalmente en una audiencia, la cuestión será considerada como aceptada y la última decisión tomada será inapelable.

(9) Si la audiencia de una querrella o apelación no se celebra dentro de los 20 días laborales después de la fecha en que se recibe la petición (excepto que la fecha de audiencia sea prorrogada por acuerdo recíproco o por circunstancias extraordinarias, como muerte de un familiar o enfermedad con constancia médica), el empleado que solicita la audiencia podrá proceder al siguiente nivel de apelación. Este plazo no se aplica a los procedimientos de audiencias del administrador de la ciudad, de la administración de parques, de la junta directiva de servicios civiles, de la junta de proceso y del juez administrativo.

(10) Si la decisión de una querrella o apelación no se toma dentro de un plazo determinado, el empleado podrá proceder al paso siguiente, si corresponde, presentando una querrella o una petición de apelación al siguiente paso dentro de los 20 días laborales, después de la fecha de la última audiencia del proceso de querrella o apelación. Si el empleado no presenta la querrella o la petición de apelación a tiempo, la última decisión sobre la querrella o apelación será inapelable.

(11) Cualquier plazo especificado en los procedimientos bajo esta sección, podrá ser prorrogado por acuerdo recíproco.

(12) Una querrella presentada contra un departamento que no sea el departamento del empleado deberá ser presentada ante el director del departamento acusado y ser iniciada en el Paso 3 de estos procedimientos. El departamento acusado es responsable de

mantener informado al departamento del empleado acerca del avance de cada paso de la querella o apelación, y de suministrar al departamento del empleado copias de los hallazgos.

(13) Un empleado que no ha completado el período de prueba, cuando se requiera, después de su nombramiento o nuevo nombramiento en un empleo de la ciudad, no podrá presentar una apelación de una acción disciplinaria. Un empleado que no ha completado el período de prueba, cuando se requiera, después de una promoción, no podrá apelar un descenso.

(14) Un empleado no estará sujeto a represalias por utilizar los procedimientos de querella o apelaciones.

(15) Una apelación relacionada con la calificación del desempeño laboral, con la calificación de eficiencia o con la calificación del mérito, no podrá proceder más allá del Paso 3, excepto que la persona que emite la calificación de desempeño laboral sea un director de departamento. En ese caso, el empleado podrá apelar ante un subadministrador de la ciudad o, si el departamento está bajo una junta o comisión, a un miembro designado de esa junta o comisión.

(16) Una apelación de una amonestación no podrá proceder más allá del Paso 3, excepto que la persona que presenta la amonestación sea un director de departamento. En ese caso, el empleado podrá apelar ante un subadministrador de la ciudad o, si el departamento está bajo una junta o comisión, a un miembro designado de esa junta o comisión.

(17) El derecho a una querella termina si el empleado es terminado en su empleo con la ciudad.

(18) Un empleado no puede presentar una querella por una clasificación de puesto.

(19) Cuando los mismos temas sobre los cuales se presenta una apelación o una querella, son objeto de un litigio federal o estatal o una acusación presentada ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo o ante la Comisión de Derechos Humanos de Texas, el oficial de la audiencia tiene discreción para posponer la audiencia hasta que el juez tome una decisión al respecto.

(20) El proceso de apelación por colisión con un vehículo de la ciudad, se administrará de acuerdo a las disposiciones aplicables de este capítulo y con los procedimientos y requisitos específicos delineados en las normas administrativas de la ciudad.

(d) Querella. La querella y la petición de audiencia deberán presentarse por escrito y deberán contener la siguiente información:

(1) una breve explicación del incidente que dio origen a la querella, incluyendo la fecha del suceso;

(2) una breve declaración donde se demuestre cómo se vieron afectadas de manera adversa las condiciones de trabajo del empleado, debido al incidente;

(3) la violación, interpretación errónea o aplicación incorrecta específica de la ley, ordenanza, resolución, política, regla o regulación específica, por la cual el empleado presenta la queja;

(4) el recurso o solución pretendida; y

(5) la firma del empleado que presenta la querella.

(e) Apelación disciplinaria. La apelación de una acción disciplinaria y la petición de audiencia deberán presentarse por escrito ante la persona designada en el aviso disciplinario y deberá incluir la siguiente información:

(1) la acción disciplinaria apelada y la fecha de vigencia de la acción disciplinaria;

(2) el motivo específico por el que se considera que la disciplina es injusta o errónea;

(3) el recurso o solución pretendida; y

(4) la firma del empleado objeto de la acción disciplinaria.

(f) Pasos del procedimiento de querella y apelación:

(1) Paso 1. El empleado que tenga una querella deberá, dentro de los 10 días laborales a partir de la fecha del suceso que dio origen a la querella, o a partir de la fecha en que el empleado tuvo conocimiento del hecho por primera vez, solicitar por escrito la discusión de la querella con el supervisor inmediato del empleado. El empleado también debe enviar una copia de la querella al departamento de recursos humanos. Se llevará a cabo un estudio minucioso de los cargos y las pruebas o de la acción u omisión. El supervisor responderá por escrito al empleado, detallando su decisión sobre la querella, dentro de los 10 días laborales después de la discusión. Este paso no se aplica a la apelación de una acción disciplinaria.

(2) Paso 2. Si una querella no se resuelve o si el empleado desea apelar una acción disciplinaria en el Paso 2, el empleado debe, dentro de los 10 días laborales después de recibir la decisión escrita del supervisor acerca de una querella o después de recibir la notificación disciplinaria, presentar una petición de audiencia por escrito ante la persona designada para atender la querella o apelación en este nivel. Se deberá celebrar una audiencia dentro de un tiempo razonable después de recibir la petición, y se deberá tomar una decisión por escrito dentro de los 10 días laborales después de la fecha de la audiencia. A discreción del director del departamento, este paso puede ser omitido por completo o puede ser modificado y requerir dos audiencias separadas, entre distintos gerentes de rango medio del departamento.

(3) Paso 3. Si una querella o apelación no se resuelve y el empleado desea proceder al Paso 3, el empleado deberá, dentro de los 10 días laborales después de recibir la decisión del paso anterior, presentar una petición de audiencia por escrito, ante el director del departamento. Se deberá celebrar una audiencia dentro de un tiempo razonable después de recibir

la petición y se deberá tomar una decisión por escrito dentro de los 10 días laborales después de la audiencia.

(4) Paso 4.

(A) Si una querella o apelación todavía no ha sido resuelta y el empleado desea proceder al Paso 4, el empleado deberá, dentro de los 10 días laborales después de recibir la decisión del paso anterior o la notificación disciplinaria, presentar una petición de audiencia por escrito al subadministrador de la ciudad designado; o en el caso de un miembro juramentado del departamento de policía apelando su despido, debe presentar la petición al administrador de la ciudad; a nombre del director de recursos humanos de la ciudad. La audiencia deberá llevarse a cabo dentro de un plazo razonable después de recibir la petición y un representante responsable del departamento deberá estar presente; y en el caso de un miembro juramentado del departamento de policía apelando su despido, el jefe de policía también deberá estar presente y ser representado por un representante de la procuraduría de la ciudad. En la audiencia, el subadministrador de la ciudad; o en el caso de un miembro juramentado del departamento de policía apelando su despido, el administrador de la ciudad; podrá, a su discreción, permitir que haya testigos del empleado y de la ciudad. Se deberá tomar una decisión escrita dentro de los 10 días laborales después de la audiencia. Si el empleado presenta evidencia nueva y relevante en forma oportuna en este paso, el subadministrador o administrador de la ciudad, cualquiera de los dos a quien le corresponda, podrá hacer un receso de la audiencia por 10 días laborales para dar oportunidad al departamento para que evalúe la evidencia y vuelva a considerar su decisión.

(B) El subadministrador de la ciudad; o en el caso de un miembro juramentado del departamento de policía apelando su despido, el administrador de la ciudad; puede confirmar la acción tomada por el director del departamento o por quien este designe, anular la acción tomada por el director del departamento o por quien éste designe, u ordenar al director del departamento o a quien éste designe, que dicten una nueva orden que el subadministrador o administrador de la ciudad, cualquiera de los dos a quien le corresponda, determine ser justa y equitativa. No obstante las demás disposiciones de este código o de los estatutos de la ciudad, el subadministrador o administrador de la ciudad, cualquiera de los dos a quien le corresponda, no está limitado en la determinación del alcance de cualquier disciplina impuesta.

(g) Excepción al procedimiento del Paso 4. Un empleado del fondo de jubilaciones de los empleados o del sistema de pensiones de la policía y los bomberos, deberá presentar una querella o una apelación respectivamente al fondo de jubilaciones de los empleados o al sistema de pensiones de la policía y los bomberos, en lugar de hacerlo ante un subadministrador de la ciudad en el Paso 4 de estos procedimientos. El Paso 4 no aplica a un empleado del auditor de la ciudad, de la secretaría de la ciudad ni de la oficina del servicio civil.

(h) Procedimiento del Paso 4 para suspensiones. Cuando un empleado pide una audiencia del Paso 4 para apelar una suspensión ante un subadministrador de la ciudad designado, el fondo de jubilaciones de los empleados o el sistema de pensiones de la policía y los bomberos, según corresponda, se aplicarán los siguientes procedimientos además de aquellos prescritos en el Inciso (f)(4) de esta sección, con la excepción de que el fondo de jubilaciones de los empleados o el sistema de pensiones de la policía y los bomberos podrán adoptar

procedimientos en lugar de aquellos establecidos en este inciso para las audiencias celebradas ante sus juntas:

(1) En la audiencia, el subadministrador de la ciudad, el fondo de jubilaciones de los empleados o el sistema de pensiones de la policía y los bomberos, según corresponda, tomarán declaración a los testigos del empleado y de la ciudad y permitirán la presentación de prueba documental.

(2) De acuerdo con lo previsto en la Sección 18, Capítulo III de los estatutos de la ciudad, el subadministrador de la ciudad, el fondo de jubilaciones de los empleados y el sistema de pensiones de la policía y los bomberos, están facultados para obligar a los testigos a presentarse, a prestar testimonio y a presentar pruebas, administrar juramentos e imponer penas por desacato de la misma manera que la ley permite a los jueces de la corte municipal. A petición de un empleado que apela o de la ciudad, el subadministrador de la ciudad, el presidente del fondo de jubilaciones de los empleados o el presidente del sistema de pensiones de la policía y los bomberos, según a quien le corresponda, deberá emitir citaciones de testigos y cédulas para la presentación de registros en la audiencia.

(3) La ciudad o el empleado que apela debe presentar una petición de citación por escrito, ante el subadministrador de la ciudad, el presidente del fondo de jubilaciones de los empleados o el presidente del sistema de pensiones de la policía y los bomberos, según a quien le corresponda, a más tardar 10 días laborales después de la audiencia. La petición de citación deberá incluir:

- (A) el nombre del testigo;
- (B) la dirección del testigo;
- (C) si el testigo es empleado de la ciudad, el nombre del departamento del empleado; y
- (D) la identificación específica de libros, documentos u otros objetos tangibles que deben presentarse.

(4) La parte que pide una citación deberá notificar al testigo citado acerca de las fechas de aplazamiento, reprogramación y comparecencia.

(5) Un testigo que recibe una citación y que no comparece en la audiencia o que no presenta la prueba solicitada, puede ser penado por desacato.

(6) La decisión de una apelación de suspensión tomada por el subadministrador de la ciudad, por el fondo de jubilaciones de empleados o por la junta de pensiones de la policía o de los bomberos, según corresponda, es inapelable.

(i) Decisión definitiva.

(1) La decisión sobre una querrela o apelación tomada por el subadministrador de la ciudad, administrador de la ciudad, el fondo de jubilaciones para empleados, el secretario

de la junta directiva de servicios civiles, el auditor de la ciudad o por el secretario de la ciudad es inapelable, excepto que la querrela o apelación tengan que ver con:

(A) un reclamo de discriminación por raza, color, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad, edad o discapacidad del empleado que afecta la capacitación, promoción, ascenso o traslado del empleado, que puede ser apelada ante la junta directiva de servicios civiles;

(B) la impugnación de una regla del servicio civil, que puede ser apelada ante la junta directiva de servicios civiles; o

(C) un descenso o despido, que puede ser apelado ante la junta de proceso, excepto disposición de lo contrario en los estatutos de la ciudad.

(2) La decisión acerca de una querrela o apelación, tomada por la junta de pensiones de la policía y los bomberos es inapelable, excepto cuando la querrela o apelación se relaciona con:

(A) un reclamo de discriminación por raza, color, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad, edad o discapacidad del empleado que afecta la capacitación, promoción, ascenso o traslado del empleado, que puede ser apelada ante la junta directiva de servicios civiles; o

(B) la impugnación de una regla del servicio civil, que puede ser apelada ante la junta directiva de servicios civiles.

(j) Nada de lo establecido en esta sección conlleva, implica ni pretende implicar que un empleado tenga un derecho adquirido a continuar en el empleo, ni un contrato de trabajo con la ciudad, basado en un derecho de querrela o apelación previsto en esta sección o en la política de no discriminación establecida en la Sección 34-35 de este capítulo. Nada de lo establecido en esta sección ni en la política de no discriminación, crea ningún derecho ni recurso, bajo ninguna ley ni limita ningún derecho ni recurso existente previsto bajo cualquier ley. (Ord. Nos. 19340; 19562; 21674; 22026; 22195; 22296; 22318; 24873; 24930; 25389; 26182)

SECCIÓN 34-39. APELACIONES ANTE LA JUNTA DIRECTIVA DE SERVICIOS CIVILES.(a) Disposiciones generales, aplicabilidad, jurisdicción y quórum.

(1) En la medida que una regla adoptada por la junta directiva de servicios civiles y aprobada por el concejo de la ciudad se contradiga con una disposición de este capítulo, prevalecerán las disposiciones de este capítulo.

(2) En esta sección:

(A) JUNTA, significa la junta directiva de servicios civiles de la ciudad.

(B) SECRETARIO, significa el secretario de la junta directiva de servicios civiles.

(3) Esta sección no se aplica a:

(A) un director de departamento, subdirector de departamento ni a otro personal gerencial, designado por el concejo de la ciudad, de acuerdo con lo previsto en la Sección 11, Capítulo XVI de los estatutos de la ciudad; o

(B) un empleado no perteneciente al servicio civil.

(4) La junta directiva de servicios civiles tiene jurisdicción para atender las siguientes cuestiones:

(A) Una querrela de un empleado actual que no se resuelve en el paso final del procedimiento de la querrela y apelación y que se relaciona con un reclamo de discriminación por raza, color, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad, edad o discapacidad del empleado que afecta la capacitación, promoción, ascenso o traslado del empleado, pero sólo si la petición de audiencia de querrela:

(i) es presentada por escrito, ante el secretario de la junta directiva de servicios civiles dentro de los 10 días laborales después de la fecha en que el empleado recibe la carta donde consta la última decisión acerca de la querrela;

(ii) contiene la siguiente información:

(aa) una breve explicación del incidente que da origen a la queja, incluyendo la fecha del suceso;

(bb) una breve declaración que demuestre cómo el incidente perjudicó al empleado;

- (cc) el tipo de discriminación alegada;
 - (dd) el recurso pretendido;
 - (ee) la firma del empleado; y
 - (ff) un certificado donde conste la fecha de entrega al secretario; y
- (iii) que tenga una copia de la querella original adjunta a la petición.

(B) Una querella que no se resuelve en el paso final del procedimiento de querella y apelación y que se relaciona con una interpretación o aplicación de una norma del servicio civil, pero sólo si la petición de audiencia de querella:

(i) es presentada por escrito, ante el secretario dentro de los 10 días laborales después de la fecha en que el empleado recibe la carta donde consta la última decisión acerca de la querella ; y

(ii) contiene la siguiente información:

(aa) una breve explicación del incidente que da origen a la queja, incluida la fecha del suceso;

(bb) una breve declaración que demuestre cómo el incidente perjudicó al empleado;

(cc) la disposición del código de reglas y regulaciones de la junta directiva de servicios civiles que se cuestiona;

(dd) el recurso pretendido;

(ee) la firma del empleado; y

(ff) un certificado donde conste la fecha de entrega al secretario; y

(iii) que tenga una copia de la querella original adjunta a la petición

(C) Una queja presentada por un solicitante a un puesto de trabajo o por un empleado en el período de prueba inicial en la ciudad, si la queja:

(i) alega discriminación por raza, color, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad, edad o discapacidad del empleado que afecta la contratación;

(ii) se presenta por escrito ante el secretario dentro de los 10 días laborales después del incidente de la supuesta discriminación; y

(iii) contiene la siguiente información:

(aa) una breve explicación del incidente que da origen a la queja, incluyendo la fecha del suceso;

(bb) una breve declaración que demuestre cómo el incidente perjudicó al solicitante o empleado;

(cc) el tipo de discriminación alegada;

(dd) el recurso pretendido;

(ee) la firma del empleado; y

(ff) un certificado donde conste la fecha de entrega al secretario.

(5) La junta directiva de servicios civiles no tiene jurisdicción para atender:

(A) una querrela de una persona cuyo empleo en la ciudad ha terminado, aunque la querrela original haya sido presentada cuando la persona trabajaba en la ciudad; y

(B) una querrela sobre una cuestión no incluida en la querrela original presentada por el empleado.

(6) Tres miembros cualesquiera de la junta directiva de servicios civiles, formarán quórum a fin de efectuar una reunión o audiencia bajo esta sección. Todas las decisiones o medidas de la junta bajo esta sección deben ser tomadas por una mayoría de los miembros de la junta presentes en una reunión o audiencia.

(b) Fechas límite antes de la audiencia.

(1) Dentro de los cinco días laborales después de la fecha de entrega de la petición ante el secretario de la junta directiva de servicios civiles, tal como consta en el certificado adjunto a la petición, bajo el Inciso (a)(4)(A), (a)(4)(B) o (a)(4)(C) de esta sección, el secretario deberá hacer lo siguiente:

(A) Fijar una audiencia ante la junta directiva de servicios civiles dentro de 60 a 90 días calendario, después de la recepción de la petición por parte del secretario.

(B) Preparar una “lista de preguntas”, que puede llevar el título: “Causa de (nombre del empleado o solicitante)” e incluir el siguiente texto:

(i) Si la querella se relaciona con un reclamo por discriminación, la lista de preguntas debe incluir el siguiente texto: “¿Estableció el empleado, por prueba irrefutable, la existencia de discriminación basada en (elegir la categoría apropiada: raza, color, edad, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad o discapacidad) del empleado que afecta la (elegir la categoría apropiada: capacitación, promoción, ascenso o traslado) del empleado?”

(ii) Si la querella se relaciona con un reclamo por interpretación errónea o aplicación incorrecta de una regla de la junta, la lista de preguntas deberá especificar cada regla supuestamente violada.

(iii) Si una queja es presentada por un solicitante a un puesto de trabajo o por un empleado en un período de prueba inicial, la lista de preguntas debe incluir el siguiente texto: “¿El solicitante (o empleado) estableció, por prueba irrefutable, la existencia de discriminación basada en la (elegir la categoría apropiada: raza, color, edad, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad o discapacidad) del solicitante (o empleado) de manera que afecta la contratación del solicitante (o empleado)?”

(iv) La lista de preguntas no podrá incluir ningún tema no incluido en la querella o queja original.

(C) Transmitir a cada parte, la notificación de la audiencia y la lista de preguntas.

(2) Objeciones.

(A) Dentro de los 10 días laborales después de la fecha de entrega que figura en el certificado de entrega de la lista de preguntas, las partes deberán presentar las objeciones a la lista de preguntas ante el secretario.

(B) Dentro de cinco días laborales después de la fecha de entrega que figura en el certificado de entrega de las objeciones, se podrá presentar una respuesta.

(C) Las objeciones podrán resolverse en la audiencia inmediatamente antes de que se acepte la evidencia.

(3) Continuación.

(A) En la primera de las siguientes fechas: por lo menos 15 días laborales antes de la audiencia o dos días laborales después de que una parte se entera de los hechos que exigen la continuación, se podrá presentar una petición de continuación de la audiencia.

(B) Dentro de los cinco días laborales después de a la fecha de entrega que figura en el certificado de entrega de la petición de continuación, se puede presentar una respuesta.

(C) Si las partes acuerdan la continuación, la audiencia continuará durante un máximo de 60 días calendario.

(D) Si las partes no acuerdan una continuación, la continuación podrá ser otorgada por la mayoría de los miembros de la junta presentes en una reunión o audiencia en la que se considera la petición de continuación.

(4) Intercambio de información. Por lo menos 10 días laborales antes de la audiencia, cada parte deberá:

- (A) intercambiar las listas de testigos;
- (B) intercambiar las pruebas;
- (C) estipular los hechos no controvertidos;
- (D) estipular la admisibilidad de las pruebas; y
- (E) presentar ante el secretario una declaración de posición que debe incluir:

(i) una declaración de la posición de la parte sobre los temas que figuran en la lista de preguntas;

(ii) la designación de los hechos no controvertidos;

(iii) una lista de testigos y el tiempo aproximado requerido para el interrogatorio directo de cada testigo; y

(iv) una lista de las pruebas.

(5) Solicitud de citaciones de testigos. Por lo menos 10 días laborales antes de la audiencia, cada parte podrá presentar ante el secretario una petición de citación de testigos y documentos, de acuerdo con lo siguiente:

(A) La petición de citación de testigos y documentos debe incluir:

(i) el nombre y la dirección de cada testigo citado;

(ii) si un testigo es empleado de la ciudad, el nombre del departamento al que pertenece el empleado; y

(iii) la identificación específica de libros, papeles, documentos u otros objetos tangibles que deben presentarse.

(B) La parte que pide la citación deberá notificar al testigo citado los horarios de aplazamiento, reprogramación y comparecencia.

(C) La junta tiene la facultad de obligar a los testigos a comparecer y a presentar testimonios y evidencias, tomar juramento y penalizar por desacato, de la misma manera que los jueces municipales.

(6) Impugnación de los miembros de la junta.

(A) Por lo menos 10 días laborales antes de la audiencia, se podrá presentar una petición de impugnación de un miembro de la junta, ante el secretario con copia a todas las partes.

(B) Dentro de cinco días laborales después de la fecha de entrega que figura en el certificado de entrega del pedido de impugnación de un miembro de la junta, se puede presentar una respuesta.

(C) No se podrá presentar una petición de impugnación después de que haya comenzado la audiencia, excepto que la impugnación se base de:

- (i) no ser elegible para escuchar la cuestión; o
- (ii) la conducta durante la audiencia

(D) Si el miembro impugnado no se retira voluntariamente, la junta, por voto de la mayoría, sin contar el voto del miembro impugnado, podrá remover al miembro.

(7) Entrega de citaciones.

(A) Por lo menos cinco días laborales antes de la audiencia, el secretario hará que se entreguen personalmente todas las citaciones.

(B) El secretario deberá designar a una persona para que entregue las citaciones y esa persona firmará cada citación dejando constancia de que se notificó al testigo.

(C) La citación de un empleado activo de la ciudad, podrá ser entregada a través del director del departamento del empleado.

(8) Cálculo del tiempo.

(A) Para calcular cualquier período de tiempo prescrito en esta sección, no se incluye el día en que el acto o evento comienza en el período de tiempo.

(B) El último día del período de tiempo sí está incluido, excepto que sea un sábado, domingo o día festivo oficial observado por la ciudad, en cuyo caso el período corre hasta las 5:15 p.m. del día siguiente que no sea sábado, domingo o día festivo oficial observado por la ciudad.

(C) Salvo especificación de lo contrario, los períodos de tiempo se calcularán sobre la base de días calendario.

(c) Audiencias.

(1) Cualquiera tres miembros de la junta forman quórum para una audiencia celebrada bajo esta sección. El presidente de la junta (o, en caso de ausencia del presidente, el vicepresidente o el miembro presente con más tiempo en la junta) presidirá la audiencia y tomará decisiones respecto de las pruebas y procedimientos. A solicitud de cualquier miembro de la junta, la junta, por voto de la mayoría, podrá anular o modificar cualquier decisión del presidente.

(2) El empleado o solicitante tiene la carga de establecer, por prueba irrefutable, que la ciudad ha discriminado al empleado o solicitante o que ha aplicado o interpretado de manera errónea una regla.

(3) Si la junta, por voto de la mayoría, determina, por preponderancia de la evidencia, que la ciudad discriminó al empleado o solicitante o que ha aplicado o interpretado de manera errónea una regla, la junta ordenará el recurso que considere justo y equitativo.

(4) El empleado o solicitante que apela:

(A) puede solicitar que la audiencia o deliberaciones, que generalmente están abiertas al público, sean cerradas; y

(B) no podrá recibir compensación por el tiempo que pase fuera del puesto que el empleado tiene en la ciudad mientras asiste a una audiencia, excepto que así lo ordene la junta.

(5) La junta puede excluir:

(A) evidencia redundante, irrelevante o acumulativa;

(B) evidencia no competente o no debidamente autenticada;

(C) pruebas no intercambiadas previamente entre las partes; y

(D) el testimonio de un testigo, no identificado previamente como testigo.

(6) El secretario deberá mantener un registro de la audiencia y deberá, a costo y cargo de la ciudad, designar a un taquígrafo para que haga un registro de la audiencia.

(7) La junta liberará a los testigos que son empleados de la ciudad lo más pronto posible para que puedan volver a sus ocupaciones en la ciudad.

(8) Instrucción de los testigos.

(A) A solicitud de cualquiera de las partes, los testigos de ambas partes jurarán y serán retirados de la sala de audiencias para que no puedan escuchar el testimonio de otros testigos del caso.

(B) Se ordenará a los testigos que no pueden conversar entre ellos ni con otras personas acerca del caso, excepto con los abogados del caso.

(9) Una vez que cada parte haya terminado de exponer su caso, la junta podrá solicitar a una parte que presente evidencia adicional que la junta considera necesaria para decidir sobre los temas presentados.

(d) Decisión.

(1) Desestimación. Una querrela o queja o cualquier parte de una querrela o queja deberán ser desestimadas por cualquiera de los siguientes motivos, sin carácter limitativo:

(A) El empleado o solicitante que apela, no comparece personalmente a la audiencia, excepto que:

(i) demuestre justa causa por no comparecer; y

(ii) la ciudad no se vea perjudicada indebidamente si la querrela o queja no es desestimada.

(B) El empleado o solicitante que apela no presenta suficiente evidencia para probar la supuesta discriminación o aplicación o interpretación errónea de una norma.

(C) La junta no puede otorgar el remedio que el empleado que apela ha solicitado.

(D) La junta no tiene jurisdicción.

(2) Órdenes de la junta.

(A) El secretario debe poner por escrito la decisión sobre una querrela o queja y debe transmitirla a las partes dentro de tres días laborales después de que la junta ha anunciado su decisión. Este escrito constituirá la orden de la junta.

(B) La orden es definitiva excepto que se presente una petición de nueva audiencia dentro de los 10 días laborales, después de la fecha que figura en la orden escrita.

(3) Remedio. La junta puede otorgar a la parte vencedora el remedio justo y equitativo de acuerdo con los estatutos de la ciudad y demás leyes aplicables.

(4) Costos. La junta no puede autorizar el pago de honorarios de abogados, gastos o costos, ni proveer el pago de daños y perjuicios más allá del pago del salario y beneficios que generalmente se pagarían al empleado que apela.

(e) Fechas límite después de la audiencia.

(1) Dentro de los 10 días laborales después de la fecha que figura en la orden escrita, cualquiera de las partes podrá presentar una petición de nueva audiencia.

(2) La junta podrá acceder a una petición de nueva audiencia sólo si la orden:

- (A) excede la autoridad de la junta;
- (B) contiene disposiciones no permisibles, bajo la ley aplicable;
- (C) no es clara; o
- (D) establece de manera incorrecta la decisión sobre la cuestión.

(f) Otras cuestiones.

(1) Si el litigio en un tribunal estatal o federal relacionado con un problema en la querrela o queja comienza antes, durante o después de la audiencia de la junta directiva de servicios civiles, la jurisdicción de la junta quedará suspendida hasta que se haya dictado sentencia y todos los plazos especificados en esta sección quedarán registrados durante la suspensión.

(2) Si un tribunal decide sobre una cuestión de la querrela o queja, la orden de la junta deberá ser conforme a la sentencia de ese tribunal o deberá ser anulada para que prevalezca la sentencia del tribunal, según corresponda.

(3) La junta podrá ordenar, con el consentimiento de las partes, que los temas que tienen cuestiones de hecho en común, sean consolidadas.

(4) Reservado.

(5) Ninguna parte ni ningún representante de las partes podrá comunicarse con los miembros de la junta respecto de los temas de la querrela o queja, excepto en la audiencia.

(6) La junta, por voto de la mayoría, podrá pedir asesoramiento al procurador de la ciudad, respecto a su jurisdicción o la naturaleza y alcance de su autoridad.

(7) Se podrá escuchar una parte a través de su representante si ese representante es designado:

(A) por escrito, presentado ante el secretario con copia a todas las partes;

(B) en el acta de la audiencia antes de aceptar la evidencia; o

(C) a través de la firma del representante en cualquier documento presentado ante el secretario en nombre de la parte.

(8) El secretario deberá asegurar que la junta reciba los materiales presentados por las partes.

(9) Cualquier documento presentado por una parte ante el secretario, deberá incluir un certificado donde conste la entrega de copias a todas las partes.

(10) La notificación a la ciudad deberá ser entregada por el procurador de la ciudad asistente, asignado a la audiencia.

(11) Nada de lo contenido en esta sección, podrá ser interpretado en el sentido de autorizar la práctica del derecho excepto lo permitido por la Corte Suprema de Texas.

(12) Al presentar ante la junta (ya sea mediante firma, presentación o defensa posterior) una petición de audiencia, una queja, una moción por escrito u oral, o cualquier otro documento, la parte certifica que actúa de buena fe.

(g) Nada de lo contenido en esta sección conlleva, implica ni pretende implicar que un empleado tiene el derecho adquirido a continuar en el empleo, ni un contrato de trabajo con la ciudad, sobre la base del derecho a querrela o apelación, dispuesto en esta sección o en la política de no discriminación, establecida en la Sección 34-35 de este capítulo. Nada de lo contenido en esta sección ni en la política de no discriminación, crea un derecho ni un remedio bajo ninguna ley, ni limita ningún derecho ni remedio existente, previsto bajo cualquier ley. (Ord. Nos. 19340; 20988; 22195; 24873; 24930; 25051; 26182)

SECCIÓN 34-40. APELACIONES ANTE LA JUNTA PARA PROCESOS O ANTE EL JUEZ DE DERECHO ADMINISTRATIVO.

(a) Disposiciones generales, aplicabilidad y jurisdicción.

(1) En la medida que una regla adoptada por la junta directiva de servicios civiles, por las juntas de procesos del servicio civil, o por los jueces administrativos y aprobada por el concejo de la ciudad, se contradiga con una disposición de este capítulo, prevalecerá este capítulo.

(2) En esta sección:

(A) JUNTA, significa la junta directiva de servicios civiles de la ciudad.

(B) JUNTA DE PROCESO, significa una junta de proceso del servicio civil.

(C) SECRETARIO, significa el secretario de la junta directiva de servicios civiles, que también actuará como secretario ante cada junta de proceso y ante cada juez administrativo.

(3) Esta sección no se aplica a:

(A) un director de departamento, un subdirector de departamento ni a otro personal gerencial designado por el concejo de la ciudad de acuerdo con lo establecido en la Sección 11, Capítulo XVI de los estatutos de la ciudad; ni

(B) a un empleado que no pertenece al servicio civil.

(4) Una junta de proceso del servicio civil y un juez administrativo tienen jurisdicción para atender la apelación presentada por un empleado, si la apelación:

(A) se relaciona con un descenso o despido, excepto disposición de lo contrario, contenida en los estatutos de la ciudad;

(B) se presenta por escrito ante el secretario dentro de los 10 días de trabajo después de la fecha en que el empleado recibe la carta de la última decisión sobre la apelación;

(C) contiene la siguiente información:

(i) el tipo de acción disciplinaria apelada y la fecha efectiva de la medida;

(ii) el motivo específico por el que la disciplina es injusta o errónea;

(iii) el recurso pretendido;

(iv) la firma del empleado; y

(v) un certificado donde conste la fecha de notificación al secretario; y

(D) tiene adjunta a la apelación, una copia de la acción disciplinaria.

(5) Designación para que una apelación sea atendida por una junta de proceso o por un juez administrativo.

(A) El empleado debe especificar en la apelación presentada ante el secretario si la apelación será atendida por una junta de proceso o por un juez administrativo. Esta decisión es definitiva.

(B) Todas las apelaciones serán atendidas por una junta de proceso, excepto especificación de lo contrario del empleado que apela.

(C) Al elegir la audiencia ante un juez administrativo, el empleado que apela acuerda pagar la mitad del honorario del juez administrativo por la audiencia, sobre la base de una tarifa establecida por medio de un contrato con la ciudad. Antes de que se celebre la audiencia ante un juez administrativo, el empleado debe depositar al secretario de la junta directiva de servicios civiles, una suma en efectivo equivalente a la mitad del honorario estimado del juez administrativo, según lo determine el secretario sobre la base de la duración estimada de la audiencia. Si el depósito supera el costo real de la audiencia, se reintegrará al empleado la diferencia. Si el depósito es insuficiente para cubrir el costo real de la audiencia, el empleado debe pagar la cantidad adicional.

(b) Selección de una junta de proceso o de un juez administrativo.

(1) En el caso de las audiencias ante una junta de proceso, el secretario deberá seleccionar los miembros de la junta de proceso de acuerdo con un horario de rotación establecido por el presidente de la junta directiva de servicios civiles. La junta de proceso debe estar compuesta por un miembro de la junta directiva de servicios civiles y dos miembros adjuntos de la junta de servicio civil.

(2) En el caso de las audiencias ante un juez administrativo, el secretario deberá seleccionar el juez administrativo de acuerdo con un horario de rotación establecido por el presidente de la junta directiva de servicios civiles. Un juez administrativo que participa en litigios contra la ciudad no podrá escuchar una apelación.

(3) El secretario deberá designar inmediatamente a un reemplazo si un miembro de la junta de proceso o un juez administrativo no pueden participar en una audiencia, y deberá informar a todas las partes acerca del reemplazo. Se deberá seleccionar un miembro de la junta de proceso o un juez administrativo sustituto de acuerdo con el horario de rotación establecido en el Párrafo (2) de este inciso.

(4) El miembro de la junta directiva de servicios civiles que actúa en una junta de proceso actuará como presidente en cualquier audiencia ante la junta de proceso y tomará las decisiones respecto de la evidencia o procedimiento. Las decisiones del presidente podrán ser anuladas o modificadas por una mayoría de votos de los demás miembros de la junta de proceso que escuchan la cuestión.

(5) El juez administrativo presidirá las audiencias ante el juez administrativo y tomará las decisiones respecto de la evidencia y el procedimiento.

(c) Fechas límite antes de la audiencia.

(1) Dentro de los cinco días laborales después de la fecha de notificación de la petición al secretario, como consta en el certificado adjunto a la petición, bajo el Inciso (a)(4)(C) de esta sección, el secretario deberá hacer lo siguiente:

(A) Fijar una audiencia ante una junta de proceso o un juez administrativo dentro de los 60 a 90 días calendario después de que el secretario reciba la petición.

(B) Preparar una “lista de preguntas” que debe estar titulada: “Causa de (nombre del empleado)” y debe especificar las reglas supuestamente violadas tal como consta en la carta de descenso o despido.

(C) Designar a los miembros de la junta de proceso que escucharán la apelación o, si así lo decide el empleado, el juez administrativo.

(D) Transmitir a cada parte la notificación de la audiencia, la lista de preguntas y los nombres de los miembros de la junta de proceso o el nombre del juez administrativo, según corresponda.

(2) Objeciones.

(A) Dentro de los 10 días laborales después de la fecha de notificación que figura en el certificado de notificación de la lista de preguntas, las partes deberán presentar las objeciones a la lista de preguntas ante el secretario.

(B) Dentro de cinco días laborales después de la fecha de notificación que figura en el certificado de notificación de las objeciones, se podrá presentar una respuesta.

(C) Las objeciones se pueden resolver en la audiencia inmediatamente antes de aceptar la evidencia.

(3) Continuaciones.

(A) En la primera de las siguientes fechas: por lo menos 15 días laborales antes de una audiencia, o dos días laborales después de que una parte se entere de los hechos que requieren una continuación, se podrá presentar una petición de continuación de la audiencia.

(B) Dentro de los cinco días laborales después de la fecha de notificación que consta en el certificado de notificación de la moción para continuación, se podrá presentar una respuesta.

(C) Si las partes acuerdan una continuación, la audiencia continuará durante un máximo de 60 días calendario.

(D) Si las partes no acuerdan una continuación:

(i) de una audiencia ante una junta de proceso, la continuación podrá ser otorgada por mayoría de los miembros de la junta de proceso presentes en una reunión o audiencia, en la cual se considera el pedido de continuación; o

(ii) de una audiencia ante un juez administrativo, el secretario deberá pedir una decisión del juez administrativo sobre la moción de continuación.

(4) Intercambio de información. Por lo menos 10 días laborales antes de la audiencia, cada parte deberá:

(A) intercambiar las listas de testigos;

(B) intercambiar las pruebas;

(C) estipular los hechos no controvertidos;

(D) estipular la admisibilidad de las pruebas; y

(E) presentar ante el secretario una declaración de posición que debe incluir:

(i) una declaración de la posición de la parte sobre los temas que figuran en la lista de preguntas;

(ii) la designación de los hechos no controvertidos;

(iii) una lista de testigos y el tiempo aproximado requerido para el interrogatorio de cada testigo; y

(iv) una lista de las pruebas.

(5) Solicitud de citaciones de testigos. Por lo menos 10 días laborales antes de la audiencia, cada parte podrá presentar ante el secretario una petición de citación de testigos y documentos, de acuerdo con lo siguiente:

(A) La solicitud de citación de testigos y documentos debe incluir:

(i) el nombre y la dirección de cada testigo citado;

(ii) si un testigo es empleado de la ciudad, el nombre del departamento al que pertenece el empleado; y

(iii) la identificación específica de libros, papeles, documentos u otros objetos tangibles que deben presentarse.

(B) La parte que pide la citación deberá notificar al testigo citado los horarios de aplazamiento, reprogramación y comparecencia.

(C) La junta de proceso o el juez administrativo tiene la facultad de obligar a los testigos a comparecer y a presentar testimonios y evidencias, tomar juramento y penalizar por desacato de la misma manera que los jueces municipales.

(6) Impugnación de un miembro de la junta de proceso o de un juez administrativo.

(A) Por lo menos 10 días laborales antes de la audiencia, se podrá presentar una petición de impugnación de un miembro de la junta de proceso o de un juez administrativo ante el secretario con copia a todas las partes.

(B) Dentro de cinco días laborales después de la fecha de entrega que figura en el certificado de entrega del pedido de impugnación de un miembro de la junta de proceso o de un juez administrativo, se puede presentar una respuesta.

(C) No se podrá presentar una petición de impugnación después de que haya comenzado la audiencia, excepto que la impugnación se base en:

(i) que un miembro de la junta de proceso o de un juez administrativo no tiene derecho para entender la cuestión; o

(ii) en la conducta de un miembro de la junta de proceso o de un juez administrativo durante la audiencia.

(D) Si un miembro de la junta de proceso impugnado no se retira voluntariamente, la junta de proceso, por voto unánime, sin contar el voto del miembro impugnado, podrá remover al miembro.

(E) Si un juez administrativo impugnado no se retira voluntariamente, el juez municipal administrativo del tribunal municipal podrá remover al miembro.

(F) Si una impugnación resulta en el retiro de un miembro de la junta de proceso o de un juez administrativo, se podrá aplazar la audiencia a una fecha específica.

(G) Si una impugnación resulta en el retiro de un miembro de la junta de proceso o de un juez administrativo, el secretario deberá designar inmediatamente a un suplente e informar a todas las partes acerca del reemplazo.

(H) La impugnación de un miembro de la junta de proceso sustituto o de un juez administrativo suplente, deberá ser presentada lo antes posible.

(7) Entrega de citaciones.

(A) Por lo menos cinco días laborales antes de la audiencia, el secretario hará que se entreguen personalmente todas las citaciones.

(B) El secretario deberá designar a una persona para que entregue las citaciones y esa persona firmará cada citación dejando constancia de que se notificó al testigo.

(C) La citación de un empleado activo de la ciudad podrá ser entregada a través del director del departamento del empleado.

(8) Cálculo del tiempo.

(A) Para calcular cualquier período de tiempo prescrito en esta sección, no se incluye la fecha del acto o evento a partir del cual comienza a correr el período de tiempo.

(B) El último día del período de tiempo sí está incluido, excepto que sea un sábado, domingo o día festivo oficial observado por la ciudad, en cuyo caso el período corre hasta las 5:15 p.m. del día siguiente que no sea sábado, domingo o día festivo oficial observado por la ciudad.

(C) Salvo especificación de lo contrario, los períodos de tiempo se calcularán sobre la base de días calendario.

(d) Audiencias.

(1) La audiencia se puede celebrar en dos etapas, a saber:

(A) Fase I.

(i) En la Fase I, la junta de proceso, por voto de la mayoría, o el juez administrativo, deberán determinar, por prueba irrefutable, si el empleado cometió alguna de las supuestas violaciones.

(ii) Si la junta de proceso, por voto de la mayoría, o el juez administrativo determinan que el empleado no cometió ninguna de las supuestas violaciones, la junta de proceso o el juez administrativo podrán tomar la acción que consideren justa y equitativa y se cerrará la audiencia.

(iii) Si la junta de proceso, por voto de la mayoría, o el juez administrativo, determinan que el empleado cometió por lo menos una de las supuestas violaciones, la audiencia procederá a la Fase II.

(B) Fase II.

(i) En la Fase II, la junta de proceso o el juez administrativo recibirán las pruebas respecto si es apropiada la disciplina impuesta para las aceptadas violaciones a las reglas.

(ii) Si la junta de proceso, por voto de la mayoría, o el juez administrativo podrá sostener, anular, modificar o enmendar la acción disciplinaria según lo que determinen como justo y equitativo, pero la acción disciplinaria deberá ser sostenida si una persona razonable podría haber tomado la misma acción disciplinaria contra el empleado.

(iii) La junta de proceso o el juez administrativo podrán considerar solo la evidencia relacionada con las violaciones de la Fase I y el registro previo del empleado en la ciudad, pero no podrán considerar el desempeño posterior del empleado en la ciudad.

(2) El empleado que apela:

(A) podrá solicitar que la audiencia o deliberaciones, que generalmente están abiertas al público, sean cerradas; y

(B) no recibirá compensación por el tiempo fuera de su puesto en la ciudad mientras asiste a una audiencia, excepto que así lo ordene la junta de proceso o el juez administrativo.

(3) La junta de proceso o el juez administrativo pueden excluir:

(A) evidencia redundante, irrelevante o acumulativa;

(B) evidencia no competente o no debidamente autenticada;

(C) pruebas no intercambiadas previamente entre las partes; y

(D) el testimonio de un testigo, no identificado previamente como testigo.

(4) El secretario deberá mantener un registro de la audiencia y deberá, a costa y cargo de la ciudad, designar a un taquígrafo para que haga un registro de la audiencia.

(5) La junta de proceso o el juez administrativo liberarán a los testigos que sean empleados de la ciudad lo más pronto posible para que puedan volver a sus ocupaciones en la ciudad.

(6) Instrucción para los testigos.

(A) A solicitud de cualquiera de las partes, los testigos de ambas partes jurarán y serán retirados de la sala de audiencias para que no puedan escuchar el testimonio de otros testigos del caso.

(B) Se ordenará a los testigos que no pueden conversar entre ellos ni con otras personas acerca del caso, excepto con los abogados del caso.

(7) Una vez que cada parte haya terminado de exponer su caso, la junta de proceso o el juez administrativo podrán solicitar a una parte que presente evidencia adicional que la junta de proceso o el juez administrativo consideran necesaria para decidir sobre los temas presentados.

(e) Decisión.

(1) Desestimación. Una apelación deberá ser desestimada por cualquiera de los siguientes motivos, sin carácter limitativo:

(A) El empleado que apela no comparece personalmente en la audiencia, excepto que:

(i) demuestre justa causa por no comparecer; y

(ii) la ciudad no se vea perjudicada indebidamente.

(B) La junta de proceso o el juez administrativo no tiene jurisdicción.

(C) El empleado que apela no paga la cantidad adeudada al juez administrativo, antes del inicio de la audiencia.

(2) Órdenes de la junta.

(A) El secretario debe poner por escrito la decisión sobre una apelación y debe transmitirla a las partes dentro de tres días laborales después de que la junta de proceso o el juez administrativo han anunciado su decisión. Este escrito constituirá la orden de la junta de proceso o del juez administrativo.

(B) La orden es definitiva, excepto si se presenta una petición de nueva audiencia dentro de los 10 días laborales después de la fecha que figura en la orden escrita.

(3) Remedio. La junta de proceso o el juez administrativo pueden otorgar a la parte vencedora el remedio justo y equitativo de acuerdo con los estatutos de la ciudad y demás leyes aplicables.

(4) Costos. La junta de proceso o el juez administrativo no pueden autorizar el pago de honorarios de abogados, gastos o costos ni proveer el pago de daños y perjuicios más allá del pago del salario y beneficios que generalmente se pagarían al empleado que apela.

(f) Fechas límite después de la audiencia.

(1) Moción para nueva audiencia.

(A) Dentro de los 10 días laborales después de la fecha que consta en la orden escrita, cualquiera de las partes podrá presentar una moción para una nueva audiencia.

(B) La junta de proceso o el juez administrativo podrán otorgar una moción para una nueva audiencia, sólo si la orden:

(i) excede la autoridad de la junta de proceso o del juez administrativo;

(ii) contiene disposiciones no permisibles, bajo la ley aplicable;

(iii) no es clara; o

(iv) establece de manera incorrecta la decisión sobre la cuestión.

(C) La moción para la nueva audiencia, deberá ser considerada por la misma junta de proceso o juez administrativo que escuchó la apelación, excepto que un miembro de la junta de proceso o el juez administrativo no esté disponible, en cuyo caso el secretario deberá designar a un suplente.

(2) Apelaciones al tribunal del distrito estatal.

(A) Cualquiera de las partes podrá apelar la orden de la junta de proceso o del juez administrativo a la corte de distrito estatal, dentro del plazo previsto en la Sección 12, Capítulo XVI de los Estatutos de la ciudad de Dallas después de:

(i) la fecha de la última orden escrita, si no se pide nueva audiencia;

(ii) la fecha de la orden escrita que rechaza la nueva audiencia, si la nueva audiencia es pedida y rechazada; o

(iii) la fecha de la orden escrita emitida después de la nueva audiencia, si se pide y se otorga una nueva audiencia.

(B) Se deberá tomar una decisión sobre la apelación ante el tribunal del distrito, después de revisar el registro taquigráfico de la audiencia.

(C) La apelación presentada por la ciudad, deberá ser aprobada por el administrador de la ciudad y por el procurador de la ciudad.

(D) La parte que apela deberá proporcionar al tribunal una copia taquigráfica de la audiencia y pagar el honorario por la copia taquigráfica.

(E) Si la parte que apela no proporciona la copia al tribunal, se deberá desestimar la apelación.

(g) Otras cuestiones.

(1) Si un procedimiento penal o civil en un tribunal estatal o federal que involucra al empleado que apela comienza antes, durante o después de la audiencia ante la junta de proceso o juez administrativo, la jurisdicción de la junta de proceso o del juez administrativo quedará suspendida hasta que se haya dictado sentencia y todos los plazos especificados en esta sección quedarán registrados durante la suspensión.

(2) Si un tribunal decide sobre una cuestión de la apelación, la orden de la junta de proceso o juez administrativo deberá ser conforme a la sentencia de ese tribunal, o deberá ser anulada para que prevalezca la sentencia del tribunal, según corresponda.

(3) El presidente de la junta directiva de servicios civiles podrá ordenar, con el consentimiento de las partes, que los temas que tienen cuestiones de hecho en común, sean consolidadas.

(4) Ninguna parte ni ningún representante de las partes, podrá comunicarse con los miembros de la junta de proceso ni con el juez administrativo respecto a los temas de la apelación, excepto en la audiencia.

(5) La junta de proceso, por voto de la mayoría, o el juez administrativo podrá pedir asesoramiento al procurador de la ciudad respecto a su jurisdicción o la naturaleza y alcance de su autoridad.

(6) Se podrá escuchar una parte a través de su representante si ese representante es designado:

(A) por escrito presentado ante el secretario con copia a todas las partes;

(B) en el acta de la audiencia antes de aceptar la evidencia; o

(C) a través de la firma del representante en cualquier documento presentado ante el secretario en nombre de la parte.

(7) El secretario deberá asegurar que la junta de proceso o el juez administrativo reciban los materiales presentados por las partes.

(8) Los documentos presentados por una parte ante el secretario deberán incluir un certificado donde conste la entrega de copias a todas las partes.

(9) La notificación a la ciudad deberá ser entregada al procurador de la ciudad asistente, asignado a la audiencia.

(10) Nada de lo contenido en esta sección podrá ser interpretado con el sentido de autorizar la práctica del derecho, excepto lo permitido por la Corte Suprema de Texas.

(11) Al presentar ante la junta de proceso o ante el juez administrativo (ya sea mediante firma, presentación o defensa posterior) una petición de audiencia, una demanda, una petición por escrito u oral o cualquier otro documento, la parte certifica que actúa de buena fe. (Ord. Nos. 19340; 20526; 21304; 21674; 22612; 24873; 24930; 26182)

SECCIÓN 34-41. RESERVADO.

(Derogado por Ord. 26182)

ARTÍCULO VII.**SUPLEMENTO SALARIAL.****SECCIÓN 34-42. RESERVADO.**

(Derogado por Ord. 25389)

SECCIÓN 34-43. PLAN DE SUPLEMENTO SALARIAL.

(a) Administración. El director de recursos humanos está autorizado y obligado a desarrollar y distribuir las normas administrativas necesarias para la administración justa y eficiente del plan de suplemento salarial de los empleados lesionados. Los directores de los departamentos deberán autorizar el suplemento salarial para sus empleados de acuerdo con las normas administrativas. Las determinaciones y decisiones tomadas por los directores de los departamentos son definitivas, concluyentes y obligatorias para todas las partes.

(b) Elegibilidad.

(1) El empleado permanente que, como resultado de una lesión sufrida en el curso del empleo en la ciudad, recibe pagos semanales de compensación de trabajadores, o que recibiría pagos de la compensación de los trabajadores si continúa la discapacidad por un plazo de más de siete días, podrá recibir pagos como suplemento salarial de empleado lesionado, separados y distintos y adicionales a los pagos semanales de la compensación de los trabajadores. Un empleado lesionado debe llenar un “Formulario de Iniciación de Suplemento Salarial” proveído por la ciudad, antes de tener derecho al permiso por lesiones de día de trabajo parcial o completo. El empleado lesionado tiene 60 días desde la recepción del “Formulario de Iniciación de Suplemento Salarial” para tomar la decisión final de aceptar o rechazar el suplemento salarial.

(2) Para ser elegible a recibir pagos del suplemento salarial, un empleado lesionado debe elegir como doctor, a un médico miembro de la red de proveedores preferidos de la compensación de los trabajadores de la ciudad. Si bien el empleado lesionado tiene derecho a ser tratado por un médico de su elección, bajo la Sección 408.021 de la Ley de Compensación de los Trabajadores, como fue enmendada, la ciudad no está obligada a proveer los beneficios de suplemento salarial a los empleados lesionados que reciben tratamiento fuera de la red.

(c) Cantidad. El empleado podrá recibir el suplemento salarial total, por los primeros siete días de tiempo perdido en el puesto del empleado. Después de siete días, el suplemento salarial ascenderá a una cantidad aproximadamente equivalente a la diferencia entre los pagos de la compensación de los trabajadores y el pago regular del empleado.

(d) Interrupción. En ningún caso podrá continuar el suplemento salarial de un empleado:

- (1) después de un acuerdo de liquidación o de un acuerdo de sentencia;
- (2) después de que hayan cesado los pagos semanales de la compensación de los trabajadores;
- (3) después de 52 semanas de pago por cada suceso de lesión por el que el empleado recibió o fue elegible para recibir, pagos del suplemento salarial a partir del 1 de octubre de 2003;
- (4) después de que se haya evaluado una calificación de deterioro; o
- (5) si el empleado adeuda a la ciudad el reembolso del suplemento salarial pagado de más.

(e) Constancia médica requerida. El suplemento salarial debe estar respaldado por constancias médicas del médico, ya sea que se autorice el permiso de ausencia total o parcial. El pedido de prórroga del suplemento salarial de más de cuatro semanas debe estar acompañado de un informe médico actualizado.

(f) Motivos de rechazo y terminación. No se podrán pagar los beneficios del suplemento salarial a un empleado lesionado que:

- (1) recibe una clasificación preventiva por la causa de la lesión;
- (2) participa en un trabajo, pagado o como voluntario, mientras está fuera del trabajo debido a una lesión por la que el empleado solicita o recibe el suplemento salarial;
- (3) después de lesionarse, termina su empleo o es terminado en el empleo por cualquier motivo;
- (4) deja de cumplir o se niega a cumplir las instrucciones o el consejo del médico que lo atiende o de otro médico que un efectúe examen médico independiente para la ciudad, respecto del tratamiento de la lesión;
- (5) no actúa de manera conducente a o consistente con estar fuera del trabajo en estado de convalecencia por una lesión ocupacional;
- (6) se niega a efectuar tareas limitadas, parciales o de tiempo parcial, cuando así lo autoriza el médico tratante u otro médico que efectúe un examen médico independiente para la ciudad;
- (7) se niega a aceptar o efectuar un trabajo diferente en la ciudad que, en opinión del médico tratante o de otro médico que efectúe un examen médico independiente para la ciudad, está dentro de la capacidad física del empleado y para el cual el empleado está calificado o será capacitado;

(8) se niega a someterse a un examen médico independiente o a un tratamiento requerido por la ciudad de acuerdo con las leyes de la compensación de los trabajadores;

(9) se niega a volver a su actividad regular después de ser dado de alta para llevar a cabo sus tareas regulares por el médico tratante o por otro médico que efectúe un examen médico independiente para la ciudad;

(10) se lesiona como resultado de:

(A) incumplimiento de las reglas, regulaciones o leyes por parte del empleado; o

(B) la negligencia grave del empleado.

(11) no estaba usando el equipo de seguridad exigido por el departamento o por la ciudad o no cumplió con los procedimientos de seguridad exigidos por el departamento o por la ciudad cuando sufrió la lesión;

(12) no da información sobre la lesión dentro de las 24 horas después de que es producida, excepto que el empleado puede demostrar justa causa por la demora;

(13) no mantiene informado al supervisor inmediato del empleado y al representante de la compensación de los trabajadores, cada dos semanas y de acuerdo con el procedimiento departamental, acerca de exámenes y tratamientos médicos y fechas relacionadas, futuros tratamientos médicos, situación con respecto a regresar a sus tareas limitadas o completas y cambios en la capacidad de trabajo del empleado;

(14) presenta un reclamo de la compensación de los trabajadores que es denegado; o

(15) sufre una lesión mientras participa en una actividad deportiva, sin importar que dicha actividad haya sido organizada o no organizada, autorizada o no, por el departamento.

(g) Uso de permiso por vacaciones y por enfermedad. El empleado a quien se le niega, o que rechaza, o que ha agotado el suplemento salarial mientras recibe pagos de la compensación de los trabajadores, puede tomar permiso de ausencia acumulado por vacaciones o por enfermedad, pero sólo la cantidad necesaria para compensar la diferencia entre los pagos de la compensación de los trabajadores y el pago regular del empleado.

(h) Permiso de ausencia sin goce de sueldo. El empleado que ha usado todos sus permisos por enfermedad acumulados y todos sus pagos de suplemento salarial, mientras sigue sin presentarse al trabajo y recibiendo pagos de la compensación de los trabajadores, podrá tener permiso de ausencia sin goce de sueldo de acuerdo con lo dispuesto en la Sección 34-28 de este capítulo. (Ord. Nos. 24873; 24930; 25389; 25630)

SECCIÓN 34-44. RESERVADO.

(Derogado por Ord. 24873)

SECCIÓN 34-45. POLÍTICA DE BENEFICIOS PARA SERVICIOS DE SEGURIDAD O DE CONTROL DE TRÁNSITO FUERA DE SERVICIO.

(a) La ciudad pagará a un oficial de policía que se lesione mientras efectuaba servicios de control de tránsito o de seguridad fuera de su horario para una persona u organización privada, beneficios iguales a los beneficios que la ciudad tendría que pagar si el oficial se lesionara durante sus horas de servicio en la ciudad si:

(1) la lesión se produce:

(A) mientras el oficial está haciendo cumplir una ley federal o estatal o una ordenanza de la ciudad; o

(B) exclusivamente debido al estado del oficial como miembro de las fuerzas del orden; o

(C) mientras el oficial está dirigiendo el tránsito en una calle pública o en un área adyacente a una calle pública donde el flujo de tránsito en la calle pública se ve afectado por la acción del oficial; y

(2) el oficial ha seguido los procedimientos requeridos en las órdenes generales del departamento de policía para obtener la aprobación del empleo fuera de servicio; y

(3) el oficial coopera con el procurador de la ciudad, en procedimientos para recuperar beneficios de la compensación de los trabajadores del empleador para quien estaba trabajando el oficial en el momento de sufrir la lesión; y

(4) el oficial acuerda que si los beneficios de la compensación de los trabajadores se reciben del empleador fuera de servicio, el oficial reembolsará a la ciudad los beneficios pagados por la ciudad bajo esta política que son equivalentes a los beneficios de la compensación de los trabajadores.

(b) Si los beneficios pagados a un oficial bajo esta política que son equivalentes a los beneficios de la compensación de los trabajadores superan la cantidad asignada al oficial en concepto de beneficios de la compensación de los trabajadores del empleador fuera de servicio, el oficial no tendrá que rembolsar a la ciudad esa diferencia.

(c) La determinación de si un oficial tiene derecho a los beneficios y de cuál es el alcance de los beneficios bajo esta política, será tomada por el director de recursos humanos de la ciudad. (Ord. Nos. 19340; 22026; 24873; 25389)