

**ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**Entre**

**SOCIEDAD ZOOLOGICA DEL PARQUE LINCOLN**

**Y**

**SEIU, LOCAL 73**

**2021-2026**

**(Incluye disposiciones de reapertura salarial de 2023)**

## TABLA DE CONTENIDO

ACUERDO	1	Artículo 1 Reconocimiento	1	Artículo 2 Derechos de gestión	1	Artículo 3
Manual del Empleado, Políticas de la Sociedad y Acuerdo de Unión					2	Artículo 4 No discriminación
2	Artículo 5	Clasificaciones	25.1	Guardianes aprendices, Guardianes asistentes, Guardianes asistentes I	2y	Empleados Temporales y Estacionales.
			25.2			
					35.3.	Certificación avanzada de Lead Keeper.
			35.4	Certificación de Técnico en Nutrición.	45.5	Clasificaciones laborales nuevas o fusionadas.
			45.6	Supervisores que realizan trabajos de unidad de negociación.	4	Artículo 6 Salarios
			56.1	Tarifas salariales por hora.	56.2	Reapertura salarial 2019
			66.3	Bono de longevidad.	66.4	Premio al desempeño excepcional.
			76.5		76.6	Pago fuera de clasificación.
			76.6	Pago por llamada.	76.7	Bonificaciones de asistencia.
			7	Artículo 7 Desarrollo Profesional	87.1	Conferencias.
			87.2	Reembolso educativo.	97.3	Requisitos de licencia y certificado.
			9	Artículo 8 Horas y horas extraordinarias	108.1	Horarios.
			108.2	Con el tiempo.	118.3	Horas extras para eventos especiales.
			11	Artículo 9 Tiempo libre remunerado	139.1	Vacaciones.
			139.2	Días personales.	139.3	Acumulación de vacaciones.
			139.4	Programación de solicitudes de tiempo libre	14	Artículo 10 Vacantes
			1510.1	Aviso.	1510.2	Reclutamiento.
			1510.3		1610.4	Selección.
			1610.5	Reasignación.	16	Artículo 11 Servicio Continuo
			1611.1	Definición.	1611.2	Interrupción en el servicio continuo.
			1711.3		1711.4	Empleados a tiempo parcial.
			17	Artículo 12 Beneficios	1712.1	Planes.
			1712.2	Contribuciones de los empleados.	1812.3	Inmunización.
			18	Artículo 13 Licencias	1813.1	Licencia por duelo.
			1813.2	Licencia Militar.	1913.3	Servicio de jurado.
			1913.4	Días enfermos.	1913.5	Tardanza.
			2013.6		2013.7	Licencias personales no remuneradas.
			2013.8		2113.9	Licencia de pasantía en el zoológico de Lincoln Park.
			2113.10	Solicitudes de Trabajo Liger.	21	Artículo 14 Procedimiento de reclamación
			2214.1	Definición.	2214.2	Intento informal de resolución.
			2214.3		2214.4	Arbitraje.
			2314.5	Cuotas y gastos.	24	Artículo 15 No huelgas-No cierres patronales
			2415.1	Sin huelga.	2415.2	
			2415.3	Disciplina por violación de este artículo.	2415.4	Sin bloqueo.
			25	Artículo 16 Cuotas y Autorización COPE	2516.1	Seguridad sindical.
			2516.2	Cuotas y Deducciones COPE.	25	Artículo 17 Varios
			2617.1	Títulos y descripciones de puestos de trabajo.	2617.2	Plan de Ahorro para el Retiro.
			2617.3	Cambios en las reglas de conducta.	2617.4	Tabla de anuncios.
			2617.5		2717.6	Equipo negociador.
			2717.7	Disciplina y Despido.	2717.8	Privatización.
			2817.9	Evaluación del desempeño.	2817.10	Uniformes.
			2917.11	Seguridad.	3017.12	Voluntarios y Pasantes.
			3017.13		3017.14.	Registro de conducción.
			3117.15	Transporte de animales.	3217.16	Estacionamiento.
			3217.17	Actividades fuera del zoológico del Parque Lincoln	3217.18	
			3217.19	Comité.	32	Artículo 18 Despidos y reemplazo
			3318.1	Aviso de Despidos.	3318.2	Despidos/Retiro.
			3318.3	Oportunidades de colocación para empleados desplazados.	33	Artículo 19 Representación sindical
			3319.1		3319.2	Derecho de Acceso.
			3419.3	Reuniones.	34	Artículo 20 Dignidad y Respeto
			34	Artículo 21 Sucesión	34	Artículo 22 Comité Laboral/Empresa

35Artículo 23 Duración y efecto del acuerdo35A CARTA LATERAL GUARDIANES  
AVANZADOS 37CERTIFICACIÓN DE TENEDOR DE ANIMALES AVANZADO  
CON LETRA DEL LADO B 381 de abril de 2019 39ENTRENAMIENTO CRUZADO CON  
LETRA LATERAL C49D PROGRAMA DE GUARDIANES DE APRENDIZ DE CARTA  
LATERAL 51

## **ACUERDO**

Este Acuerdo se celebra entre la Sociedad Zoológica de Lincoln Park (en lo sucesivo, "la Sociedad") y el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, Local 73, CTW, CLC (en lo sucesivo, "el Sindicato").

Es el propósito y la intención de las partes a través de este Acuerdo establecer y promover relaciones armoniosas entre las partes; promover la más alta calidad del cuidado de los animales; brindar servicios eficientes, ininterrumpidos y eficaces al público; proporcionar un procedimiento equitativo y pacífico para la resolución de diferencias bajo este Acuerdo; y establecer y mantener salarios, horarios y términos y condiciones de empleo a través de la negociación colectiva.

### **Artículo 1 Reconocimiento**

La Sociedad reconoce al Sindicato como el representante único y exclusivo a los efectos de la negociación colectiva con respecto a salarios, horas y otros términos y condiciones de empleo para los empleados en las siguientes clasificaciones laborales de tiempo completo o parcial: Aprendiz Encargado; Asistente de portero, Asistente de portero I, Cuidador de animales; Guardián principal; Asistente de Encargado Principal, Técnico Veterinario; Técnico del Centro de Nutrición; Centro de Nutrición/Encargado de Socorro; Coordinador de Control de Plagas, Fanático de la Limpieza, Fanático de la Limpieza Plomo, Personal de Instalaciones y Personal Plomo de Instalaciones.

La Sociedad acepta que si un título no ha sido ocupado durante más de 5 años, será eliminado de la cláusula de reconocimiento, pero no de la unidad de negociación. Si un título o trabajo sustancialmente equivalente es resucitado o renombrado posteriormente, se entiende que dicho título o trabajo será parte de la unidad de negociación histórica siempre que los deberes sean sustancialmente los mismos que el título anterior. Sin embargo, esta disposición no afecta el trabajo históricamente realizado por empleados fuera de esta unidad de negociación.

### **Artículo 2 Derechos de gestión**

Excepto lo específicamente limitado por este Acuerdo, la Sociedad se reserva el derecho y la autoridad exclusivos para administrar el zoológico, incluidos, entre otros, los derechos de: determinar su misión, políticas y presupuesto; determinar los estándares de servicio ofrecido al público; dirigir, planificar y controlar las operaciones del zoológico; determinar los métodos, medios y número de personal necesario para llevar a cabo la misión del zoológico; dirigir las fuerzas de trabajo; establecer y modificar horarios y deberes de trabajo; contratar, transferir y promover empleados; disciplinar o despedir a los empleados por causa justa; relevar a los empleados por falta de trabajo, falta de fondos, reorganización o por otras razones que promuevan la eficiencia de las operaciones; e introducir métodos, equipos o instalaciones operativos nuevos y mejorados.

Artículo 3  
Manual del Empleado, Políticas de la Sociedad y Acuerdo de Unión

La Sociedad acepta que las disposiciones expresas de este Acuerdo reemplazan cualquier disposición contradictoria en el manual del empleado y/o las políticas de la Sociedad.

Excepto en situaciones de emergencia, la Sociedad acepta avisar al Sindicato con 15 días de anticipación antes de realizar cualquier cambio sustancial en el manual del empleado o sus políticas, brindándole al Sindicato la oportunidad de responder. Los “cambios sustanciales” son aquellos que afectan los términos y condiciones de empleo. Las “situaciones de emergencia” son aquellas que plantean una situación inmediata y peligrosa.

Artículo 4  
No discriminación

Ni la Sociedad ni el Sindicato discriminarán a ningún empleado en violación de cualquier ley aplicable que prohíba la discriminación por motivos de raza, sexo, color, religión, origen nacional, edad, estado civil, baja desfavorable del servicio militar, actividades del Sindicato o abstención de Actividades sindicales, preferencia sexual y/o discapacidad. La Unión se compromete a trabajar en cooperación con la Sociedad para garantizar la igualdad de oportunidades de empleo según lo exige la ley en todos los aspectos del empleo.

**Artículo 5**  
Clasificaciones

**5.1 Guardianes aprendices, Guardianes asistentes, Guardianes asistentes I y Empleados Temporales y Estacionales.**

Los aprendices de encargados son elegibles para los beneficios estándar, incluido el seguro médico, según lo dispuesto para los empleados de tiempo completo, vacaciones y licencia por enfermedad según el Artículo 13.4 y las bonificaciones de asistencia según el Artículo 6.8. Los aprendices contratados después de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo serán elegibles para la promoción después de un año. De empleo. La Sociedad podrá contratar un máximo de dos (2) Guardianes Aprendices en un momento dado.

Consulte el acuerdo de la carta complementaria para conocer los detalles del programa Apprentice Keeper.

La Sociedad no podrá emplear más que una combinación de cinco (5) asistentes de cuidadores y/o asistentes de cuidadores I a tiempo completo en cualquier momento dado. Los empleados en la clasificación de Asistente de Encargado ascenderán a Asistente de Encargado I después de un (1) año en el puesto, siempre que el individuo no haya incurrido en ninguna disciplina y haya obtenido una puntuación de “cumple con las expectativas” o mejor en su evaluación de empleado. Los empleados en la clasificación de Asistente de Encargado I ascenderán al puesto de Encargado después de dos años en el puesto, siempre que el individuo no haya incurrido en ninguna

disciplina y haya obtenido una puntuación de “cumple con las expectativas” o mejor en su evaluación de empleado.

Los empleados temporales y estacionales no están cubiertos por este Acuerdo. Se contratan empleados temporales para reemplazar a los empleados regulares que están ausentes pero que se espera que regresen, como por ejemplo, empleados que están ausentes debido a una enfermedad, lesión o embarazo. También se pueden utilizar para ocupar temporalmente un puesto para un empleado de la unidad de negociación que, de otro modo, podría ser despedido como resultado del cierre de edificios por renovación o para proyectos especiales, como la apertura de un nuevo edificio. La Sociedad intentará contratar a un encargado temporal dentro de los catorce (14) días posteriores a tener conocimiento de una licencia prolongada, como una licencia médica, FMLA o personal.

Los empleados temporales no estarán empleados en un puesto por más de seis (6) meses consecutivos. Si un empleado temporal permanece empleado en un puesto durante más de seis (6) meses consecutivos, la Sociedad consultará con el Sindicato sobre las circunstancias que justifican una prórroga. A menos que estén reemplazando o manteniendo un trabajo para un empleado específico, los empleados temporales que permanezcan empleados más de un año se convertirán en empleados regulares y ocuparán el mismo puesto con la misma cantidad de horas que el puesto que estaban ocupando. Los empleados temporales no trabajarán solos en el turno de noche y no serán elegibles para recibir horas extras para eventos especiales. Antes de contratar a un empleado temporal, la Sociedad deberá ofrecer el puesto temporal a un empleado actual de la unidad de negociación a tiempo parcial que esté actualmente capacitado y sea competente para asumir el puesto.

Se contratan trabajadores estacionales para brindar ayuda adicional durante las temporadas altas. Los empleados estacionales no trabajarán a tiempo completo durante más de cuatro (4) meses consecutivos por año y el total de horas para cualquier año calendario determinado no excederá mil cuarenta (1040) cada uno. Mientras el Zoológico permanezca dentro de su configuración actual con respecto a las instalaciones, si la Sociedad contrata más de dos (2) cuidadores estacionales en un momento dado, la Sociedad negociará con la Unión los efectos.

## **5.2 Certificación avanzada en cuidado animal.**

Los cuidadores de animales, los cuidadores principales asistentes y los cuidadores principales pueden solicitar la certificación de Cuidado Animal Avanzado. El personal que reciba la certificación Advanced Animal Care recibirá una adición permanente de \$1,500 a su salario base.

Consulte el Apéndice B del acuerdo de carta complementaria para obtener detalles de la certificación de Cuidado Animal Avanzado.

Los técnicos veterinarios pueden postularse para el programa una vez completados los cambios revisados del programa.

## **5.3. Certificación avanzada de Lead Keeper.**

Solo los cuidadores principales asistentes y los cuidadores principales con certificación de cuidado animal avanzado pueden solicitar esta certificación. Los candidatos seleccionados recibirán una adición permanente de \$1,000 a su base.

Consulte el Apéndice A del acuerdo de carta complementaria para obtener detalles del programa Advanced Lead Keeper.

#### **5.4 Certificación de Técnico en Nutrición.**

A más tardar el 31 de marzo de 2023, las partes crearán un programa de Certificación de Técnico en Nutrición que permitirá a los Técnicos en Nutrición obtener una Certificación Avanzada. Esto se hará con un comité conjunto que incluya tres miembros de la unidad negociadora de los cuales uno será un Técnico en Nutrición.

#### **5.5 Clasificaciones laborales nuevas o fusionadas.**

La Sociedad notificará a la Unión al menos quince (15) días antes de establecer cualquier nueva clasificación de trabajo que realizará el trabajo actualmente realizado por miembros de la unidad de negociación o que compartirá una comunidad de intereses con miembros de la unidad de negociación o fusionar clasificaciones de trabajo donde una o más de las clasificaciones afectadas estén dentro de la unidad.

Si las clasificaciones laborales nuevas o fusionadas caen dentro de la jurisdicción del Sindicato, previa solicitud, la Sociedad se reunirá con el Sindicato para discutir la naturaleza de los deberes del puesto recién establecido y, previa solicitud del Sindicato, las partes negociarán los términos y condiciones. de empleo para el(los) nuevo(s) puesto(s).

La Sociedad se compromete a no crear un nuevo trabajo o categoría de puesto que comparta una comunidad de intereses con los empleados de la unidad existente y/o puestos enumerados en la cláusula de reconocimiento con el fin de eliminar dichos títulos o categorías de puesto de la unidad de negociación.

#### **5.6 Supervisores que realizan trabajos de unidad de negociación.**

Como práctica general, las partes acuerdan que la Sociedad no permitirá que empleados que no pertenecen a la unidad de negociación realicen trabajos de la unidad de negociación. Los supervisores de unidades no negociadoras pueden realizar trabajo de unidad de negociación para capacitar inicialmente al personal de mantenimiento, para capacitar o familiarizarse con las operaciones de mantenimiento y hasta un día al mes para mantenerse al día con las actividades diarias bajo su supervisión, y para participar en el condicionamiento operante y el programa de enriquecimiento conductual. El propósito de la participación de los supervisores de unidades no negociadoras en el condicionamiento operante y el programa de enriquecimiento conductual es mantener las habilidades de condicionamiento operante y capacitar a los encargados en el condicionamiento operante y el enriquecimiento conductual; No es la intención reducir el entrenamiento animal realizado por los Guardianes. Los supervisores también pueden realizar el trabajo de cuidador debido a una escasez de personal no planificada (como llamadas por enfermedad, duelo, etc.) si no hay un cuidador capacitado disponible o para permitir que un cuidador participe en una actividad especial, como acompañar a un animal al hospital. A los supervisores no se les permite realizar trabajos de unidad de negociación para cubrir la escasez de

personal debido a vacaciones planificadas, vacaciones compensadas, licencia administrativa o tiempo libre personal, ni para cubrir vacantes abiertas o permanentes de manera continua. Si la Sociedad emplea pasantes, el uso de pasantes no disminuirá el trabajo de los miembros de la unidad de negociación. Debido a la naturaleza especializada del trabajo realizado por el personal de Fanáticos de la Limpieza e Instalaciones, los Supervisores de Fanáticos de la Limpieza e Instalaciones de la unidad no negociadora pueden trabajar en proyectos únicos que requieren capacitación o experiencia adicional con los miembros de la unidad de negociación, de acuerdo con la práctica de las partes (por ejemplo, refrigeración de la habitación de las serpientes).

## Artículo 6 Salarios

### 6.1 Tarifas salariales por hora.

los salarios base pagado a los empleados cubiertos por este Acuerdo será el siguiente:

- A partir de la fecha de ratificación, todos los miembros de la unidad de negociación que estén en la clasificación de Fanáticos de la limpieza, Fanáticos de la limpieza con plomo y Encargados aprendices recibirán un ajuste salarial de \$1.50 por hora agregado a su salario base y todos los demás empleados de la unidad de negociación recibirán un Bono único de \$250 antes del 1 de septiembre de 2021.
- Para el período del 1 de abril de 2021 al 30 de marzo de 2022: Si la Sociedad proporciona un aumento salarial general a los miembros que no son de la unidad de negociación que es mayor que el aumento salarial del 2.5 % proporcionado a los miembros de la unidad de negociación el 1 de enero de 2021 y los \$250 bonificación, entonces la Sociedad proporcionará un aumento a los miembros de la unidad de negociación igual al monto del aumento general dado que excedió el aumento del 2.5% y la bonificación de \$250.
- A partir del 1 de abril de 2022, todos los miembros de la unidad de negociación recibirán un aumento del 2,0 % en sus salarios actuales, excepto que los encargados principales recibirán un aumento del 1,0 % en sus salarios actuales y el personal de las instalaciones recibirá un aumento del 2,5 % en sus salarios actuales.
- A partir del 1 de abril de 2023, todos los miembros de la unidad de negociación recibirán un aumento del 5% en sus salarios actuales. Los empleados de Animal Care también recibirán un ajuste de mercado del 1%. Los empleados de instalaciones, terrenos y mantenimiento también recibirán un ajuste de mercado de \$1,25. Los ajustes de mercado se sumarán al salario base antes de calcular el aumento del 5%.
- A partir del 1 de abril de 2024, todos los miembros de la unidad de negociación recibirán un aumento del 3% en sus salarios actuales.
- A partir del 1 de abril de 2025, todos los miembros de la unidad de negociación recibirán un aumento del 3% en sus salarios actuales.

<b>Título profesional</b>	<b>Año 1 Salario por hora</b>	<b>Año 2 Salario por hora</b>	<b>Salario por hora del año 3</b>	<b>Salario por hora del año 4</b>	<b>Año 5 Salario por hora</b>
<b>Guardián aprendiz</b>	16,88	17.22	18.26	18.81	19.37
<b>Asistente de portero</b>	18.29	18.66	19,79	20.38	20,99
<b>Asistente de portero I</b>	21.48	21.91	23.24	23,93	24,65
<b>Técnico de Centro de Nutrición</b>	24.60	25.09	26,61	27.41	28.23
<b>Cuidador de animales</b>	27.07	27,61	29.28	30.16	31.06
<b>Técnico Veterinario</b>	27.07	27,61	29.28	30.16	31.06
<b>Centro de Nutrición/ Guardián de relevo</b>	27.07	27,61	29.28	30.16	31.06
<b>Coordinador de Control de Plagas</b>	28,57	29.14	30,90	31,83	32,78
<b>Asistente del encargado principal</b>	28,57	29.14	30,90	31,83	32,78
<b>Guardián principal</b>	32.03	32.35	34.31	35.34	36,40
<b>Terrenos y mantenimiento</b>	17.30	17,65	19,85	20.44	21.05
<b>Plomo Terrenos y Mantenimiento</b>	18,96	19.34	21,62	22.27	22,94
<b>Personal de instalaciones</b>	21.48	22.02	24.43	25.17	25,92
<b>Personal principal de instalaciones</b>	23.15	23,73	26.23	27.02	27,83

## 6.2 Reapertura salarial 2019

Las partes acuerdan reunirse tres meses antes del 31 de marzo de 2023 para negociar aumentos salariales para 2023, 2024 y 2025 como parte de una reapertura salarial de tres años. En ese momento cada parte podrá plantear hasta cinco (5) cuestiones no económicas.

## 6.3 Bono de longevidad.

Después de la fecha de vigencia de este contrato, los empleados recibirán un bono de longevidad único en el período de pago posterior a la fecha de aniversario de su empleo como empleado regular de tiempo completo/tiempo parcial regular:

- 5 años-- \$130
- 10 años--\$280
- 15 años--\$380
- 20 años--\$480
- 25 años--\$580
- 30 años--\$680
- 35 años--\$780

A partir del 1 de enero de 2022, Los empleados recibirán un bono de longevidad único en el período de pago siguiente a la fecha de aniversario de su empleo como empleado regular de tiempo completo/tiempo parcial regular:

- 5 años--\$150
- 10 años-- \$300
- 15 años-- \$400
- 20 años-- \$500
- 25 años-- \$600
- 30 años-- \$700
- 35 años-- \$800

Dichos bonos no se considerarán una adición al salario base del empleado.

#### 6.4 Premio al desempeño excepcional.

La Sociedad se reserva el derecho de otorgar premios discrecionales a los miembros de la unidad de negociación que demuestren un desempeño excepcional. Cualquier premio monetario será una bonificación y no un ajuste a la base. Ejemplos de desempeño excepcional incluyen, entre otros, desempeño que excede las expectativas normales de la Sociedad con respecto a la cría de animales, la implementación o el desarrollo de programas, el servicio al huésped, la supervisión del personal, la respuesta a emergencias o la recaudación de fondos. Los empleados pueden presentar nominaciones por escrito para este premio al Vicepresidente de Recursos Humanos.

#### 6.5 Pago fuera de clasificación.

Empleados que son asignados o dirigidos por la Sociedad para funcionar en una clasificación mejor remunerada, como por ejemplo, entre otras, situaciones en las que otro empleado ha dejado el empleo de la Sociedad, tiene una enfermedad prolongada o se le ha concedido un permiso de ausencia prolongado se le pagará la tarifa de la clasificación mejor pagada a partir del primer día.

#### 6.6 Pago por llamada.

Empleados llamado En paratrabajar fuera de su horario habitual de trabajo recibirán al menos un mínimo de tres (3) horas de trabajo o un salario de dos (2) veces su tarifa horaria regular. Si la llamada ocurre en un feriado reconocido de un empleado según lo determinado por el Artículo 9, la Sociedad pagará al empleado dos veces y media (2 ½) su tarifa por hora.

#### 6.7 Bonificaciones de asistencia.

Los empleados que tengan asistencia perfecta para el año que comienza el 1 de diciembre de 2020 y finaliza el 30 de noviembre de 2021 recibirán un bono de \$250 y dos (2) días personales adicionales para usar durante todo el año con la aprobación de sus supervisores. Para los fines de esta Sección, “asistencia perfecta” significa no tomar ningún tiempo libre por enfermedad. El tiempo libre debido a una lesión sufrida en el trabajo no se computará para que el empleado gane el bono de asistencia perfecta. Los empleados que estén ausentes sólo un (1) día por enfermedad recibirán un bono de \$100 y un día personal adicional para ser utilizado durante todo el año con la aprobación de sus supervisores.

A partir del año que comienza el 1 de diciembre de 2021, los empleados que tengan asistencia perfecta recibirán una bonificación de \$250. Para los fines de esta Sección, “asistencia perfecta”

significa no tomar ningún tiempo libre por enfermedad. El tiempo libre debido a una lesión sufrida en el trabajo no se computará para que el empleado gane el bono de asistencia perfecta.

## Artículo 7 Desarrollo profesional

### **7.1 Conferencias.**

Para brindar a los miembros de la unidad de negociación la oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional, la Sociedad reservará la siguientes cantidades para que los empleados cubiertos por este Acuerdo asistan a conferencias u obtengan otra capacitación:

- 1 de abril de 2021: \$19,500 en total para tarifas y transporte.
- 1 de abril de 2022: \$20,000 en total para tarifas y transporte.
- 1 de abril de 2023: \$20,500 en total para tarifas y transporte.
- 1 de abril de 2024: \$21,000 en total para tarifas y transporte
- 1 de abril de 2025: \$21,500 en total para tarifas y transporte.

Estos montos son el monto total disponible para la unidad.

La Sociedad deberá responder por escrito a las solicitudes para asistir a conferencias según lo dispuesto en este Artículo antes del 1 de febrero para el próximo año fiscal.

Al final del año fiscal, después de que la Sociedad haya reembolsado a los empleados por todos los talleres, capacitaciones o conferencias de desarrollo profesional preaprobados, cualquier saldo restante del año fiscal se utilizará para reembolsar a los empleados que optaron por pagar de su bolsillo por talleres, capacitaciones o conferencias para los que originalmente habían solicitado financiación a tiempo y se les negó. En el momento de la denegación, la Sociedad notificará a los empleados sobre la oportunidad de recibir un reembolso al final del año si quedan fondos y si deciden utilizar su propio dinero para asistir a la conferencia/capacitación. Para recibir este reembolso, el taller, capacitación o conferencia debe ser aprobado previamente por la Sociedad al momento de la solicitud.

Para conferencias preaprobadas de uno o dos días, si los días "X" programados de un empleado caen durante la conferencia, el empleado puede solicitar mover uno de estos días "X" si el horario lo permite, y dichas solicitudes no ser negado arbitrariamente. Esto no se aplica a conferencias de tres días o más de duración. Sujeto a la disponibilidad de fondos prevista en este Artículo, la Sociedad reembolsará al empleado una suma mutuamente acordada por los honorarios y gastos, y le proporcionará al empleado un número mutuamente acordado de días de licencia administrativa remunerada (AL) necesarios para asistir conferencias, capacitación u otras oportunidades de desarrollo profesional. Al regresar de una conferencia, se espera que los empleados compartan la información que aprendieron en la conferencia con su supervisor y colegas, ya sea verbalmente o por escrito.

Para el 1 de mayo<sup>cal</sup>, la Sociedad proporcionará información sobre las cantidades gastadas al final de cada año por correo electrónico a la Unión y sus delegados. La información incluirá una lista de las solicitudes que fueron aprobadas y denegado y los motivos del mismo. La asistencia a congresos deberá ser aprobada previamente. Los empleados cuya solicitud para asistir a una conferencia o programa de capacitación sea denegada recibirán una explicación por la denegación.

## 7.2 Reembolso educativo.

La Sociedad reembolsará a los empleados el coste de las acreditaciones cursos universitarios, cursos de desarrollo profesional de la AZA y cursos o talleres relevantes que estén directamente relacionados con el campo de trabajo del empleado en Lincoln Park Zoo. Los empleados individuales pueden recibir hasta un máximo de \$1,750 por año para un gasto máximo total de la Sociedad de \$6,000 por año. Los fondos proporcionados por esta sección son adicionales a los fondos proporcionados por 7.1 y 7.3. Se pueden tomar cursos con el fin de obtener un título de asociado, licenciatura o maestría, o cualquier programa relacionado de educación superior, siempre que los cursos deban estar directamente relacionados con el campo de trabajo del empleado en el Zoológico de Lincoln Park. Ejemplos de cursos educativos incluyen ecología, comportamiento animal, conservación, zoología, capacitación en liderazgo, así como gestión de instalaciones y construcción y cursos comerciales aplicables. Los cursos deben ser aprobados previamente por el jefe del departamento y recursos humanos. Suponiendo que una solicitud se reciba oportunamente, la Sociedad hará su mejor esfuerzo para notificar a los empleados si su solicitud se aprueba antes de la fecha del curso. El empleado debe obtener una calificación de B o mejor o un certificado de finalización para ser elegible para el reembolso. Para ayudar en nuestra misión de inclusión, también se pueden tomar cursos de dominio del idioma inglés, dominio del idioma español y lenguaje de señas americano si los imparte un instructor certificado.

Las solicitudes de reembolso educativo se pueden presentar en cualquier momento durante el año; sin embargo, las partes reconocen que el “año” para los fines de este Artículo es del 1 de abril al 31 de marzo de cualquier año determinado. La Sociedad reembolsará a los empleados a más tardar 20 días después de que el empleado haya presentado la solicitud de verificación a contabilidad y evidencia de su calificación o certificación de finalización del curso..

Cualquier empleado de la unidad de negociación que se encuentre actualmente en el programa de certificación profesional de la AZA recibirá el reembolso educativo hasta la finalización del programa.

Las conferencias, cursos y talleres que se centren en la cría de animales, la capacitación, el enriquecimiento, el bienestar y otros aspectos del cuidado animal no se considerarán para el reembolso de educación y deberán solicitarse en la Sección 7.1.

## 7.3 Requisitos de licencia y certificado.

Empleados requeridos por el Estado y federal ley paramantener una licencia o certificado será compensado en su totalidad por el tiempo y el dinero necesarios para asistir eficientemente a clases o conferencias para cumplir con ese requisito. Siempre que sea posible, los viajes deben reducirse al mínimo. Las clases o conferencias serán relevantes para el alcance de la asignación del empleado en el Zoológico de Lincoln Park y deben ser aprobadas por adelantado por el Director de Servicios Veterinarios. Se prefieren las clases o conferencias dirigidas a especies exóticas o

relacionadas con los zoológicos en la medida en que la asistencia a dichas conferencias o clases sea consistente con el objetivo de mantener los viajes al mínimo. Se dispondrá de fondos suficientes para garantizar que ninguna licencia o certificado de empleado caduque. No se cobrará a los empleados por el tiempo libre que sea necesario para viajar hacia o desde o para asistir a conferencias aprobadas. Sujeto a la disponibilidad de fondos prevista en este Artículo, la Sociedad pagará todos los honorarios y gastos necesarios para asistir a conferencias u otra capacitación, incluidos los viajes, y proporcionará a los empleados viáticos diarios equivalentes a la tarifa diaria de GSA para el área a que viaja el empleado. En la medida de lo posible, la Sociedad pagará dichos gastos antes de la fecha de la conferencia. Sin embargo, los empleados deberán presentar evidencia de haber asistido a la conferencia a su regreso. Dicha evidencia incluye, entre otros, certificados de asistencia o un informe (verbal o escrito) sobre el material cubierto. A menos que proporcionar un informe escrito fuera una condición para la aprobación de la conferencia, el empleado tiene la opción de si el informe de seguimiento es verbal o escrito. A los empleados que no proporcionen dicha evidencia se les puede exigir que reembolsen a la Sociedad cualquier gasto que la Sociedad haya pagado en nombre del empleado.

## Artículo 8 Horas y horas extras

### 8.1 Horarios.

La semana laboral normal para el personal de cuidado de animales, los fanáticos de la limpieza, los fanáticos de la limpieza con plomo y los trabajadores de las instalaciones consistirá en cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas y dos (2) días libres consecutivos (denominados "X" días), excepto cuando las operaciones de la Sociedad requieran un horario diferente. La Sociedad notificará a la Unión las excepciones al horario normal. Esta descripción de una semana laboral normal no pretende ni constituye una garantía de trabajo u horas durante ningún período de tiempo.

Primer turno es cualquier turno que comienza entre las 5:00 a. m. y las 2:00 p. m. El segundo turno es cualquier turno programado para comenzar después de las 2:00 p. m.

Los cuidadores de animales que trabajen el segundo turno recibirán un diferencial del 8% por encima de sus salarios base.

Los turnos, días de trabajo y horas a que esté asignado el personal de cuidado de animales se harán constar en un cronograma de trabajo mensual o cuando libre y mutuamente convengan ambas partes. Si fuera necesario en aras de operaciones eficientes establecer horarios que se aparten de la jornada laboral normal o de la semana laboral, la Sociedad deberá notificar al empleado afectado con la antelación que sea razonablemente práctica, pero no menos de siete días antes de la fecha de entrada en vigor del cambio excepto en situaciones inusuales o de emergencia. Los cambios de horario no se realizarán de forma caprichosa.

Debido a la naturaleza cambiante de las tareas de Cleaning Fanatics y Lead Cleaning Fanatics, la semana laboral normal requiere que los empleados comiencen y finalicen turnos en diferentes momentos durante el día. Debido a que estas diferentes horas de inicio y finalización son parte de

las actividades diarias estándar del empleado, no se aplican diferencias salariales por diferentes horas de inicio/finalización.

La Sociedad no tiene intención de cambiar sus prácticas actuales con respecto a los períodos de almuerzo y descanso. La expectativa de la Sociedad es que los empleados tomen almuerzos y descansos programados. Los empleados no pueden trabajar durante la hora de almuerzo o descanso programada ni más allá de la hora de salida programada sin recibir primero el permiso de un supervisor. Los empleados que deban trabajar durante el descanso o el almuerzo o trabajar más allá de su hora de salida programada deberán indicarlo en su hoja de horas. Si el horario lo permite, al empleado se le permitirá recuperar el tiempo extra trabajado o recibir un pago por el tiempo adicional trabajado. Cualquier tiempo de liberación o pago adicional debe ocurrir dentro de la misma semana de pago que el trabajo adicional. Sin embargo, los empleados que deban trabajar más allá de su semana laboral regular de cuarenta (40) horas debido a las horas extendidas programadas regularmente durante los meses de verano recibirán su pago de conformidad con el Artículo 8.2 de este Acuerdo.

#### 8.2 Con el tiempo.

Todo el tiempo trabajado que exceda las cuarenta (40) horas semanales se compensará a razón de tiempo y medio. Además, los empleados que no sean nocturnos y que trabajen más de diez (10) horas en un día recibirán horas extras a razón de tiempo y medio después de completar la décima hora retroactivamente a la octava hora. Los encargados de la noche recibirán horas extras después de completar la duodécima hora con carácter retroactivo a la décima hora. Dichas horas extras se computarán sobre la base de segmentos de quince (15) minutos completados.

Las horas extras se ofrecerán primero al empleado que realiza el trabajo y luego por antigüedad dentro del área, siempre que el empleado tenga la capacidad de realizar el trabajo a satisfacción de la Sociedad sin capacitación adicional. Los aprendices de guarda que cumplan los criterios anteriores tendrán derecho a horas extras.

Debido a que el zoológico está abierto los 365 días del año y alberga muchos eventos especiales, es posible que todos los empleados del zoológico deban trabajar horas extras. Trabajar horas extras es una expectativa laboral.

Se permiten horas extras solo con la aprobación del curador de departamento, curador general, vicepresidente de cuidado de animales, gerente de instalaciones, gerente de Cleaning Fanatics, director sénior de operaciones, gerente de turno o director ejecutivo. excepto para emergencias.

#### 8.3 Horas extras para eventos especiales.

Debido a que el zoológico está abierto los 365 días del año y alberga muchos eventos especiales, es posible que todos los empleados del zoológico deban trabajar horas extras. Trabajar horas extras es una expectativa laboral. Cuando se programa un evento especial, los empleados calificados tendrán la oportunidad de ofrecerse como voluntarios durante las horas extras. Las horas extras se rotarán entre empleados calificados con los siguientes títulos de trabajo: Asistente de cuidador I, Cuidador de animales, Asistente de cuidador principal y Cuidador principal. No se puede programar más de un asistente de encargado I por turno para horas extras en un evento especial. Los técnicos veterinarios certificados son elegibles para trabajar horas extras en Zoo Lights y

cualquier otro evento donde no se requiera experiencia en una casa en particular. Los empleados en período de prueba en puestos de trabajo de Cuidado de animales no serán elegibles para recibir horas extras hasta completar el período de prueba.

Las listas de horas extras para los empleados de cuidado de animales y si los empleados en la lista trabajaron o rechazaron horas extras estarán disponibles en la red. El personal de cuidado de animales interesado en trabajar horas extras tendrá la oportunidad dos veces al año de agregar sus nombres a la lista de horas extras. Los empleados se agregarán al final de la lista en orden de antigüedad.

Lo siguiente se aplica a eventos especiales que se ejecutan tarde, como el SBeneficios de primavera, Zoo Ball y alquileres corporativos y privados:

Personal de cuidado de animales que tiene previsto trabajar a las 6 p.m. o más tarde recibirá un mínimo de 3 horas de pago. Si el evento comienza antes de las 6 p. m., al personal de cuidado de animales se le pagará por las horas reales trabajadas. Si las horas extras trabajadas comienzan en un feriado reconocido de un empleado según lo determinado por el Artículo 9, la Sociedad pagará al empleado dos y media (2 ½) veces su tarifa por hora.

Cuando sea posible, las horas extras de eventos especiales para el personal de cuidado de animales se programarán de forma rotativa. Si se considera necesario desviarse de la rotación se aplicará lo siguiente:

- Cuando se les pide a los empleados que trabajen horas extras para eventos especiales que se extenderán más allá de las 12 a.m., la Sociedad puede limitar esas horas extras a aquellos encargados que están programados para el día siguiente.
- La Sociedad realizará un seguimiento de las horas extras y la dotación de personal para eventos especiales, incluido el seguimiento de aquellos empleados que experimenten aplazamientos forzosos como se define a continuación.
- Si un empleado rechaza las horas extra, su nombre irá al final de la rotación de horas extra.
- Cuando un empleado se ve obligado a diferir, su nombre permanecerá en la parte superior de la rotación y se le dará primera preferencia en la próxima oportunidad de tiempo extra del evento especial.
- Todos los cuidadores (aprendices de cuidadores después de un año) son elegibles para horas extras por eventos especiales, aunque algunos edificios pueden tener circunstancias especiales que requieran cuidadores capacitados en ese edificio.
- Si la persona a la que se le ofrece la oportunidad de trabajar en el evento no tiene un día X después del evento, o no quiere tomarse un día libre PD, HC o V, puede cambiar sus propios X días siempre que no interfiera con dotación de personal adecuada en su edificio y sujeto a la aprobación del supervisor.
- **Definición:** Un aplazamiento forzoso ocurre cuando un empleado no tiene el siguiente día libre después del evento especial o no tiene las habilidades o habilidades para administrar el edificio/evento. Se produce un aplazamiento personal si un empleado cumple con los criterios para trabajar en un evento especial pero se niega a trabajar en el evento.

## Artículo 9 Tiempo libre remunerado

### 9.1 Vacaciones.

Cada año calendario se observarán los siguientes días festivos:

- Día de Año Nuevo
- Cumpleaños de Martin Luther King
- Día del Presidente
- Día Conmemorativo
- Día de la Independencia
- Día laboral
- Día de los Pueblos Indígenas
- Día de los Veteranos
- día de Gracias
- día de Navidad

Dado que el zoológico está abierto los 365 días del año, debe contar con todo el personal durante todos los días festivos. Los empleados de tiempo completo y de tiempo parcial que trabajan en un día feriado pueden elegir que se les pague ese día al doble de su salario regular o pueden recibir otro día libre que se podrá tomar en una fecha posterior. Los empleados podrán acumular hasta cuarenta (40) horas de tiempo libre compensatorio.

Los empleados que no trabajan el día anterior o el día después del feriado (a menos que el empleado tenga tiempo libre previamente aprobado para esos días, los días sean días de “fin de semana” programados regularmente o el empleado proporcione una nota médica que justifique su ausencia) pueden programarse para la investigación de hechos.

Los empleados de tiempo completo cuyo día libre normal caiga en feriado y no estén obligados a trabajar recibirán un día libre remunerado.

### 9.2 Días personales.

Al momento de la contratación, los empleados de tiempo completo reciben cuatro (4) días personales prorrateados por el resto de ese año calendario. Reciben cuatro (4) días personales adicionales el 1 de enero de cada año. Los aprendices de encargados recibirán cuatro (4) días personales prorrateados por año calendario. Los empleados regulares a tiempo parcial recibirán una asignación de día personal que se prorrateará en función de sus horas semanales trabajadas. Los días personales deben programarse con anticipación y ser aprobados por el supervisor del empleado. Se pueden tomar en incrementos de una (1) hora. Los días personales se pueden utilizar para asuntos personales como cumpleaños, días festivos religiosos, mudanzas y citas médicas. No podrán prorrogarse de un año natural a otro.

### 9.3 **Acumulación de vacaciones.**

Los empleados de tiempo completo) obtienen vacaciones según una tasa de acumulación quincenal basada en su duración de servicio individual según lo determinado por el aniversario de su fecha de contratación (por el Distrito de Parques o la Sociedad, lo que ocurra primero).

Las vacaciones se acumularán según el siguiente cronograma:

Años de servicio	Meses de servicio	Tasa de acumulación quincenal (horas estándar)				Días equivalentes
		80 horas	70 horas	48 horas	40 horas	
0-3	0-47	3.08	2.69	1,85	1,54	10
4-7	48-95	4.62	4.04	2.76	2.31	15
8-12	96-155	6.46	5.65	3.71	3.09	21
13-17	156-215	7.08	6.19	4.25	3.54	23
18-20	216-251	7,69	6.73	4.61	3.85	25
21-25	252-311	8.00	7.00	4.80	4.00	26
26-30	312-371	8.31	7.27	4,99	4.16	27
31+	372+	8.62	7.54	5.17	4.31	28

Generalmente las vacaciones deben tomarse durante el año en que se devengan. Sin embargo, si un empleado no puede utilizar todas sus vacaciones dentro del año en que se acumulan, puede transferir un máximo del 50% del tiempo acumulado del año actual al año siguiente. Cualquier tiempo transferido deberá utilizarse dentro de los primeros seis (6) meses del año siguiente.

#### 9.4 Programación de solicitudes de tiempo libre

Los administradores zoológicos prepararán y aprobarán horarios de tiempo libre. En ausencia del Responsable Zoológico, el Curador de Área o el Curador General podrán aprobar tiempo libre. Los empleados deben solicitar tiempo libre con la mayor antelación posible, ya que las solicitudes se concederán por orden de llegada, siempre que sea coherente con las necesidades del departamento. Excepto en circunstancias inusuales como bodas, graduaciones o asuntos personales similares. eventos, las solicitudes de tiempo libre no se otorgarán con más de un año de anticipación. Los miembros de la unidad de negociación no pueden presentar solicitudes de licencia en su día libre de trabajo, excepto en el caso de una emergencia (por ejemplo, un miembro de la familia se enferma mientras está de vacaciones).

Para los días festivos que no siempre caen en la misma fecha calendario del año (Día de los Caídos, Día del Trabajo y Acción de Gracias), la Sociedad considerará las solicitudes presentadas únicamente en el día festivo. Por ejemplo, un miembro de la unidad de negociación solo puede solicitar una licencia para el Día de Acción de Gracias para el año siguiente (aterrizando el 24/11/16) si está trabajando el Día de Acción de Gracias del año en curso (aterrizando el 26/11/15).

Para el personal de cuidado de animales, las solicitudes de tiempo libre se considerarán teniendo en cuenta la cobertura del personal del edificio, y los gerentes harán un esfuerzo de buena fe para examinar toda el área curatorial para determinar si se puede conceder la solicitud de tiempo libre. Se revisará la capacitación cruzada y la seguridad para garantizar que no haya interrupciones significativas en las operaciones.

Si hay algún conflicto en la programación de las solicitudes de tiempo libre, los administradores/curadores zoológicos resolverán el conflicto. Los supervisores aprobarán las

solicitudes de tiempo libre. dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su recepción y notificará al empleado por escrito de la decisión. Cuando el supervisor inmediato de un empleado esté ausente, deberá presentar la solicitud de tiempo libre al supervisor de nivel inmediatamente superior. Cuando dos (2) o más empleados en la misma área (definida como bajo el mismo encargado principal) solicitan el mismo tiempo libre al mismo tiempo (definido como la misma fecha del calendario, no la misma hora del día) y ambos no pueden ser acomodados, el Al empleado de mayor antigüedad se le concederá el tiempo solicitado. Si el empleado al que se le concede el tiempo libre decide rescindir su solicitud de tiempo libre, deberá hacerlo al menos 72 horas antes de la(s) fecha(s) solicitada(s) si el tiempo libre programado es por uno o dos días. Si el tiempo libre programado es de tres o más días, entonces el empleado deberá rescindir su solicitud al menos 7 días antes del tiempo libre programado. Los empleados que no proporcionen el aviso requerido serán no se les permitirá rescindir su tiempo libre. Además, el supervisor que aprueba notificará y concederá al otro empleado el tiempo libre solicitado, si se pueden hacer adaptaciones razonables para hacerlo.

Las solicitudes de tiempo libre para fanáticos de la limpieza y empleados de las instalaciones serán aprobadas por sus respectivos gerentes, tomando en cuenta la cobertura del personal para las necesidades operativas.

Una vez otorgadas por el Gerente/Curador Zoológico o el Gerente de Departamento, las solicitudes de licencia no serán rescindidas excepto en el caso de una emergencia.

## Artículo 10 Vacantes

### 10.1 Aviso.

La Sociedad determinará cuándo habrá vacantes para puestos regulares de tiempo completo en el zoológico. Cuando la Sociedad determine que existe dicha vacante, publicará un aviso de ese puesto en la intranet que se utiliza para avisos a los empleados por un período de al menos cinco días calendario, incluida la fecha de publicación. Se enviará una copia del aviso al Sindicato por correo electrónico y se enviará un enlace al aviso a todos los miembros de la unidad de negociación por correo electrónico. El aviso de vacante de empleo deberá contener el título del puesto, ubicación, calificaciones y descripción general de las funciones del puesto. Las vacantes de Cleaning Fanatics para puestos a tiempo parcial se publicarán interna y externamente simultáneamente. Se entrevistará a un candidato interno antes de entrevistar a los candidatos externos.

### 10.2 Reclutamiento.

Los empleados que deseen ser considerados para el puesto deben presentar una solicitud por escrito al Departamento de Recursos Humanos antes de que expire el período de publicación. La selección final del candidato seleccionado no se realizará hasta que se haya completado el período de publicación. La Sociedad se reserva el derecho de considerar candidatos tanto internos como externos para todos los puestos. Los “solicitantes internos” son empleados actuales que no están a prueba y que han trabajado al menos tres (3) meses en sus puestos actuales, excepto en situaciones en las que la Sociedad tiene exceso de personal, como por ejemplo, cuando se ha cerrado una

exposición. La Sociedad considerará las solicitudes de candidatos internos antes de entrevistar a candidatos externos y no entrevistará a candidatos externos a menos que crea que la calidad del grupo de solicitantes puede mejorarse agregando candidatos externos. La Sociedad entrevistará a todos los solicitantes internos que cumplan con las calificaciones publicadas y que hayan trabajado al menos tres meses en sus puestos actuales.

### 10.3 Elegibilidad.

Para efectos de cubrir vacantes, los empleados en período de prueba serán considerados candidatos externos y estarán sujetos a las disposiciones para ello establecidas en este Artículo. Solo los miembros actuales de la unidad de negociación no a prueba que ocupan o han ocupado el puesto de cuidador de animales o asistente de cuidador principal en el Zoológico de Lincoln Park pueden postularse para el puesto de cuidador principal.

En el caso de que haya menos de tres solicitantes internos para el puesto de Lead Keeper, la Sociedad se reserva el derecho de mejorar el grupo mediante contratación externa.

### 10.4 Selección.

La selección se basará en la habilidad, la experiencia, la capacidad, la formación y otras cualificaciones pertinentes. Si la Sociedad ha determinado razonablemente que uno o más empleados tienen calificaciones relativamente iguales, se le ofrecerá el puesto al solicitante calificado de mayor rango. Los solicitantes internos que no sean elegidos recibirán una explicación de por qué no fueron seleccionados y sugerencias sobre cómo mejorar su futura candidatura. Cuando sea posible, la Sociedad seleccionará al candidato seleccionado dentro de los sesenta (60) días siguientes a la última fecha de publicación. Cuando eso no sea posible, la Sociedad notificará inmediatamente a la Unión de dicha decisión y los motivos de dicha demora.

### 10.5 Reasignación.

Los solicitantes internos que soliciten y reciban un traslado o ascenso deberán cumplir un período de prueba de tres (3) meses en el nuevo puesto. Durante o al final del período de prueba, el empleado o la Sociedad podrán optar por devolver al empleado a su antiguo puesto. Si su antiguo puesto ha sido cubierto, podrán ser colocados en otro puesto vacante a discreción de la Sociedad.

## Artículo 11 Servicio continuo

### 11.1 Definición.

“Servicio continuo” o “antigüedad” significa empleo continuo a tiempo completo desde la última fecha de contratación del empleado. Para aquellos empleados que fueron contratados por el Distrito de Parques de Chicago en los puestos cubiertos por este Acuerdo en el Zoológico de Lincoln Park y que han estado empleados continuamente en esos puestos, "fecha de contratación" significa la fecha en que fueron contratados a tiempo completo o por hora, pero no estacional por el Distrito de Parques. Los empleados a tiempo parcial obtienen crédito por servicio continuo de forma prorrateada. El crédito por servicio continuo continúa acumulándose cuando un empleado tiene una licencia aprobada por hasta seis (6) meses. Los empleados contratados de forma temporal o estacional no acumulan crédito por servicio continuo.

### 11.2 Interrupción en el servicio continuo.

El servicio continuo se interrumpe cuando el empleado renuncia, se jubila o es despedido. Se considerará que los empleados han renunciado cuando no regresan en la fecha programada de un permiso de ausencia o no notifican a la Sociedad de una ausencia a menos que se dé una razón satisfactoria para la Sociedad para no informar.

### 11.3 Libertad condicional.

Los nuevos empleados de tiempo completo están en período de prueba durante los primeros seis (6) meses de su empleo. Un empleado de tiempo completo es aquel que tiene programado trabajar regularmente treinta y cinco (35) horas o más a la semana. Un empleado regular a tiempo parcial es aquel que tiene programado trabajar regularmente de veinte (20) a treinta y cuatro (34) horas por semana. Los empleados a tiempo parcial están en libertad condicional hasta que hayan trabajado una cantidad de horas equivalente a seis (6) meses de empleo a tiempo completo.

Los empleados no acumulan crédito por servicio continuo durante sus períodos de prueba; sin embargo, si permanecen empleados después del período de prueba, se les otorga crédito por servicio continuo hasta la fecha de contratación original. Los empleados a tiempo parcial recibirán crédito por servicio continuo de forma prorrateada.

La Sociedad conserva total discreción en cuanto a despedir o disciplinar a los empleados en período de prueba y sus acciones con respecto a dichos empleados no están sujetas a impugnación a través del proceso de quejas y arbitraje. Los empleados que cambian de puesto no están obligados a completar un segundo período de prueba.

### 11.4 Empleados a tiempo parcial.

El personal de cuidado de animales a tiempo parcial está programado regularmente para trabajar no más de cincuenta (50) horas en un período de dos (2) semanas, excepto en los casos en que un empleado a tiempo parcial reemplaza a un empleado ausente o una vacante inesperada.

No habrá más de un (1) empleado a tiempo parcial por edificio y no más de diez en total. Ningún puesto de tiempo completo será reemplazado por un puesto de tiempo parcial. Los empleados fanáticos de la limpieza a tiempo parcial suelen trabajar menos de sesenta horas en un período de dos semanas.

## Artículo 12 Beneficios

### 12.1 Planes.

La Sociedad proporcionará a los empleados de tiempo completo beneficios grupales de salud, dentales, oftalmológicos, de vida y de accidentes. La cobertura familiar estará disponible para los planes de salud y dentales grupales. Se informará al Sindicato de la cantidad que el plan les costará a los empleados. La Sociedad se compromete a notificar a la Unión lo antes posible pero a más tardar diez (10) días después de recibir información sobre posibles cambios en el plan de atención médica. La Sociedad y el Sindicato acuerdan establecer un comité conjunto para estudiar y revisar cuestiones de seguro, incluidos los cambios al plan de atención médica actual. Los empleados

regulares a tiempo parcial que promedien veinte horas o más cada semana por año serán elegibles para la cobertura de beneficios individuales después de una año de empleo.

## 12.2 Contribuciones de los empleados.

Los empleados deberán realizar las siguientes contribuciones porcentuales a la cobertura de su plan médico y dental en el primer año:

Soltero:	25% del costo de la sociedad para el plan HMO 30% del costo de la Sociedad para el plan PPO
Soltero + 1:	30% del costo de la sociedad para el plan HMO 35% del costo de la Sociedad para el plan PPO
Familia:	35% del costo de la sociedad para el plan HMO 40% del costo de la Sociedad para el plan PPO

A partir del 1 de enero de 2022, las contribuciones de los empleados aumentarán de modo que los empleados contribuyan con el porcentaje del costo que se muestra arriba. Las contribuciones del empleado en los años siguientes de este contrato no aumentarán en más del 5% sobre sus contribuciones del año anterior, siempre que el empleado no elija cambiar de cobertura o plan. En caso de que un empleado elija cambiar de cobertura o plan, deberá pagar el porcentaje como se describe anteriormente y el límite del 5% se aplicará a su nueva elección de cobertura o plan.

## 12.3 Inmunización.

La Sociedad reembolsará a los empleados el copago por las pruebas o lecturas de tuberculosis si la Sociedad exige que el empleado se haga una prueba de tuberculosis y si el empleado tiene programado ausentarse del trabajo los días en que la Sociedad realiza pruebas de tuberculosis. Los empleados deben presentar su recibo del copago de la prueba de tuberculosis para poder recibir el reembolso. La Sociedad realizará pruebas de tuberculosis en el lugar tres días laborables y un día de fin de semana. Solo los empleados que tengan programadas vacaciones durante la semana de pruebas en el sitio recibirán un reembolso por las pruebas realizadas fuera del sitio.

## Artículo 13 Permisos de ausencia

### 13.1 Licencia por duelo.

Los empleados de tiempo completo pueden tomar hasta tres (3) días libres con goce de sueldo en caso de fallecimiento de un familiar directo. Los empleados a tiempo parcial podrán solicitar una licencia remunerada de dos (2) días. Si la muerte de un familiar inmediato ocurre fuera del estado, el empleado puede tomar hasta cinco (5) días de licencia remunerada por duelo. El pago se basará en su horario de trabajo normal para ese día (es decir, si está programado para trabajar cuatro horas, recibirá un pago de cuatro (4) horas). Los familiares inmediatos incluyen: cónyuge, pareja, pareja de hecho, padre (incluidos los padrastros), hijo (incluidos los hijastros), hermano, abuelo, padre (incluidos los padrastros), hijo (incluidos los hijastros) o hermano de un cónyuge, pareja, pareja de hecho y el cónyuge o hijo de un hijo. En determinadas circunstancias especiales, Recursos Humanos puede aprobar la licencia por duelo para parientes o miembros de la familia distintos de los enumerados anteriormente.

### 13.2 Licencia Militar.

A los empleados que sirvan en las Fuerzas Armadas (incluido el servicio en un componente de Reserva de las Fuerzas Armadas), la Guardia Nacional, el cuerpo comisionado del Servicio de Salud Pública o la Milicia Estatal, se les otorgarán derechos de licencia y reemplazo de acuerdo con los estatutos federales y estatales aplicables, incluidos Ley de Derechos de Empleo y Reemplazo de los Servicios Uniformados, 43 USC Sección 4301y *siguiente*. Además, cuando un empleado es llamado al servicio activo (a diferencia de los requisitos de servicio regular para la Reserva de las Fuerzas Armadas, la Guardia Nacional o cualquiera de las entidades enumeradas en este párrafo), la Sociedad pagará la diferencia, si corresponde, entre el servicio regular del empleado. salario y su pago militar por hasta un año. El empleado debe proporcionar la documentación adecuada de su pago militar.

### 13.3 Servicio de jurado.

La Sociedad otorgará a los empleados una licencia remunerada para desempeñarse como jurado. Los empleados pueden retener la compensación que reciben del tribunal por su servicio como jurado. Los empleados deben proporcionar verificación de que han servido como jurado para poder recibir el pago de la Sociedad por el tiempo servido.

### 13.4 Días enfermos.

La Sociedad no establecerá un límite predeterminado de tiempo libre remunerado debido a enfermedad. A los empleados de tiempo completo que no estén en período de prueba se les pagará los días en que no puedan trabajar debido a una enfermedad personal.

Si la Sociedad tiene motivos para creer que un empleado individual está tomando una cantidad excesiva de días de enfermedad, la Sociedad se reunirá con el empleado para determinar los motivos de sus ausencias y si hay alguna adaptación que la Sociedad pueda hacer para ayudar al empleado a manteniendo una asistencia regular. Esta reunión se llevará a cabo antes de una investigación de hechos para determinar si el empleado debe ser disciplinado.

Si un empleado demuestra un patrón de abuso de licencia, definido como ausencias no programadas que siguen un patrón consistente (por ejemplo, ausencias frecuentes adyacentes a "X" días o ausencias frecuentes adyacentes al tiempo libre programado), la Sociedad puede exigirle al empleado que proporcione información médica. documentación que acredite las ausencias. Los empleados que demuestren un patrón de abuso de licencia pueden estar sujetos a medidas disciplinarias.

Después de catorce días consecutivos de descanso, los empleados estarán cubiertos por el plan de discapacidad a corto plazo de la Sociedad. que, a partir del 1 de enero de 2012, proporciona el 70% del salario. Si la Sociedad no puede obtener una cobertura del plan de incapacidad a corto plazo al 70% del salario o si el costo anual para la Sociedad excede el 10% respecto del año anterior para una cobertura del 70% del salario durante veintiséis semanas, entonces la Sociedad puede ajustar el porcentaje de pago o período de cobertura. Si es necesario hacer ajustes, la Sociedad notificará a la Unión en el momento en que reciba sus renovaciones de seguro.

Después de veintiséis semanas de descanso, los empleados estarán cubiertos por el plan de discapacidad a largo plazo de la Sociedad si la aseguradora lo aprueba. Los empleados que no

pueden trabajar debido a una condición de salud grave son responsables de pagar su parte de las primas de atención médica mientras estén de baja por discapacidad. La Sociedad podrá exigir que el empleado se someta a un examen médico independiente realizado por un médico designado por la Sociedad o su proveedor de seguros.

Si un empleado no puede trabajar debido a una enfermedad o lesión, la Sociedad mantendrá el puesto del empleado por un período total que no excederá los 12 meses, incluida cualquier asignación de tareas de transición como se describe en el Manual del empleado del Zoológico de Lincoln Park. Al final del año, el zoológico publicará y cubrirá el puesto vacante. Si un empleado regresa a trabajar por un período que no exceda de 60 días y posteriormente tiene una recaída o recurrencia de la misma lesión, se considerará una ausencia continua para los efectos de esta disposición. La Sociedad cumplirá con todos los requisitos de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades al decidir si publicar y cubrir un puesto.

Si un empleado puede regresar a trabajar dentro de los 18 meses a partir de la fecha inicial de la lesión o enfermedad, se colocará al empleado en un puesto abierto comparable, siempre que haya uno disponible. Un puesto comparable se define como uno con el mismo título y compensación o uno similar, siempre que el empleado cumpla con las calificaciones para el puesto.

### **13.5 Tardanza.**

La tardanza se define como no estar en el lugar asignado a la hora de inicio programada, vestido y listo para trabajar. El sistema de nómina actual tiene una convención de redondeo que permite hasta 7 minutos de gracia para el registro de entrada y salida. Si bien el pago no se ve afectado durante el período de gracia, se considera que un empleado llega tarde si no está vestido y listo para trabajar a la hora de inicio programada. Las tardanzas más allá del período de gracia de 7 minutos afectarán el pago: el tiempo no se puede recuperar saltándose un descanso, tomando un almuerzo breve, quedándose más allá de la hora de finalización programada o utilizando el horario de cierre del edificio. Si la Sociedad tiene motivos para creer que un empleado individual tiene un número excesivo de tardanzas, la Sociedad se reunirá con el empleado para determinar los motivos de sus tardanzas. La reunión se producirá antes de determinar si el empleado debe ser disciplinado.

### **13.6 Fin de jornada laboral.**

Se espera que los empleados permanezcan vestidos y listos para trabajar hasta el final programado de su turno de trabajo, excepto como se indica en 17.10 para los empleados que deben usar PPE/ropa extensa o engorrosa.

### **13.7 Licencias personales no remuneradas.**

Los empleados pueden solicitar una licencia sin goce de sueldo que no exceda los seis meses para asuntos personales, actividades educativas y dificultades personales. Para solicitar dicha licencia, el empleado debe presentar una solicitud por escrito a su curador/director con la mayor antelación posible indicando el motivo de la licencia, la cantidad de tiempo solicitada y la fecha de regreso. A su discreción, el curador/director podrá recomendar que se conceda la licencia. La aprobación final deberá ser dada por el Vicepresidente de Recursos Humanos. Cada solicitud se revisará de forma individual según los motivos de la solicitud, su puntualidad y las necesidades de personal del zoológico. Cuando se deniega una solicitud de licencia, el empleado puede apelar la decisión

ante el director del zoológico. La decisión del director del zoológico es definitiva y no está sujeta al proceso de quejas y arbitraje. Como regla general, las licencias personales se concederán únicamente una vez cada tres años. Los empleados que soliciten dicha licencia recibirán una decisión por escrito dentro de los cinco días posteriores a la recepción de sus formularios de solicitud de licencia.

### 13.8 Ley de Licencia Familiar y Médica.

La Ley de Licencia Familiar y Médica (“FMLA”) se aplica a la Sociedad. La Unión reconoce el derecho de la Sociedad a desarrollar políticas y procedimientos para la implementación de la FMLA y cualquier enmienda a esa Ley. La FMLA permite a los empleados elegibles tomar tiempo libre no remunerado para: el nacimiento o la colocación de un niño; recuperarse de una condición de salud grave; y para cuidar a un hijo, padre o cónyuge con una condición de salud grave. Además, la Sociedad ampliará los derechos FMLA a los empleados cuya pareja de hecho tenga una condición de salud grave..Actualmente, para ser elegible para una licencia según la Ley, un empleado debe ser de tiempo completo, tener al menos un (1) año de servicio en el zoológico y haber trabajado al menos 1250 horas durante el año anterior.

Las licencias FMLA generalmente no son remuneradas. Sin embargo, si el empleado tiene tiempo libre remunerado, este tiempo remunerado debe utilizarse durante cualquier licencia FMLA. Todas las licencias remuneradas se ejecutarán simultáneamente con el derecho de licencia FMLA del empleado. Si la licencia se debe a una condición de salud grave del empleado, la póliza de licencia por enfermedad de la Sociedad cubrirá hasta los primeros catorce (14) días, compensando el tiempo entre que la póliza de seguro de discapacidad a corto plazo del zoológico comienza el día 15.<sup>th</sup> día. Luego, los empleados utilizarán todas las compensaciones. tiempo, días personales y finalmente días de vacaciones. Todas las licencias remuneradas se ejecutarán simultáneamente con el derecho de licencia FMLA del empleado.

### 13.9 Licencia de pasantía en el zoológico de Lincoln Park.

Los cuidadores que toman puestos internos en el Zoológico de Lincoln Park deben tomar una licencia de la unidad de negociación por un año. Este plazo podrá ampliarse de común acuerdo. Durante su pasantía podrán regresar a su puesto anterior en cualquier momento a petición propia o de la Sociedad. Si el pasante se enfrenta a una posible disciplina (aparte de ser regresado a su trabajo anterior en la unidad de negociación), tiene derecho a ser representado por el Local 73.

### **13.10 Solicitudes de Trabajo Ligero.**

Las solicitudes de tareas livianas y asignaciones que tengan en cuenta restricciones médicas serán consideradas caso por caso por el Departamento de Recursos Humanos de conformidad con los requisitos federales y estatales.

## Artículo 14 Procedimiento agraviado

### 14.1 Definición.

Una queja es un reclamo por parte de un empleado o el Sindicato de una supuesta violación de cualquier disposición expresa de este Acuerdo por parte de la Sociedad.

### 14.2 Intento informal de resolución.

Antes de presentar una queja formal, los empleados deben discutir cualquier queja o inquietud con su supervisor en un esfuerzo por resolver el asunto. La discusión informal puede incluir un representante sindical. Si se invocó el proceso de resolución informal, la Sociedad informará a la Unión cuando el proceso informal haya concluido.

### 14.3 Plazos para la presentación.

Todas las referencias a “días” en este Artículo se refieren a días calendario, excepto que cuando el último día de cualquier período de tiempo en este artículo caiga en un día en que las oficinas de la Sociedad o la Unión estén cerradas, el período de tiempo se extenderá al día siguiente cuando las oficinas estén abiertas. No se aceptará ni procesará ninguna queja a menos que se presente, por escrito, dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a que el empleado en cuestión tenga conocimiento, o debería haber tenido conocimiento mediante el uso de diligencia razonable, de la ocurrencia del evento que dio lugar a el supuesto agravio.

Si no se presenta una queja dentro de los diez (10) días hábiles días como se establece anteriormente, se renunciará. Este período de diez (10) días hábiles podrá ampliarse de mutuo acuerdo si las partes están involucradas en un intento de resolución informal conforme al Artículo 14.2.

Con respecto a los demás plazos establecidos por este artículo, si el agravio no es apelado al siguiente paso dentro de los plazos especificados o cualquier prórroga mutuamente acordada, se considerará resuelta sobre la base de la última respuesta de la Sociedad. Si la Sociedad no responde a una queja o una apelación de la misma dentro de los límites de tiempo especificados, la Unión puede optar por tratar la queja como denegada en ese paso e inmediatamente apelar la queja al siguiente paso. Los plazos en cada paso podrán ampliarse mediante acuerdo mutuo por escrito de la Sociedad y la Unión.

Todas las quejas por despido se presentarán en el Paso 3.

**PASO 1:** Cualquier empleado o representante sindical que tenga una queja deberá presentarla por escrito al supervisor involucrado en el asunto. La queja escrita deberá contener una declaración de los hechos, la disposición o disposiciones de este Acuerdo que la Sociedad supuestamente ha violado y la compensación solicitada. El supervisor deberá dar su respuesta por escrito dentro de los diez (10) días hábiles días después de recibida la queja. El reclamante y el representante sindical recibirán copia de la respuesta del Paso 1.

**PASO 2:** Si la queja no se resuelve en el Paso 1 y el Sindicato desea apelar la queja al Paso 2 del Procedimiento de Quejas, se remitirá por escrito al Curador o Director correspondiente con copia al Vicepresidente de Recursos Humanos dentro de diez ( 10) negocios días desde la recepción de la respuesta en el Paso 1. El Curador o Director o su designado, concertará una reunión para discutir la queja dentro de los diez (10) días hábiles días desde la recepción del recurso en un momento mutuamente acordado por las partes, a menos que exista un acuerdo mutuo para ampliar los plazos. La reunión incluirá al delegado sindical y/o representante y al reclamante. El Curador o Director o su designado deberá transmitir una respuesta por escrito a la Unión dentro de los diez (10) días hábiles días siguientes a su reunión. El reclamante y el representante sindical recibirán copia de la respuesta del Paso 2.

**PASO 3:** Si la queja no se resuelve en el Paso 2 y el Sindicato desea apelar, se remitirá, por escrito, al Vicepresidente de Recursos Humanos dentro de los diez (10) días hábiles. días después de recibir la respuesta de la Sociedad en el Paso 2. Se concertará una reunión con el Vicepresidente de Recursos Humanos y un gerente apropiado en un momento mutuamente acordado para las partes, pero dentro de los diez (10) días hábiles. días desde la recepción del recurso, salvo que exista mutuo acuerdo para ampliar los plazos.

El Vicepresidente de Recursos Humanos o el gerente correspondiente deberá presentar una respuesta por escrito de su parte al Sindicato dentro de los diez (10) días hábiles días contados a partir de la fecha de la reunión. El reclamante y el representante sindical recibirán copia de la respuesta del Paso 3.

#### 14.4 Arbitraje.

**a) Provisiones generales.** Si la queja no se resuelve de acuerdo con el procedimiento anterior, el Sindicato puede remitir la queja a arbitraje vinculante dentro de los treinta (30) días posteriores a la recepción de la respuesta del Paso 3. Simultáneamente con la demanda de arbitraje, el Sindicato podrá presentar una solicitud de mediación por escrito. Si ambas partes acuerdan mediar en la disputa, pueden hacerlo con el uso de un mediador del FMCS. Cualquier queja presentada a mediación y no resuelta por el proceso de mediación dentro de los 60 días posteriores a la solicitud de mediación se someterá a arbitraje vinculante.

Las partes intentarán acordar un árbitro dentro de los treinta días posteriores a que la Unión notifique a la Sociedad que remitirá el asunto a arbitraje, a menos que las partes hayan acordado mutuamente participar en una mediación y acuerden extender el tiempo para la selección del arbitraje. En caso de que las partes no puedan llegar a un acuerdo sobre un árbitro dentro de los treinta días, las partes solicitarán inmediatamente de forma conjunta al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) que presente un panel de cinco árbitros. Las partes podrán acordar conjuntamente rechazar paneles completos. Cualquiera de las partes puede rechazar unilateralmente un panel completo. Tanto la Sociedad como el Sindicato tendrán derecho a

eliminar dos nombres del panel. El sindicato atacará primero. El árbitro será notificado de su selección mediante una carta conjunta de la Sociedad y la Unión.

**b) Limitaciones a la autoridad del árbitro.** El árbitro no tendrá derecho a enmendar, modificar, anular, ignorar, agregar o quitar las disposiciones de este Acuerdo. El árbitro puede considerar más de una queja a la vez si las partes lo acuerdan mutuamente.

En caso de que el árbitro encuentre una violación de los términos del Acuerdo, deberá diseñar un remedio adecuado siempre que el remedio no esté más allá del alcance del acuerdo contractual de las partes. El árbitro deberá presentar, por escrito, su decisión dentro de los sesenta (60) días siguientes al cierre de la audiencia o la presentación de los escritos por las partes, lo que ocurra más tarde, a menos que las partes acuerden mutuamente una extensión.

#### 14.5 Cuotas y gastos.

La parte perdedora en el arbitraje deberá pagar los honorarios y gastos del árbitro. En el caso de un acuerdo o “decisión dividida”, las partes compartirán equitativamente los honorarios y gastos del árbitro. Los honorarios y gastos del árbitro incluirán el costo de una transcripción escrita para el árbitro. La parte que solicite la continuación o el aplazamiento de un árbitro correrá con los honorarios y gastos relacionados. Las partes podrán acordar mutuamente continuar o posponer un arbitraje, en cuyo caso los honorarios y gastos se dividirán en partes iguales entre las partes.

### Artículo 15

#### Sin huelgas, sin cierres patronales

##### 15.1 Sin huelga.

El Sindicato acepta que durante la vigencia de este Acuerdo no habrá huelgas (incluidas, entre otras, huelgas de solidaridad y huelgas para proteger la conducta del Sindicato o de terceros), paros laborales, desaceleraciones, piquetes y retrasos en el trabajo de cualquier amable.

##### 15.2 Esfuerzos sindicales para prevenir huelgas no autorizadas.

El Sindicato acepta que hará todo lo posible para evitar cualquier acto prohibido en este Artículo y que, en caso de que dichos actos tengan lugar o sean realizados por cualquier empleado o grupo de empleados en la unidad de negociación del Sindicato, el Sindicato acepta además que pondrá sus mejores esfuerzos para provocar el cese inmediato de los mismos. Si el Sindicato toma inmediatamente todas las medidas necesarias y de buena fe para poner fin a cualquier paralización, huelga, piquete, desaceleración o suspensión intencional del trabajo, incluyendo (a) negar públicamente dicha acción como no convocada o sancionada por el Sindicato y (b) publicar avisos en lugares visibles que notifiquen a los empleados involucrados que la acción no fue convocada ni sancionada por el Sindicato, además de instruir a los empleados a cesar inmediatamente dicha actividad, la Sociedad acepta que no iniciará acciones contra el Sindicato para establecer responsabilidad por dicha conducta no autorizada.

##### 15.3 Disciplina por violación de este artículo.

La Sociedad puede rescindir el empleo o disciplinar de otro modo a cualquier empleado o empleados que hayan cometido algún acto prohibido en este Artículo.

15.4 Sin bloqueo.

La Sociedad no bloqueará a los empleados de la unidad de negociación durante la vigencia de este Acuerdo.

## Artículo 16 Cuotas y autorización COPE

### **16.1 Seguridad sindical.**

No hay obligación de afiliarse al Sindicato y un empleado puede oponerse a las cuotas a través del proceso adecuado, pero debe pagar una cantidad que sea pertinente al acuerdo de negociación colectiva del costo de la negociación colectiva, la administración del contrato y la gestión de asuntos relacionados con los empleados. salarios, horarios y condiciones de empleo. Los empleados pueden expresar dichas autorizaciones de cuotas y deducciones de SEIU COPE mediante cualquier medio que indique un acuerdo permitido según las leyes estatales y federales, incluidas llamadas telefónicas grabadas electrónicamente y presentando al Sindicato un formulario de autorización de deducciones en línea. En la medida permitida por la ley, las deducciones autorizadas serán irrevocables, independientemente de la condición de miembro del empleado, excepto de conformidad con los términos bajo los cuales un empleado autorizó voluntariamente dichas deducciones.

La Sociedad comenzará a pagar las cuotas o a deducir la parte justa después del día 31 de empleo del empleado. Todas las deducciones se realizarán en el monto de la participación justa a menos y hasta que la Sociedad reciba una tarjeta de autorización válidamente ejecutada.

### **16.2 Cuotas y Deducciones COPE.**

La Sociedad, al recibir una tarjeta de autorización escrita válidamente ejecutada, deducirá las cuotas sindicales y las tarifas de iniciación de los cheques de nómina de todos los empleados, autorizando así la deducción en un monto certificado por la Unión, y remitirá dichas deducciones mensualmente a la Unión.

SEIU COPE-- La Sociedad, al recibir una tarjeta de autorización de deducción de nómina firmada por un miembro de la unidad de negociación, deducirá del salario de dicho empleado la cantidad especificada en la tarjeta como contribución regular a SEIU COPE. La Sociedad remitirá periódicamente a la Unión las sumas deducidas con ese fin. El empleado en cualquier momento podrá revocar por escrito su autorización de la deducción de nómina de SEIU COPE.

La Unión indemnizará, defenderá y eximirá de responsabilidad a la Sociedad contra todos y cada uno de los reclamos, demandas, demandas u otras formas de responsabilidad, incluidos daños, honorarios razonables de abogados y costos judiciales u otros costos judiciales, que surjan de, o por razón de, acción tomada. o no tomado por la Sociedad con el fin de cumplir con este Artículo, o en función de cualquier lista, aviso, certificación o asignación proporcionada bajo cualquiera de dichas disposiciones o en función de las tarjetas de autorización de deducción de nómina de los empleados presentadas por el Sindicato a la Sociedad.

## Artículo 17 Misceláneas

### 17.1 Títulos y descripciones de puestos de trabajo.

La Sociedad proporcionará a los empleados una copia de la descripción oficial del puesto correspondiente a su puesto de trabajo. La Sociedad notificará al Sindicato dentro de los quince (15) días hábiles de cualquier cambio en los títulos de trabajo cubiertos por este Acuerdo. Si la Sociedad realiza algún cambio sustancial en las funciones laborales, discutirá dichos cambios con la Unión según el Artículo 5.4 antes de efectuar dichos cambios. Si la Sociedad cambia un título de trabajo sin cambiar sustancialmente los deberes del trabajo, el Sindicato conservará su jurisdicción existente sobre el nuevo título de trabajo. La frase “otros deberes relacionados según sea necesario” tal como se utiliza en las descripciones de puestos se entenderá como deberes relacionados con el trabajo básico.

Para el 1 de octubre de 2021, la Sociedad revisará y actualizará las descripciones de trabajo para los puestos de Fanáticos de la limpieza, Fanáticos de la limpieza con plomo, Instalaciones e instalaciones con plomo. A más tardar en abril de 2022, la Sociedad revisará y actualizará las descripciones de trabajo para los puestos de Asistente de Encargado, Asistente de Encargado I, Encargado, Asistente de Encargado Principal, Encargado Principal y Técnico Veterinario, y discutirá dichas revisiones con el Sindicato antes de implementar la descripciones revisadas. A más tardar en enero de 2023, la Sociedad revisará y actualizará las descripciones de puestos para todos los demás puestos de trabajo.

La Sociedad proporcionará a todos los empleados una copia de la descripción de su trabajo.

### 17.2 Plan de Ahorro para el Retiro.

La Sociedad mantendrá vigente su programa de plan de ahorro para el retiro durante la vigencia de este Acuerdo.

### 17.3 Cambios en las reglas de conducta.

Cuando la Sociedad propone iniciar cambios o adiciones a sus reglas de conducta que podrían someter a los empleados a disciplina, la Sociedad deberá transmitir cuatro (4) copias de los cambios o adiciones propuestas al Sindicato. Previa solicitud, la Sociedad se reunirá con la Unión dentro de los catorce (14) días calendario posteriores a la recepción de las propuestas por parte de la Unión para recibir los comentarios de la Unión. No se implementarán cambios ni adiciones a las reglas de conducta que podrían someter a los empleados a medidas disciplinarias sin publicación previa y notificación a los empleados afectados.

### 17.4 Tabla de anuncios.

El Sindicato tendrá derecho a publicar materiales en los tableros de anuncios utilizados por la Sociedad para publicar avisos a los empleados. Las partes reconocen que los tableros de anuncios de los empleados pueden ser vistos por miembros del público, donantes y donantes potenciales. En consecuencia, el contenido de cualquier material publicado por el Sindicato debe estar relacionado con actividades legítimas del Sindicato y no puede ser de naturaleza despectiva, difamatoria, obscena, política u ofensiva. Cualquier material inapropiado será eliminado

inmediatamente. El Sindicato acepta proporcionar al Vicepresidente de Recursos Humanos una copia de todos los materiales publicados en el momento de la publicación o antes.

#### 17.5 Información a la Unión.

La Sociedad transmitirá electrónicamente semestralmente al Sindicato una lista de todos los empleados dentro de las clasificaciones laborales cubiertas por este Acuerdo. La lista incluirá el nombre y apellido de los empleados, los últimos cuatro dígitos de los números de Seguro Social, antigüedad, título, departamento, tarifa base de pago por hora, fecha original de contratación, fecha de contratación ajustada, número de teléfono, dirección particular y empleo. estado (es decir, tiempo completo, tiempo parcial o estacional). La Sociedad actualizará la lista cuando se produzcan cambios. La Sociedad deberá proporcionar al Sindicato dentro de los treinta (30) días, el nombre, dirección, título, tasa de pago y fecha de inicio de cualquier nuevo empleado contratado en la unidad de negociación del Sindicato.

#### 17.6 Equipo negociador.

El Sindicato puede designar hasta seis empleados y dos delegados sindicales como parte de su equipo de negociación, quienes pueden ser excusados de sus deberes regulares para asistir a las negociaciones programadas sin pérdida de salario.

#### 17.7 Disciplina y Despido.

1. Los empleados que no estén en período de prueba cubiertos por este Acuerdo no podrán ser suspendidos, degradados ni despedidos sin causa justa. Antes de cualquier suspensión, degradación o despido no remunerado, el empleado deberá tener una oportunidad para una reunión de investigación y tener un delegado o representante del sindicato presente en dicha reunión. La Sociedad proporcionará a la Unión y a los delegados asignados toda la información relevante sobre el asunto y le dará a la Unión o a los delegados una oportunidad razonable para revisar la información antes de la reunión.. Siempre que sea posible, la Sociedad proporcionará toda la información relevante al Sindicato cinco (5) días hábiles antes de la reunión. Siempre que un empleado sea suspendido, degradado o despedido, la Sociedad informará al Sindicato dentro de los cinco (5) días y enviará una copia de su acción/determinación a la oficina del Sindicato.

La Sociedad informará al empleado y al Sindicato de una reunión disciplinaria o de investigación de hechos, incluido el tema de la reunión, dentro de los diez días posteriores al conocimiento de la Sociedad de la infracción o infracciones (si varios incidentes conducen a la investigación de hechos). La Sociedad notificará al Sindicato y al empleado al menos cinco (5) días hábiles antes de la reunión, a menos que ambas partes acuerden reunirse antes. Dentro de los diez días posteriores a la reunión, la Sociedad deberá proporcionar una decisión por escrito y comunicar la base de la decisión al empleado, al sindicato y al delegado.

En casos de emergencia, la Sociedad notificará al Sindicato inmediatamente y concertará una reunión dentro de los dos (2) días posteriores al incidente o lo antes posible. Los casos de emergencia sólo se producirán cuando la seguridad o el bienestar de los empleados, de la sociedad o del público en general o de los animales estaba en riesgo o cuando las operaciones o servicios de la Sociedad fueron sustancialmente interrumpidos o impedidos. En caso de que un animal haya escapado, la Sociedad deberá revisar el riesgo involucrado antes de determinar la celebración de una reunión de emergencia.

La Sociedad reconoce el principio de disciplina progresiva, que puede incluir amonestación oral, amonestación escrita, suspensión y despido. Ambas partes reconocen que las infracciones graves pueden justificar la suspensión o el despido inmediato. Una consulta oral es el equivalente a una sesión de asesoramiento, donde el supervisor y el empleado discuten un incidente/error/etc. y acordar una estrategia para prevenir la recurrencia o mejorar el desempeño. Una consulta oral no se considera una acción disciplinaria sino simplemente una discusión. Una amonestación oral es una acción disciplinaria.

2. Al imponer disciplina, la Sociedad no considerará amonestaciones orales de más de doce (12) meses siempre que no se haya tomado ninguna otra acción disciplinaria desde el incidente que precipitó la amonestación, amonestaciones escritas de más de dieciocho (18) meses siempre que no se haya tomado otra acción disciplinaria. lugar desde el incidente que precipitó la amonestación o suspensiones de más de veinticuatro (24) meses, siempre que no se haya llevado a cabo ninguna otra acción disciplinaria desde el incidente que precipitó la suspensión.

Los registros de disciplina previa serán eliminados del expediente personal de un empleado al final del período establecido en este párrafo; sin embargo, la Sociedad puede continuar conservando registros de dicha disciplina en un archivo separado si cree que dichos registros pueden ser necesarios en una fecha futura para demostrar el cumplimiento de la Sociedad con la EEO estatal y federal u otras leyes.

#### 17.8 Privatización.

Es política general de la Sociedad utilizar a sus empleados para realizar trabajos para los que están calificados cuando sea posible. El empresario podrá, sin embargo, subcontratar por razones de eficiencia y economía.

La Sociedad notificará al Sindicato si está contemplando solicitar ofertas o emplear de otro modo a un contratista para el trabajo actualmente realizado por empleados de la unidad de negociación al mismo tiempo que se hace público o se transmite a los contratistas potenciales. Las especificaciones o directrices de la oferta que utilizarán o exigirán los contratistas también se proporcionarán al Sindicato, junto con una descripción del trabajo a realizar, cualquier impacto contemplado sobre los empleados de la unidad de negociación y otros datos relevantes necesarios para que el Sindicato discutir la acción contemplada con la Sociedad. Antes de aceptar un contrato privado, la Sociedad y la Unión se reunirán sesenta (60) días antes de la fecha de inicio prevista para revisar cualquier propuesta de la Unión y comparar dichas propuestas con cualquier oferta o contrato que se esté considerando para su aceptación.

La Sociedad trabajará con el Sindicato para hacer todos los esfuerzos razonables para colocar a los empleados afectados negativamente en otras posiciones de la unidad de negociación.

#### 17.9 Evaluación del desempeño.

Las evaluaciones escritas anuales de los empleados deben completarse antes del 1 de septiembre.<sup>calle</sup> de cada año. Las evaluaciones de los empleados se basarán en los deberes y funciones laborales principales del empleado como se indica en la descripción del trabajo del empleado. Como parte del proceso de evaluación, el supervisor de un empleado deberá discutir la evaluación con el empleado y darle las razones de dicha evaluación y la oportunidad de aclarar o

refutar su evaluación. Se entregará al empleado una copia de la evaluación.. La Sociedad utilizará únicamente las evaluaciones actuales y las del año anterior en asuntos de disciplina, promoción y transferencia, excepto que las evaluaciones pasadas puedan usarse para demostrar un problema recurrente.

Antes de realizar sus evaluaciones de desempeño, los miembros de la unidad de negociación tendrán una oportunidad a mitad de año para realizar una autoevaluación. La Sociedad debe proporcionar una evaluación de mitad de año antes del 1 de marzo.<sup>calle</sup> a los empleados que tienen un desempeño deficiente y debe brindar capacitación y retroalimentación para ayudar al empleado a mejorar su desempeño. Un empleado que no recibe una evaluación de mitad de año aún puede recibir una calificación de insatisfactorio en su evaluación anual.

La firma de un empleado indicará únicamente que ha visto la evaluación. El formulario de evaluación deberá indicar que el empleado tiene derecho a incluir una refutación en su expediente si así lo decide. Un empleado puede apelar su evaluación de desempeño ante Recursos Humanos si cree que es injusta.

Bajo la dirección del Departamento de Recursos Humanos, cada departamento llevará a cabo reuniones anuales de formación de equipos para evaluar y discutir los objetivos, fortalezas y debilidades del departamento y desarrollar pasos para la mejora departamental.

#### 17.10 Uniformes.

Cuando la Sociedad exija a los empleados que usen uniformes y equipo de protección personal (PPE) o ropa, la Sociedad se los proporcionará. Los empleados se comprometen a cuidar bien dichos uniformes y EPI/ropa. y usarlos sólo durante las horas de trabajo. La Sociedad proporcionará uniformes, overoles y otros equipos o prendas de vestir necesarios para cumplir con los requisitos de bioseguridad. Los empleados que deban usar PPE/ropa extensos o engorrosos tendrán hasta quince (15) minutos al comienzo y al final de la jornada laboral para cambiarse y lavarse.

En la medida en que los artículos sigan disponibles de los fabricantes, la Sociedad continuará manteniendo sus existencias actuales en la comisaría. Además, la Sociedad proporcionará a los empleados una asignación anual de \$75 para comprar otros artículos de uniforme según sea necesario. Este subsidio se pagará en el primer período de pago de abril de cada año.

Los empleados que trabajen en lugares con instalaciones de lavado podrán lavar su ropa de trabajo durante el horario laboral siempre que utilicen el tiempo mínimo necesario para hacerlo. El tiempo de lavado de ropa no debe utilizarse como período de descanso o descanso. Cuando sea posible, la Sociedad se esforzará por agregar instalaciones de lavado en futuras renovaciones del edificio. La Sociedad deberá proporcionar una lavadora y una secadora para lavar ropa y otras prendas expuestas a productos químicos y otras sustancias que puedan presentar un peligro potencial para el personal y los animales.

#### 17.11 Seguridad.

El Sindicato designará cuatro miembros de la unidad de negociación para formar parte del Comité de Seguridad del Zoológico de Lincoln Park. Los miembros de la unidad de negociación desempeñarán mandatos de un año en el Comité de forma rotativa.

Como parte de la promoción de un lugar de trabajo seguro y saludable, el comité deberá buscar formas de evitar posibles lesiones en el lugar de trabajo, capacitaciones de seguridad, equipos de seguridad proporcionados por la Sociedad, procedimientos y métodos para fomentar el cumplimiento de las normas de seguridad y preocupaciones de seguridad presentadas a la atención del comité o de la gerencia. .

La Sociedad y la Unión llevarán a cabo la auditoría fuera del área anualmente. El auditor debe recibir los resultados de la auditoría anterior con un mínimo de dos semanas de antelación a la próxima auditoría programada.

**Calzado** La Sociedad reembolsará a los empleados hasta \$125 cada año por la compra de calzado que cumpla con los requisitos de seguridad y bioprotección de la Sociedad y la Sociedad no los dispensa. Los encargados que deban cambiarse de calzado entre diferentes áreas de su departamento recibirán un subsidio anual adicional para calzado de \$100. Para efectos de esta sección, “cada año” significa año fiscal. Dicho calzado debe usarse en todo momento que la Sociedad determine que es necesario para la seguridad del empleado, el público o la recolección de animales..

**Emergencias** La Sociedad podrá tomar todas y cada una de las medidas necesarias para responder a situaciones de emergencia, incluidas, entre otras, la amenaza de bioterrorismo o enfermedades transmisibles que afecten a la colección de animales y/o a los seres humanos. Sin limitación, dichos pasos pueden incluir exigir a los empleados que usen respiradores o, para los fines de este Artículo hacer que personal no sindicalizado realice trabajos sindicales. El uso de personal no perteneciente a la unidad de negociación para realizar trabajos sindicales no se extenderá más allá de la duración de la emergencia. La Sociedad acepta reunirse de inmediato con el Sindicato para discutir el impacto de dichas medidas de emergencia en las condiciones laborales de los empleados.

#### 17.12 Voluntarios y Pasantes.

Los voluntarios y pasantes no forman parte de la unidad de negociación y no están cubiertos por este Acuerdo. Deben ser supervisados de cerca cuando trabajen cerca de animales potencialmente peligrosos. No deberán realizar tareas peligrosas ni transferir animales ni asegurar animales en madrigueras, áreas de espera o exhibidores con excepción de animales pequeños manejables que el Gerente Zoológico considere apropiado. No se utilizarán en lugar de empleados sindicales para cumplir con los requisitos laborales en un área.

#### 17.13 Cierres de Exposiciones Temporales.

La Sociedad hará todo lo posible para evitar despidos como resultado del cierre temporal de edificios por renovación. Esta sección establece las reglas bajo las cuales el personal será reubicado y luego regresado si se produce algún cierre temporal de exhibición durante la vigencia de este contrato.

1. Las futuras vacantes de cuidadores de animales hasta el número de cuidadores que serán reubicados después de cierres temporales se cubrirán en última instancia mediante contratación interna dentro de las clasificaciones de cuidadores principales y cuidadores de animales únicamente. Los líderes pueden cubrir las vacantes de porteros y conservar su título y salario.

2. A medida que los puestos de cuidador de animales queden vacantes en los departamentos de animales, los gerentes de contratación entrevistarán a los candidatos internos (incluidos los candidatos cuyas secciones se están cerrando) y ofrecerán el puesto vacante al candidato con las mejores habilidades según el proceso habitual como se describe en el contrato.

3. En caso de que ningún candidato elegible se postule para un puesto vacante; Se seleccionará un cuidador de animales de la exhibición cerrada para ocupar el puesto en función de su antigüedad en el zoológico. El puesto vacante se ofrecerá a cada cuidador de animales del recinto cerrado comenzando por el de mayor antigüedad. Cada persona sucesiva en antigüedad tendrá la oportunidad de aceptar o traspasar el cargo. Si al final de este proceso, ninguno de los poseedores de mayor rango acepta el puesto, entonces, el de menor rango será asignado por defecto al puesto vacante.

4. No se realizarán transferencias a la posición vacante hasta que los servicios de cada portero ya no sean necesarios en la exhibición de cierre. En algunos casos esto puede ser meses.

5. Un encargado temporal cubrirá la vacante durante este período provisional. Una vez realizado el traspaso, el titular temporal dejará vacante el puesto.

6. Al finalizar o cerca de la finalización de la exhibición renovada o nueva, el encargado principal regresará a su posición anterior. Hasta la mitad del personal necesario para dotar de personal a la nueva área, incluido el líder, se contratará entre antiguos empleados de la sección que trabajaban allí en el momento de su cierre.

7. El resto de los encargados necesarios para dotar de personal a la nueva área se seleccionarán según el proceso habitual descrito en el contrato.

#### 17.14. Registro de conducción.

Los empleados en los siguientes puestos de trabajo deben tener una licencia de conducir válida: Técnico del centro de nutrición; Guardianes asignados a la finca y al hospital; y Técnicos Veterinarios. Los cuidadores que estén asignados a la granja y al hospital y los Técnicos Veterinarios antes de la fecha de vigencia de este Acuerdo podrán permanecer en esas asignaciones incluso si no conducen.

Ningún empleado podrá conducir un vehículo de la Sociedad a menos que tenga un buen historial de conducción. Empleados que regularmente deben conducir vehículos de la Sociedad, incluidos los técnicos y encargados del centro de nutrición asignados a la granja y al hospital., autorizará a la Sociedad a obtener resúmenes de sus registros de conducción anualmente. A los empleados a quienes se les pide que conduzcan de vez en cuando, como por ejemplo, para transportar un animal, se les puede pedir que autoricen a la Sociedad a obtener un resumen de su historial de conducción

antes de realizar la tarea. Al considerar si un empleado tiene un buen historial de manejo, la Sociedad no considerará las multas de estacionamiento. Evaluará cualquier infracción de tránsito a la luz de la gravedad de los incidentes, la cantidad de infracciones de tránsito y la fecha en que ocurrieron los incidentes.

Si un empleado es descalificado para conducir debido a un mal historial de manejo (que no sea reciente, es decir, dentro del último año, DUI o accidentes graves por los cuales el empleado es culpable), la Sociedad le ofrecerá al empleado una unidad de negociación no relacionada con la conducción. oportunidad si hay una disponible para la cual el empleado está calificado.

#### 17.15 Transporte de animales.

La recogida o el transporte de animales para el zoológico se considerará actividad regular de la Sociedad. El poseedor será compensado por todo el tiempo que el animal esté bajo su cuidado. El poseedor será compensado por todo el tiempo de conducción para devolver el vehículo de transporte. De acuerdo con las prácticas de auditoría regularmente aceptadas, la Sociedad compensará al poseedor por los gastos razonables y documentados de dicho viaje.

#### 17.16 Estacionamiento.

La Sociedad se compromete a no cobrar a los empleados por el estacionamiento durante la vigencia de este acuerdo.

#### 17.17 **Actividades fuera del zoológico del Parque Lincoln**

Los empleados pueden utilizar su tiempo libre para participar en programas de voluntariado no relacionados con el Zoológico de Lincoln Park. Excepto con el permiso expreso del Vicepresidente de Recursos Humanos, los empleados no podrán representar a la Sociedad en dichos programas de voluntariado.

#### 17.18 Bienestar animal.

Los empleados que tengan inquietudes sobre el bienestar animal deben comunicar sus inquietudes a los curadores de su área. Si las inquietudes siguen sin resolverse, los empleados deben comunicarlas al supervisor del curador y seguir el proceso de bienestar animal de la Sociedad. No habrá represalias contra los empleados que expresen inquietudes sobre el bienestar animal según este párrafo; sin embargo, los empleados deben cumplir con las directivas de su supervisor..

#### 17.19 **Comité.**

ElSociedad y elUnión formará un comité que se reunirá para actualizar según sea necesario los siguientes programas en ejecución: programa de aprendiz, certificación avanzada de cuidado animal, certificación avanzada de cuidador líder y cualquier otro programa que pueda surgir durante la vigencia de este contrato.

Los empleados que forman parte de este comité deberán participar en la clase de trabajo asociada con el programa que se está discutiendo.

La Sociedad y el Sindicato formarán un comité para discutir un equipo meteorológico antes de la reapertura salarial de 2023.

## Artículo 18 Despidos y reemplazo

### 18.1 Aviso de Despidos.

Cuando haya un despido inminente con respecto a cualquier empleado en la unidad de negociación, el empleador deberá notificar al Sindicato y a los empleados afectados a más tardar catorce (14) días antes de dicho despido. La Sociedad proporcionará al Sindicato los nombres de todos los empleados que serán despedidos antes del despido.

### 18.2 Despidos/Retiro.

En caso de reducción de plantilla de cuidadores aprendices, cuidadores auxiliares, cuidadores de animales, cuidadores auxiliares principales, cuidadores principales, técnicos veterinarios, técnicos del centro de nutrición, cuidadores de socorro del centro de nutrición, cuidadores auxiliares I, coordinador de control de plagas, trabajadores de instalaciones, instalaciones principales Los trabajadores, fanáticos de la limpieza y fanáticos de la limpieza con plomo, empleados en período de prueba en la clasificación laboral afectada, serán despedidos primero. Los empleados a tiempo parcial en esa clasificación laboral serán despedidos antes de despedir a los empleados a tiempo completo. Los empleados no probatorios en la clasificación laboral con mayor antigüedad serán retenidos siempre que tengan las habilidades, habilidades, capacitación y otras calificaciones necesarias para realizar los trabajos restantes. Los empleados de tiempo parcial que son despedidos no pueden desplazar (“desplazar”) a los empleados de tiempo completo.

Los empleados tendrán derechos de revocación por hasta dos (2) años a partir de la fecha efectiva de sus despidos. Los empleados serán reincorporados en el orden inverso al que fueron despedidos, sujeto a las mismas disposiciones. La Sociedad no contratará a ningún empleado nuevo en una clasificación laboral afectada por un despido durante el período de revocación o en otros puestos hasta que los empleados despedidos hayan tenido la oportunidad de entrevistarse para un puesto para el cual puedan estar calificados según el Artículo 18.4 de este Acuerdo.

### 18.3 Oportunidades de colocación para empleados desplazados.

Los empleados de la unidad de negociación que hayan sido despedidos serán notificados de las oportunidades de empleo dentro de la Sociedad y, si así lo solicitan, se les dará la oportunidad de entrevistarse para dichos puestos.

## Artículo 19 Representación sindical

### 19.1 Mayordomos.

La Unión puede nombrar o elegir hasta cinco delegados sindicales. Un mayordomo será de Animal Care; uno de Terrenos y Mantenimiento y otro de Instalaciones; los dos comisarios restantes podrán ser de cualquiera de estas áreas. Informará a la Sociedad de sus nombres y notificará de inmediato a la Sociedad sobre cualquier cambio.

Sólo un (1) delegado sindical puede participar en asuntos sindicales a la vez durante la jornada laboral. Los delegados son responsables de garantizar que sus actividades sindicales no interfieran con el trabajo de otros empleados ni con las operaciones del zoológico. Los delegados notificarán

a sus supervisores inmediatos con anticipación sobre su necesidad de participar en una conferencia disciplinaria y/o el procedimiento de queja. Los delegados deben programar dichas actividades de modo que haya un impacto mínimo en su horario de trabajo y el de otros empleados. El supervisor no negará injustificadamente el permiso a los delegados para participar en tales actividades.

#### 19.2 Derecho de Acceso.

Los funcionarios autorizados de la Unión, previa notificación previa a la gerencia, tendrán acceso razonable a las instalaciones de la Sociedad con el fin de investigar quejas, asistir a audiencias de quejas o por otras razones relacionadas con la administración de este Acuerdo. Dichos funcionarios serán responsables de garantizar que su presencia en los terrenos de la Sociedad no interfiera con el trabajo de los empleados, las operaciones del zoológico ni afecte la salud o el bienestar de los animales.

#### 19.3 Reuniones.

La Sociedad proporcionará a la Unión un espacio adecuado en las instalaciones de la Sociedad para las reuniones mensuales de la Unión, siempre que dichas reuniones se lleven a cabo en un momento en que el zoológico no esté abierto al público y las reuniones no interfieran con las operaciones del zoológico. La Unión estará sujeta a las reglas razonables de la Sociedad para el uso de sus instalaciones.

### Artículo 20 Dignidad y respeto

La Sociedad y el Sindicato acuerdan promover un ambiente de trabajo profesional y se tratarán mutuamente con dignidad y respeto mutuos. La Sociedad y el Sindicato acuerdan que todo el personal supervisor mantendrá confidencial la información sobre condiciones médicas, disciplina previa y solicitudes de transferencia.

### Artículo 21 Sucesión

Aviso. En caso de que la Sociedad contemple una fusión, venta, cierre, arrendamiento, cesión, desinversión u otra transferencia de propiedad y/o administración de sus operaciones, ya sea en su totalidad o en parte (en adelante denominados conjuntamente “cambio de propiedad y/o administración” ”), se notificará al Sindicato por escrito al menos noventa (90) días antes de la fecha de vigencia de dicha acción.

Obligaciones respecto del sucesor. En caso de un cambio de propiedad y/o administración, la Sociedad acepta hacer un esfuerzo de buena fe para asegurar ofertas de trabajo con el sucesor para cualquier miembro de la unidad de negociación que desee continuar trabajando para el sucesor.

## Artículo 22 Comité Laboral/Empresa

La Sociedad y el Sindicato acuerdan la implementación de un Comité Laboral/Empresa (LMC). Este Comité estará compuesto por un número igual de representantes de la gerencia y del Sindicato.

Además de promover una comunicación efectiva entre las partes y un clima de relaciones constructivas de los empleados con la gerencia, el comité buscará, entre otros, intentar evitar quejas en el lugar de trabajo, examinar las prácticas en el lugar de trabajo y los niveles de dotación de personal, procedimientos y métodos para promover la calidad y eficiencia de los servicios proporcionados por los miembros de la unidad de negociación del Local 73.

Los empleados que formen parte de este comité no sufrirán pérdida de salario como resultado de su participación.

La LMC se reunirá antes del 1 de octubre de cada año y en los demás casos que las partes consideren necesarios. Las partes acuerdan reunirse un mínimo de una vez al año donde todos los empleados sindicales estén representados con el único propósito de abordar los niveles de dotación de personal y las preocupaciones sobre la carga de trabajo.

## Artículo 23 Término y efecto del acuerdo

Este Acuerdo entrará en vigor el 1 de abril de 2021 y continuará hasta el 31 de marzo de 2026, excepto que las partes acuerden reunirse tres (3) meses antes del 31 de marzo de 2023 para discutir más a fondo temas económicos como parte de una reapertura salarial. Las partes también pueden incluir cinco (5) elementos no económicos en las discusiones de reapertura salarial. Después del 31 de marzo de 2026, el Acuerdo continuará automáticamente año tras año a menos que cualquiera de las partes notifique a la otra al menos sesenta (60) días antes de la fecha de terminación de su deseo de modificar, alterar o rescindir el Acuerdo. Si se da dicha notificación, las partes se reunirán sin demora para negociar un nuevo Acuerdo.

Las partes reconocen que durante las negociaciones que dieron lugar a este Acuerdo, cada una tuvo el derecho y la oportunidad ilimitados de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquier tema o materia no sustraído por ley del área de la negociación colectiva y que los entendimientos y acuerdos alcanzados por las partes después del ejercicio de ese derecho y oportunidad se establecen en este Acuerdo. Por lo tanto, la Sociedad y el Sindicato, durante la vigencia de este Acuerdo, cada uno renuncia voluntaria e incondicionalmente al derecho, y cada uno acuerda que el otro no estará obligado a negociar colectivamente con respecto a ningún tema o asunto referido o cubierto en este Acuerdo, o con respecto a cualquier tema o asunto no específicamente mencionado o cubierto en este Acuerdo, incluso aunque dicho tema o asunto no haya estado dentro del conocimiento o la contemplación de una o ambas partes en el momento en que negociaron o firmaron este Acuerdo.

Este Acuerdo Modificado que incluye los cambios acordados de la Reapertura Salarial de 2023 se firma y adopta este \_\_\_\_ día de \_\_\_\_\_ de 2023.

Para el parque Lincoln  
internacionales  
Sociedad Zoológica

Para empleados de servicios  
Unión, Local 73, CTW, CLC

\_\_\_\_\_  
Linda Leadbitter, vicepresidenta,  
Síndico de Recursos Humanos y Administración

por: \_\_\_\_\_  
Diana Palmer

A  
CARTA ADJUNTA  
GUARDIANES AVANZADOS

Términos: Para calificar para este puesto, los líderes deben demostrar que poseen el conocimiento, las habilidades y las habilidades para ser considerados líderes avanzados completando los elementos designados en las categorías a continuación.**desde que obtuvo el puesto de portero líder**. Los candidatos seleccionados recibirán una adición permanente de \$1000.00 a su salario base.

1. Calificaciones básicas: **(completar todo)**
  - a. Tiene al menos cinco años de experiencia remunerada como cuidador principal en el Zoológico de Lincoln Park. La experiencia de tiempo completo como líder en cualquier institución acreditada por la AZA se acreditará año tras año hasta un máximo de 3 años. La determinación del crédito se basará en la descripción del puesto del encargado principal en la institución anterior. La experiencia como asistente de cuidador principal en el Zoológico de Lincoln Park se prorrateará a razón de medio año por cada año durante un máximo de 3 años.
  - b. Ha recibido al menos "Cumple con las expectativas" en el formulario del Programa de Evaluación y Desarrollo en las siguientes áreas requeridas 5 (habilidades analíticas), 6 (habilidades de comunicación) y 8 (habilidades de liderazgo) los dos años anteriores.
  - c. Ha completado un título de 4 años de una universidad o colegio acreditado, o un título AA de una de las facultades de enseñanza que tiene un plan de estudios especializado para cuidadores de animales. En lugar de uno de estos títulos, dos años de trabajo adicional como líder con una calificación general de periódicamente excede las expectativas y ninguna calificación por debajo de las expectativas también podría cumplir con este criterio.
  
2. Participación de la AZA (completar uno):
  - a. Poseedor del libro genealógico o gerente del PMP y cumplió con los plazos de publicación durante al menos tres años○
  - b. El candidato tiene un papel importante en los programas e iniciativas de SSP o TAG. Debe ser reconocido por el presidente de la SSP o TAG y el enlace institucional.
  
3. Publicaciones/Presentaciones (completar una):
  - a. Ha publicado un artículo como primer autor en una revista revisada por pares o una publicación similar dirigida profesionalmente, según lo identificado por el Vicepresidente de Cuidado Animal. La publicación en AAZK Animal Keeper Forum será revisada y aprobada por el vicepresidente de cuidado animal, el curador del área y un curador de otra área del zoológico para su consideración.○
  - b. Ha escrito y presentado un artículo en una conferencia regional o nacional. Nota: todas las publicaciones deben ser aprobadas por el curador del área, otro curador del área y el vicepresidente de cuidado animal antes de enviar el resumen a la conferencia para su consideración. El trabajo para las actas también debe ser

revisado y aprobado por el mismo comité antes de ser presentado para su publicación.

4. Capacitación y desarrollo de colegas (completar uno)
  - a. Servir como mentor principal del aprendiz de guardián, en un edificio diferente, o asistente de guardián (por un total de dos años) o un nuevo empleado (por un total de un año), según lo verifiquen ambos gerentes zoológicos o el supervisor inmediato.
5. Desarrollo Profesional Personal (completa uno)
  - a. Ha completado un programa de maestría de una universidad acreditada. **O**
  - b. Ha completado ambos cursos de capacitación profesional de AZA sobre Gestión para el éxito. **O**
  - c. Ha completado la clasificación avanzada de cuidado animal.
6. Comodín (opcional: solo se puede utilizar un comodín por aplicación)

Según esta disposición, un candidato líder avanzado puede solicitar al vicepresidente de cuidado animal que considere agregar un elemento a cualquiera de las categorías enumeradas anteriormente.

Además, el comodín se puede utilizar para intercambiar un elemento enumerado anteriormente con un logro significativo que se completó antes de obtener el puesto de guardián principal. Debe haberse logrado dentro de los últimos 7 años posteriores a la finalización de la solicitud de Advanced Lead Keeper.

Ejemplos de posibles logros comodín son:

- Trabajar con personal de investigación o colecciones para desarrollar o implementar un proyecto innovador que resulte en un cambio significativo en la gestión o una iniciativa de investigación significativa. Esto está más allá del alcance de su trabajo como líder de su área.
  - Desarrollar un proyecto de investigación de tipificación sanguínea para grandes simios y trabajar con personal veterinario y de investigación para implementarlo (Moyses)
  - Desarrollar una nueva técnica que mejore nuestra capacidad para cuidar a los animales en el zoológico y que tenga un efecto en todo el zoológico en el manejo de las especies en toda la AZA.

**B**  
**CARTA ADJUNTA**  
**CERTIFICACIÓN DE TENEDOR DE ANIMALES AVANZADO**  
**1 de abril de 2019**

**Obtención de la certificación avanzada de cuidador de animales**

El propósito del programa de Certificación Avanzada de Cuidadores de Animales es brindar una oportunidad de crecimiento a aquellos cuidadores que desean mejorar su desarrollo profesional y dominar habilidades avanzadas en el rol de cuidadores de animales. Para calificar, un candidato debe: 1.) Primero cumplir con los **básico** requisitos, 2.) Completar todos los **centro** requisitos, y 3.) Lograr un total de **20 puntos electivos**. El candidato desarrollará y mantendrá un plan de acción escrito y una lista de verificación de las fechas de finalización durante todo este proceso. Los cuidadores pueden centrarse en asignaturas optativas (consulte el Apéndice A: Requisitos optativos) que satisfagan sus propios intereses personales para lograr sus puntos optativos, mejorando sus habilidades profesionales, promoviendo resultados de bienestar positivos para los animales bajo su cuidado, fomentando intra e interdepartamental. colaboración(es) y apoyo a la misión del Zoológico de Lincoln Park.

La Certificación Avanzada de Cuidador de Animales reconoce el valor agregado que los cuidadores altamente capacitados y profesionalmente competentes aportan a la institución. Los candidatos seleccionados que completen todos los requisitos recibirán un ajuste de \$1500.00 a su salario base. Este logro será reconocido en un anuncio por correo electrónico enviado a todo el personal de cuidado de animales de LPZ, y el cuidador puede optar por incluir la Certificación avanzada de cuidador de animales en su firma de correo electrónico del Zoológico de Lincoln Park, si lo desea.

Este programa está destinado a desafiar profesionalmente a los cuidadores a lograr y mantener altos estándares en su trabajo. Los requisitos de mantenimiento formarán parte de la Certificación avanzada de cuidador de animales una vez obtenida (consulte el apéndice B; Mantenimiento de la certificación de cuidador avanzado de animales).

**Requerimientos básicos:**

Todos los cuidadores deberán cumplir los siguientes criterios para ser elegibles para la Certificación Avanzada de Cuidador de Animales. Los encargados deben reunirse con el vicepresidente de Recursos Humanos para verificar la elegibilidad inicial.

- He sido empleado del Zoológico de Lincoln Park durante 5 años.
  - La experiencia de tiempo completo en cualquier institución acreditada por la AZA se acreditará año por año hasta un máximo de 3 años.
  - La experiencia remunerada en una instalación que no pertenece a la AZA o como empleado temporal o estacional en LPZ se prorrateará a razón de medio año por cada año de experiencia durante un máximo de 3 años.
  - Los niveles LPZ Apprentice Keeper y Assistant Keeper se consideran experiencia de tiempo completo para obtener crédito.
  - Los primeros 12 meses como aprendiz de guardián se prorratearán según medio año de experiencia.

- La experiencia remunerada en LPZ como empleado a tiempo parcial se prorrateará a razón de medio año por cada año de experiencia, sin máximo.
- Los cuidadores pueden comenzar el proceso de Certificación avanzada de cuidador de animales en cualquier momento, pero no son elegibles hasta que hayan alcanzado uno de los puntos anteriores.
- Ha cumplido (o superado) el desempeño laboral general en su evaluación anual durante los últimos 2 años antes de completar su Certificación avanzada de cuidador de animales.
- Tiene menos de 2 acciones disciplinarias archivadas dentro de los últimos 24 meses antes de completar su Certificación avanzada de cuidador de animales.

### **Requisitos básicos:**

Para ser un cuidador de zoológico altamente capacitado y una parte valiosa de un equipo de cuidado de animales, se requieren y esperan los siguientes criterios para todos los cuidadores que buscan obtener la Certificación Avanzada de Cuidador de Animales. Reconocemos que los componentes descritos para cada requisito básico pueden no ser completamente aplicables como se describe a continuación, dependiendo del departamento o taxón que esté cuidando el poseedor. También reconocemos que los estándares de cuidado animal han evolucionado y seguirán evolucionando con el tiempo para promover resultados de bienestar positivos a través del avance de las estrategias de cría y manejo. Como tal, los cuidadores interesados en obtener la Certificación avanzada de cuidador de animales deben reunirse con el curador general junto con su curador y/o gerente zoológico para desarrollar un plan de acción escrito (consulte el Apéndice C) para cumplir con estos requisitos básicos. Cualquier ajuste relevante que se considere apropiado para un requisito básico se acordará mutuamente y se documentará en el plan de acción escrito. El candidato de la AAKC también puede reunirse con un comité para conciliar cualquier disparidad. El comité incluiría al candidato a cuidador de animales avanzado, al curador general, ya sea el ZM o al curador del edificio del cuidador, y dos actuales cuidadores de animales avanzados que mantengan su estado de mantenimiento.

#### *Nutrición*

- Es la persona encargada de coordinar y/u obtener pesos voluntarios de rutina (trimestralmente o con mayor frecuencia según se recomienda) en un animal o grupo específico, garantiza que se ingresen los registros adecuados en TRACK, brinda retroalimentación a sus encargados principales cuando se observan tendencias de pérdida o aumento de peso, y facilita una discusión en equipo presentando posibles soluciones (por ejemplo, cambios en las estrategias de cría/manejo o ajustes en la dieta para promover un rango de peso óptimo específico para el animal o los animales). Duración: Mínimo de 12 meses y documentado en el plan de acción escrito.

#### *Cuidado veterinario*

- Es la persona responsable de un procedimiento veterinario para un animal o grupo específico, con las siguientes responsabilidades:
  - Involucrado en el proceso de planificación avanzada con sus gerentes y el personal veterinario para comunicar los deseos y necesidades de todas las partes. Desarrolla un plan previo, diario y posterior al procedimiento para su equipo. El plan debe incluir cualquier preparación para el entrenamiento de los animales para su

embalaje o inyección voluntaria, la organización del EPP/equipo necesario y otros detalles logísticos relevantes.

- Acompaña al(los) animal(es) durante la duración del procedimiento (ya sea en el sitio o en ZAH) y demuestra experiencia en técnicas seguras de manejo de animales, tiene conocimiento del historial médico/conductual/reproductivo del(los) animal(es) y es capaz de defender para los animales respondiendo cualquier pregunta que los veterinarios puedan hacer durante el procedimiento.

#### *Monitor del zoológico*

- Autorizado para recopilar datos de Zoo Monitor para observaciones de comportamiento animal y/o uso del espacio y/o para evaluación de enriquecimiento en un animal o grupo específico. Completa un mínimo de 18 sesiones de recopilación de datos en un período de 6 meses (para enriquecimiento o evaluación a corto plazo) o 36 sesiones durante un período de 12 meses (para monitoreo continuo del comportamiento y/o evaluación del uso del espacio). Se debe realizar un seguimiento de las sesiones en el plan de acción escrito.

#### *Entrenamiento de condicionamiento operante*

- Ha completado el ciclo de conferencias impartidas por BHEM.
- Se capacitó al menos un comportamiento de cría de principio a fin y se transmitió el comportamiento para mantenimiento al personal apropiado determinado por BHEM.
- Está al día con la presentación oportuna de sus informes mensuales de capacitación y la asistencia a un total de 6 reuniones de BHEM durante 12 meses. Si las reuniones caen en días libres programados regularmente, se pueden programar hasta 2 reuniones como sesiones individuales con el Gerente de Enriquecimiento y Manejo del Comportamiento. La asistencia a las reuniones debe documentarse en el plan de acción escrito.
- Presenta un éxito o desafío personal en el entrenamiento de animales como parte de una agenda de reunión de BHEM, preestablecida con el Gerente de Enriquecimiento y Manejo del Comportamiento. La presentación debe tener una duración mínima de 15 minutos e incluir fotografías o vídeo.

#### *Enriquecimiento*

- Diseña e implementa un dispositivo/concepto de enriquecimiento para un objetivo de comportamiento específico de la especie, de principio a fin, utilizando el proceso de aprobación de enriquecimiento de TRACK y evaluando la seguridad y eficacia de este dispositivo/concepto.

#### *Conocimiento del trabajo*

- Logra la certificación de ejecución como entrenador cruzado dentro del departamento (en otro edificio dentro del departamento o aprendiendo 1 carrera por encima del mínimo esperado para la construcción de viviendas)
- O cruza trenes en una carrera en otro departamento, o trabaja como observador en otra área durante 5 días (tan consecutivos como lo permita el cronograma), o participa en un intercambio de cuidadores en otro zoológico de la AZA por un total de 3 días de trabajo de seguimiento.

#### *Seguridad*

- Sirve como enlace de seguridad de su edificio durante 12 meses, lo que incluye la participación en reuniones mensuales del Comité de Seguridad, transmitir información a su área y revisar ejercicios de mesa, verificaciones de rutina de extintores de incendios/cajas rojas/alarmas, y aborda de manera proactiva cualquier inquietud expresada relacionada con la seguridad. por compañeros de trabajo y trabaja con sus gerentes para actualizar los Análisis de seguridad laboral (JSA) del área según sea necesario.

### **Apéndice A: Requisitos electivos:**

Para obtener la Certificación avanzada de cuidador de animales, los cuidadores deben completar un total de **20 puntos electivos**. Las opciones electivas varían en complejidad y valor de puntos de 1 a 3. El encargado debe reunirse con el Curador General y su propio Curador o ZM para revisar, revisar y buscar aprobación. *antescursando* cada optativa. Otro personal, como el Gerente de Registros y Permisos de Animales, el Coordinador del Monitor del Zoológico, BHEM, el personal del Departamento de Aprendizaje, Servicios Voluntarios, (etc.) pueden brindar supervisión y aportes valiosos para las materias optativas relacionadas con su área de especialización. Si un candidato de AAKC tiene alguna inquietud sobre el valor en puntos asignado a una de sus optativas, puede reunirse con un comité para conciliar esto. El comité incluiría al candidato de la AAKC, el curador general, ya sea el ZM o el curador del edificio del cuidador, y dos cuidadores avanzados de animales actuales que mantengan su estado de mantenimiento.

Cualquier materia optativa que califique para el programa y que se haya completado dentro de los 3 años anteriores al inicio oficial del programa de Certificación avanzada de cuidador de animales puede ser aprobada por su ZM/Curador para ser elegible para su total de materias optativas.

Será responsabilidad del encargado mantener documentación precisa de su progreso en las asignaturas optativas en su plan de acción escrito. También se espera que el encargado coordine con el curador general y su propio curador y/o ZM para obtener orientación, actualizaciones y evaluación según sea necesario.

Las siguientes materias optativas pretenden ser ejemplos, pero los guardianes no se limitan a lo que se escribe a continuación. Es posible que algunos de los ejemplos siguientes no sean aplicables o no estén disponibles para todos los cuidadores que deseen obtener la Certificación avanzada de cuidador de animales.

### **Ejemplos electivos:**

#### **1 punto:**

- Conviértete en miembro activo de un comité de LPZ por un mínimo de 12 meses. Miembro activo significa que debe asistir a un mínimo del 80% de las reuniones. Ejemplos de comités son: El Equipo Verde, Comité de Bienestar Animal, etc. El presidente del comité verificará la participación activa. (1 punto)
- Cruza el entrenamiento y obtén la certificación en una carrera adicional (Nota: esta sería una carrera diferente que es *además de* lo que ya se completó para sus requisitos básicos)

durante un mínimo de 24 meses o a discreción del gerente, según las necesidades departamentales. (1 punto)

- Trabaje con BHEM para identificar 2 especies en su área que se beneficiarán de calendarios de enriquecimiento mensuales. Cree calendarios mensuales de enriquecimiento para estas especies. (1 punto)
- Participar activamente en el transporte de animales hacia y desde sus nuevas instalaciones (esto podría incluir un recorrido por el aeropuerto). (1 punto)
- Presentar un póster en una conferencia o taller profesional. El tema será aprobado por el Curador General. (1 punto)
- Hablar en público: presentar el trabajo de otro colega o presentar como parte de un grupo en una conferencia o taller profesional. (1 punto)
- Completa 5 días siguiendo a uno o varios guardianes en un edificio distinto al tuyo. Los 5 días pueden estar compuestos por 1 día en 5 edificios o cualquier combinación en el entendido de que debe haber un mínimo de 2 edificios. Determinar el objetivo específico del seguimiento. (1 punto)
- Obtenga la certificación en el uso de una herramienta eléctrica con la expectativa de mantener el uso continuo y la competencia de la herramienta. (1 punto por herramienta; hasta 2 puntos en total)

## **2 puntos:**

- Asista a una conferencia o taller profesional, recopile información relevante y haga una presentación tipo bolsa marrón ante su departamento. o escriba un resumen descriptivo de viñetas sobre lo aprendido y proporcione artículos, contactos, videos, etc.. (2 puntos)
- Identificar tres aspectos operativos específicos que se beneficiarían de manuales de “cómo hacer” con el fin de crear memoria institucional y capacitar a nuevos poseedores del área. Por ejemplo: "cómo" acondicionar la exhibición de macacos para el invierno, lo que puede incluir cosas como un mapa de los lixits y cabezales de riego que deben apagarse, desagües que requieren Midwest Vac y disyuntores que deben apagarse para los fanáticos de la exhibición, etc. Elaborar manuales para las tres áreas o procesos identificados (2 puntos)
- Trabaje con su gerente para aprender todos los aspectos de lo que se requiere para un envío de animales exitoso. Esto debe hacerse con un animal específico en su área que será enviado. El gerente delegará tareas específicas al poseedor, pero deben abarcar todos los aspectos del envío. Por ejemplo, esto podría incluir todos los documentos previos al envío que deben completarse, correspondencia con la institución receptora/copiados en la correspondencia, redacción de un plan de capacitación para el embalaje de animales/o materiales necesarios para el embalaje, redacción del plan de materiales necesarios durante el transporte real. (quién conducirá el animal, información de contacto de las personas de la institución emisora y receptora, información del avión si el animal viaja en avión, etc.) y seguimiento con la institución receptora una vez que el animal haya llegado. (2 puntos).*Nota: La finalización de esta optativa no garantizará su asignación para acompañar al(los) animal(es) durante el transporte; dependiendo del personal y las necesidades del horario.*
- Tome nota de la introducción de un animal. Esto incluirá redactar un plan que incluya información histórica sobre todos los animales involucrados en la introducción, identificar

qué comportamientos deseables y no deseables buscarán los cuidadores, planes para saludos/separaciones, etc. (2 puntos)

- Conviértase en un miembro activo del equipo negociador sindical para las negociaciones contractuales. (2 puntos)
- Conviértete en miembro activo de los Equipos de Armas de Emergencia (EWT) por un mínimo de 36 meses. *Nota: La formación de EWT requiere una inversión significativa de tiempo y recursos del personal. Después de 36 meses, se recomienda encarecidamente un compromiso continuo con EWT y se recomienda la participación continua como parte de los requisitos de mantenimiento de la Certificación avanzada de cuidador de animales.* (2 puntos)
- Conviértase en mentor de un nuevo empleado en su edificio durante su período de prueba de 6 meses. Las funciones específicas serán decididas y delegadas por el área ZM. (2 puntos)
- Trabaje con el Departamento de Aprendizaje y desempeñe un papel en la mejora de un programa/chat/carro móvil existente relevante para los animales en su área. Las tareas específicas serán delegadas al candidato de AAKC por un representante del Departamento de Aprendizaje que haya aceptado trabajar con el guardián en colaboración con el Curador General. (2 puntos)
- Trabaje con el Gerente del Centro de Nutrición para aprender cómo realizar puntuaciones corporales precisas de 3 especies en su área. Ingrese información en Zoo Monitor de manera que sirva como referencia para que el personal pueda calificar la condición corporal. Presente esta información a todos los encargados de su edificio. (2 puntos)
- Participe en un programa centrado en la conservación o en un proyecto de investigación de campo apoyado por el zoológico (por ejemplo, una beca Feay) durante no menos de 5 días a través de Earthwatch, SANCCOB, PBI o un programa relacionado aprobado por el curador general, y presente su experiencia en una conferencia en todo el zoológico. /bolso marrón. (2 puntos)
- Completar un intercambio de cuidadores en otra institución de la AZA. El intercambio debe durar un mínimo de 3 días y se puede realizar en una o más instituciones siempre que el tiempo total invertido sea de un mínimo de 3 días. Presentar los aprendizajes del intercambio a los compañeros de trabajo, ya sea mediante una reunión de construcción o un informe escrito (2 puntos)

### **3 puntos:**

- Participe en un programa autosuficiente centrado en la conservación o en un proyecto de investigación de campo durante no menos de 5 días aprobado por el curador general, y presente su experiencia en una conferencia o bolsa marrón en todo el zoológico. (3 puntos)
- Asista al curso de libro genealógico de la AZA y conviértase en el encargado del libro genealógico de una especie. (3 puntos)
- Conviértase en el mentor del Apprentice Keeper entrante durante su programa de 12 a 15 meses. El mentor aprendiz desempeñará una función destinada a ayudar a un cuidador con menos experiencia a navegar con éxito en un nuevo entorno profesional. Esto lo hará el mentor, que brindará asistencia y orientación relacionadas con los objetivos profesionales y las experiencias personales del aprendiz durante su transición al rol de aprendiz. Realizarán un seguimiento del progreso y los logros de formahoja de verificación. Este

documento será actualizado según sea necesario y revisado por el Curador General una vez finalizado.

- Asista a la capacitación requerida proporcionada por el Departamento de Aprendizaje para convertirse en un intérprete certificado. Una vez certificado, trabaje con sus gerentes y su equipo para incorporar lo que aprendió durante la certificación para revisar, refinar y mejorar los puntos de conversación para los chats de su propio departamento. (3 puntos)
- Conviértase en delegado sindical por un mínimo de 24 meses. (3 puntos)
- Cree y entregue una presentación original en una conferencia o taller profesional. El tema será aprobado por el Curador General. (3 puntos)

**1-3 puntos: el valor de los puntos dependerá de la especie, el nivel de participación, la complejidad del proyecto, etc.**

- Servicios de voluntariado:
  - o Trabaje con VS para asistir a reuniones de voluntarios previas al turno para compartir información sobre un animal o especie específica o actualizaciones del área. (Asistir a 5 reuniones previas separadas equivaldría a 1 punto, y la participación podría ampliarse a partir de ahí. Por ejemplo, se podrían agregar puntos adicionales por regresar a asistir a reuniones previas al turno trimestralmente).
  - o Trabaje con VS para identificar un tema que sería de interés para los voluntarios. El tema será acordado por el gerente de VS y el curador general. Keeper presentará el tema en un LPZooU (2 o 3 puntos, dependiendo de si lo presenta solo o con otros)
- Trabaje con el Gerente de permisos y registros de animales para implementar nuevos módulos de Tracks o mejorar el uso de Tracks en su departamento. (1, 2 o 3 puntos dependiendo del nivel de participación, determinado por el gerente de Registros y Permisos y ZM). Esto podría incluir:
  - o Auditar los registros de animales para verificar su precisión y la inclusión de entradas apropiadas en el informe de la muestra.
  - o Contribuya a la implementación de un nuevo módulo de Tracks en su departamento o conviértase en el experto departamental en la materia para un módulo de Tracks (es decir, dietas y alimentación, registro de huevos, calidad del agua y pruebas ambientales, observaciones).
  - o Participar en las pruebas y aplicaciones de Pocket Tracks en una carrera o área.
- Trabajar con el Gerente del Centro de Nutrición e investigar dietas animales y componentes nutricionales de otras instituciones. Utilice esta información para pensar en nuevos elementos dietéticos, modificaciones, horarios de alimentación, etc., que podrían implementarse para los animales de su edificio. (1, 2 o 3 puntos dependiendo de la complejidad del proyecto, determinado por ZM y el Gerente del Centro de Nutrición)
- Trabaje con BHEM y el personal veterinario para identificar un comportamiento de cría avanzado que beneficiaría el cuidado de los animales (extracción de sangre voluntaria, ultrasonido, radiografías, etc.). Escriba un plan de entrenamiento y entrene el comportamiento de principio a fin. Trabaje con el personal veterinario para coordinar la programación de las sesiones de capacitación. (1, 2 o 3 puntos dependiendo de la complejidad del comportamiento, determinado por ZM y BHEM)

- Escriba todos los protocolos y la información de reproducción necesarios para todas y cada una de las necesidades de atención pre y posnatal de una especie específica que tenga una recomendación de reproducción en su área. Antes de redactar los protocolos, complete la investigación y redacte un documento que incluya información sobre la reproducción de la especie como referencia para el personal. Los protocolos deben incluir las modificaciones necesarias en los recintos, la crianza manual, la socialización, etc. Los planes deben ser aprobados por los gerentes y el personal veterinario. (1, 2 o 3 puntos dependiendo de la complejidad, determinado por ZM y el curador)
- Trabaje con los gerentes para convertirse en un miembro activo de un equipo de incubación o crianza manual y continúe usando esta habilidad según lo asignado. (1, 2 o 3 puntos dependiendo de la complejidad o nivel de involucramiento en la iniciativa, determinado por ZM y Curador).
- Participe hablando en un evento público patrocinado por el zoológico (por ejemplo, Vino y vida silvestre o Desayuno con los animales). (1, 2 o 3 puntos, dependiendo de la cantidad de material original presentado y de si presenta individualmente o como copresentador).
- Seleccione una exhibición o área de espera para evaluar críticamente. La evaluación consistirá en realizar un mínimo de 15 observaciones con Zoo Monitor para valorar el uso del espacio por parte de los animales. Después de que se hayan recopilado los datos iniciales, reúnase con su gerente y/o BHEM sobre sus ideas sobre cómo se puede mejorar el espacio para aumentar la diversidad de comportamiento específica de las especies y/o el uso del espacio y/o las opciones ambientales. Implemente estos cambios en el espacio. Una vez completadas las modificaciones, realice una segunda ronda de 15 observaciones en Zoo Monitor para evaluar el efecto del comportamiento del animal con los cambios que se han realizado. (1, 2 o 3 puntos según la complejidad, determinado por el personal de ZM y ZooMonitor)
- Trabaje con BHEM para identificar el comportamiento específico de una especie que le gustaría ver incrementado en un animal o especie en su área. Diseñe un elemento de enriquecimiento, construya un elemento (puede trabajar con instalaciones o un grupo VEG si es necesario) y evalúe la efectividad del elemento mediante Zoo Monitor. (1, 2 o 3 puntos según la complejidad del diseño, determinado por BHEM y ZM)
- Trabaje con BHEM para identificar un comportamiento no deseado que muestra un animal en su área. Elaborar un plan de acción para reducir el comportamiento. Trabajar con Zoo Monitor para evaluar la efectividad del plan de acción. (1, 2 o 3 puntos dependiendo de la dificultad determinada por ZM y BHEM).
- Escriba y publique un artículo relacionado con entrenamiento, enriquecimiento, observaciones, mejoras en la cría o bienestar animal en general. El tema del artículo y la publicación serán aprobados por el Curador General. El valor de los puntos depende del nivel de complejidad, por ejemplo:
  - o Formato boletín TAG o SSP (1 punto)
  - o Foro de cuidadores de animales o forma de enriquecimiento (2 puntos)
  - o Revista revisada por pares (por ejemplo, Zoo Biology o JZAR) (3 puntos)
- Conviértase en un capacitador de herramientas eléctricas para su departamento, responsable de realizar sesiones de capacitación que consistan en revisar el manual de la herramienta, la seguridad específica de la herramienta eléctrica, el funcionamiento práctico de esa herramienta, etc. El capacitador es en última instancia responsable de considerar si el alumno es competente con el uso de la herramienta y si listo para ser aprobado como

"certificado" en esa herramienta en particular. Se deben mantener registros de las sesiones de capacitación y certificaciones. (3 puntos)

- **Comodín:** Keeper se reunirá con un comité para elaborar un plan de acción para completar una optativa con un valor de hasta 3 puntos. El comité incluirá al candidato a cuidador de animales avanzado, el curador general, ya sea el ZM o el curador del edificio del cuidador, y dos AAKC actuales que mantengan su estado de mantenimiento. Esta optativa debe involucrar un área de interés en la que al portero le gustaría profundizar más y no es algo que se ofrezca actualmente en la sección de optativas. La aprobación final provendrá del comité. Una vez aprobada, esta electiva se agregará al nivel de puntos apropiado para uso futuro por parte de otros poseedores sin necesidad de aprobación adicional. (1-3 puntos dependiendo de la complejidad, determinada por el comité).

### **Apéndice B: Mantenimiento del estatus avanzado de cuidador de animales**

Una vez que se haya obtenido la certificación de Cuidador de animales avanzado, los requisitos de mantenimiento deberán cumplirse anualmente. Se agregará una sección específica a las evaluaciones para los cuidadores de animales avanzados y el mantenimiento elegido que los cuidadores de animales avanzados habían establecido para completar el año anterior se revisará con su ZM/Curador durante las evaluaciones de desempeño anuales en agosto/septiembre de cada año. Advanced Animal Keepers también establecerá un plan de acción para el mantenimiento del año siguiente. El incumplimiento de los requisitos mínimos de la clasificación de Cuidador Animal Avanzado se reflejará en su evaluación.

Nota: Todos los cuidadores de animales avanzados que obtuvieron su certificación antes del 31 de marzo de 2019 mantendrán su ajuste anual asociado de \$1500.00 a su salario base. Si bien no se les exigirá que mantengan el nuevo conjunto de requisitos que se ha establecido como “mantenimiento”, se les recomienda encarecidamente que lo hagan para mantener la integridad de la designación de Cuidador Animal Avanzado.

Si un cuidador de animales avanzado ya no desea cumplir con los requisitos de mantenimiento anual, puede renunciar voluntariamente a la designación y renunciar al ajuste salarial de \$1500.

#### **Requisitos de mantenimiento:**

Para mantener el estatus de AAKC, los poseedores deben completar un total de **3 puntos** por año de tasación. Los guardianes pueden elegir entre cualquier de las siguientes opciones, o combinación de opciones, para completar acumulativamente un total de 3 puntos.

#### **Opciones de puntos:**

- Complete 3 viñetas de los 11 descritos en la sección de requisitos básicos (consulte las páginas 2 y 3 de este documento). Cada viñeta de la sección de requisitos básicos vale 1 punto.
- Complete cualquier combinación de asignaturas optativas descritas en la sección de requisitos optativos (consulte el Apéndice A, páginas 3 a 8 de este documento).

- Busque la aprobación del comité Wild Card para completar nuevas ideas electivas. Puede optar por completar 3 asignaturas optativas comodín diferentes de 1 punto siempre que todas estén aprobadas por el comité (consulte la página 8 de este documento).

Advanced Animal Keepers mantendrá un plan de acción escrito y una lista de verificación de las fechas de finalización para cumplir con sus requisitos de mantenimiento. Estos documentos serán revisados para verificar el cumplimiento de los requisitos de mantenimiento por parte del ZM del área y el Curador en su evaluación de desempeño anual. Si un cuidador de animales avanzado tiene alguna inquietud sobre el valor en puntos asignado a uno de sus requisitos de mantenimiento, puede reunirse con un comité para conciliarlo. El comité incluiría al candidato de la AAKC, el curador general, ya sea el ZM o el curador del edificio del cuidador y dos cuidadores avanzados de animales actuales que mantengan su estado de mantenimiento.

**C**  
**CARTA ADJUNTA**  
**ENTRENAMIENTO CRUZADO**  
**julio de 2005**

El objetivo principal del entrenamiento cruzado es proporcionar un “margen de seguridad” de cuidado para la colección de animales mediante el desarrollo de un “nivel de trabajo” de competencia del cuidador de animales con otros grupos de animales alojados en otro edificio dentro del zoológico. También proporciona un medio de capacitación para cuidadores de animales fuera de su experiencia para calificarlos mejor y exponerlos a otras oportunidades laborales dentro del zoológico. La capacitación cruzada no pretende desarrollar una competencia total en todos los aspectos de la operación o funcionamiento de un edificio.

1. La capacitación cruzada se limitará a no más de una persona por edificio (según lo defina el responsable principal) a la vez. La elegibilidad se limitará a los cuidadores de animales y a los cuidadores principales que hayan estado en su puesto actual, sin construir, durante al menos un año y hayan recibido una evaluación general de desempeño de "cumple con las expectativas".
2. Este proceso seguirá siendo voluntario y se anima a los cuidadores de animales a solicitar formación cruzada en áreas dentro o fuera de sus departamentos. Los supervisores de área se reservan el personal adecuado para el entrenamiento, dentro e interdepartamentalmente, a su discreción, para garantizar que exista un respaldo adecuado en caso de que se produzca una escasez de personal.
3. Se entenderá que los poseedores de animales en formación cruzada serán destinados temporalmente a trabajar en un área ajena a la suya durante ocho horas diarias durante cuatro días dentro de un período de dos semanas. Cualquiera o ambas partes pueden solicitar tiempo de capacitación adicional.
4. Para mantener actualizado el entrenamiento cruzado, cada cuidador de animales con entrenamiento cruzado deberá trabajar cuatro días en un período de seis meses, incluido el tiempo programado como cuidador de relevo en esa área.
5. Inicialmente, la formación cruzada estará disponible para dos cuidadores en cada una de las áreas bajo la responsabilidad de un curador, para un total de diez cuidadores de animales. Además, cada área bajo un curador tendrá dos cuidadores de animales capacitados en sus áreas. Una vez que se complete la fase inicial, los supervisores de área considerarán solicitudes adicionales caso por caso. Si un área carece de cuidadores de animales con capacitación cruzada, estas áreas tendrán prioridad para nuevas solicitudes.
6. La capacitación cruzada ya no involucrará a miembros del personal comercial, sino que puede basarse en las necesidades del departamento y la capacidad de respaldar la capacitación cruzada sin reciprocidad por parte de otro departamento. El entrenamiento cruzado se puede realizar entre dos áreas al mismo tiempo o por separado según la situación. Los supervisores de área determinarán el horario adecuado.

7. El alcance de la capacitación cruzada en cualquier área lo determinará el supervisor de área y puede variar desde el conocimiento de una carrera hasta tareas situacionales, lo que el departamento considere que se adapta mejor a sus necesidades.
8. Los aprendices y cuidadores de animales a tiempo parcial podrán participar en el programa después de un año en el Zoológico de Lincoln Park, previa aprobación de su supervisor de área.
9. Es necesaria la aprobación del supervisor del área para garantizar que las actividades críticas de cuidado de animales no se subrogan en el programa de capacitación cruzada.
10. El supervisor del área determinará la finalización exitosa del programa de capacitación cruzada; los encargados principales serán responsables de diseñar el programa de capacitación en su edificio.
11. El entrenador cruzado alcanzará la competencia para trabajar en otra área del zoológico, determinada por el supervisor de esa área.
12. Los criterios para utilizar el entrenamiento cruzado para alcanzar el estatus de maestro guardián seguirán siendo los mismos que se describen en la información de clasificación de maestro guardián.
13. Los encargados de los líderes podrían participar en un programa de capacitación cruzada, pero más en el sentido de seguir a otro líder, aprender sobre su edificio y cómo manejan sus operaciones.
14. Los supervisores de área serán responsables de programar y dar seguimiento a la capacitación cruzada y la capacitación de actualización. Los supervisores de área determinarán la necesidad de ayuda de un cuidador con capacitación cruzada utilizando los mínimos del cronograma publicado, además de determinar de dónde vendrá la ayuda. Se creará una hoja de cálculo para mantener los registros de la capacitación cruzada, la capacitación de actualización y el número de llamadas al servicio.

**CARTA ADJUNTA  
ENTRENAMIENTO CRUZADO  
2023**

El objetivo principal del entrenamiento cruzado es brindar un margen de seguridad en el cuidado de los animales residentes del Zoológico de Lincoln Park mediante el desarrollo de un nivel funcional de competencia como cuidador de animales en carreras en otro edificio dentro del zoológico. Este margen de seguridad de atención proporciona cobertura de ayuda tanto dentro como entre departamentos, desempeñando un papel fundamental en el cumplimiento de los mínimos de personal del edificio de animales en caso de llamadas por enfermedad y otras ausencias.

El propósito secundario de la capacitación cruzada es brindar oportunidades de desarrollo profesional para los cuidadores de animales interesados en aprender habilidades de cría fuera de la experiencia de su especie, y calificarlos mejor y exponerlos a otras oportunidades laborales dentro del zoológico. Para mejorar el programa de capacitación cruzada tanto para la cobertura de relevo como para fines de desarrollo profesional, las partes acuerdan formar un comité para revisar y actualizar Keeper Cross Training (carta complementaria). El comité tendrá un número igual de participantes (4) tanto de los miembros de la unidad de negociación como de la Sociedad. El comité comenzará a reunirse dentro de un año de la ratificación del Acuerdo de Reapertura Salarial 2022-2023. Jill Dignan y Maureen Leahy serán las facilitadoras de SEIU y Sociedad.

D  
CARTA ADJUNTA  
**PROGRAMA DE APRENDIZ DE GUARDIANES**

Objetivo

El objetivo del Programa de Aprendiz de Guardián es proporcionar a un candidato de nivel inicial con experiencia limitada o nula en mantenimiento de zoológicos una descripción general de la cría de animales en el Zoológico de Lincoln Park.

Duración y Rotación

Duración del programa: El aprendiz de guardián (AK) será contratado por un período de 15 meses.

Estructura del programa: Si bien nos esforzamos por mantener cierto grado de flexibilidad para dar cabida a los diferentes orígenes e intereses de los candidatos, los detalles de los deberes y asignaciones se dejarán a discreción del encargado principal y del supervisor aprendiz. A continuación se presenta un probable calendario de rotación. Si el departamento de cuidado de animales sufre algún cambio estructural, se reevaluará la siguiente rotación.

Los aprendices de cuidadores rotarán por todo el zoológico durante su tiempo de aprendizaje. Habrá 5 rotaciones. El encargado principal de la rotación actual programará que el AK regrese a cada área en la que haya completado una rotación una vez al mes para mantener la familiaridad. Aunque esto significa que el tiempo en cada área sucesiva se reducirá un poco, los aprendices deben estar bien versados en las políticas y operaciones de todo el zoológico y se familiarizarán cada vez más con la cría de animales, mejorando así su curva de aprendizaje. Para facilitar esto, las rotaciones serán cada vez más largas:

- Rotación 1: 11 semanas
- Rotación 2: 12 semanas
- Rotación 3: 13 semanas
- Rotación 4: 14 semanas
- *Rotación 5\*: 15 semanas (\*solo si se asciende a Aprendiz de Guardián Itinerante)*

Duración total: 65 semanas (15 meses)

Los edificios en negrita serán los edificios principales donde el AK aprenderá y obtendrá la certificación en una carrera específica. Una vez despejados, pueden dar sombra a otras áreas secundarias en el mismo edificio o departamento según lo determine el encargado principal y el administrador zoológico. El resto de días programados en diferentes edificios están destinados a que adquieran experiencia trabajando y familiarizándose con diferentes animales. El AK nunca aprenderá a correr ni tocará candados en las áreas secundarias, y siempre estará con otro portero de ese edificio. El recorrido que el AK está siguiendo en el edificio secundario será determinado por el guardián principal y el administrador zoológico y puede cambiar semanalmente.

Rotación	Área	Taxones focales	Fase 1	Fase 2
1	<b>FITZ/BHEM</b>	Domésticos/Ganadería y Pinnípedos	5 días a la semana en FITZ	Por semana: 4 días en FITZ, 1 día con BHM
2	<b>SMRH/PFCZ/AZ</b>	Reptiles y anfibios	5 días a la semana en SMRH	Por semana: 4 días en SMRH, 1 día en PFCZ o AZ, semanas alternas
3	<b>bh/AMBOS</b>	Aves	5 días a la semana en BH	Por semana: 4 días en BH, 1 día en PBP
4	<b>PH/RCAA</b>	Primates	5 días a la semana en PH	Por semana: 4 días en PH, 1 día en RCAA
5	<b>RAJ/WFAT/LH/S</b> P	Grandes mamíferos Peces/Acuáticos, Invertebrados	5 días a la semana en RAJ	Por semana: 4 días en RAJ, 1 día en WFAT – o - LH/SP

La secuencia específica de edificios y qué edificios y tramos se asignan se determinarán caso por caso.

Habrán 2 fases dentro de cada rotación de 3 meses para cada departamento.

- La Fase 1 será una fase de aprendizaje (mínimo 3 semanas)
  - El aprendiz estará siguiendo y siendo seguido mientras corre.
  - El aprendiz puede seguir a algunos cuidadores diferentes para obtener una educación integral.
  - El cuidador asignado al aprendiz ese día será responsable de hacer un seguimiento y asegurarse de que la carrera se complete lo suficiente.
  - Esta capacitación puede durar todo el tiempo necesario hasta que el aprendiz demuestre que está listo para la certificación.
- La fase 2 comienza cuando el aprendiz está certificado en la carrera.

- El aprendiz será responsable de completar el recorrido lo suficientemente
- En este momento, el ZM actualizará la Matriz de capacitación cruzada para indicar que el aprendiz puede ocupar un puesto en caso de una llamada por enfermedad dentro de ese departamento.

El uso del aprendiz para cumplir con los requisitos mínimos de personal solo se aplica cuando el aprendiz ha sido certificado en funcionamiento y solo se utilizará como último recurso en el caso de llamadas por enfermedad. Es posible que no estén programados para cumplir con la dotación de personal mínima para cubrir las solicitudes de tiempo libre.

El aprendiz de cuidador completará un proyecto de cría conductual por rotación. Este proyecto dependerá del edificio en la rotación para determinarlo, junto con el supervisor aprendiz y se decidirá antes de que el encargado aprendiz comience la rotación.

### Contratación

El reclutamiento del aprendiz (revisión de currículums, entrevistas y recomendaciones de contratación) estará a cargo de un curador, un supervisor aprendiz y un cuidador principal/cuidador principal asistente/cuidador principal, cada uno de un área diferente del zoológico. Este mismo comité asesorará sobre la asignación inicial del aprendiz.

### Supervisión

El supervisor de aprendices supervisará al aprendiz de encargado y al aprendiz de encargado itinerante. El supervisor de aprendices será parte del comité de entrevistas y es responsable de crear el cronograma de aprendices, aprobar solicitudes de tiempo libre y administrar la nómina de aprendices.

Al aprendiz se le asignará un mentor en cada edificio antes del inicio de la rotación. El mentor de construcción puede ser cualquier portero dentro del edificio principal de la rotación. Se elegirá un mentor de construcción en función del interés voluntario del administrador del zoológico. Si ningún guardián muestra interés en ser mentor, el encargado principal o asistente del encargado principal se convertirá en el mentor del edificio.

Al aprendiz también se le puede asignar un mentor del programa. El mentor del programa puede ser cualquier cuidador de animales a tiempo completo de cualquier departamento de cuidado de animales, y será elegido según el interés voluntario del curador general y el supervisor aprendiz. Los candidatos interesados en convertirse en mentores del programa se reunirán con el Curador General para garantizar que las responsabilidades del puesto estén alineadas. Si ningún tutor muestra interés en el rol de mentor del programa, esta opción no estará disponible para el aprendiz. El papel del mentor del programa será ayudar a enseñar y asesorar al aprendiz de cuidador sobre el cuidado del zoológico, mientras le presenta el Zoológico de Lincoln Park desde una perspectiva más amplia. El mentor del programa estará disponible para el aprendiz según sea necesario y a través de reuniones de control mensuales, y también ayudará a defender y cuidar al aprendiz en su desarrollo profesional. El mentor del programa también puede ayudar y brindar orientación con los proyectos de Manejo del Comportamiento asignados durante su aprendizaje.

## Entrenamiento de manejo conductual

El aprendiz de cuidador recibirá una formación en cría conductual durante toda la duración del aprendizaje. Esta capacitación estará diseñada para preparar al aprendiz para que sea un entrenador de animales competente ante una posible promoción. La capacitación puede incluir, entre otras:

- Asistir a conferencias o seminarios
- Estudiar materiales educativos preparados.
- Sesiones prácticas supervisadas.
- El aprendiz de encargado completará un proyecto de capacitación o enriquecimiento por rotación. Este proyecto será determinado y supervisado por el gerente de Behavior Husbandry y se decidirá en función de *Programa de educación sobre crianza conductual de aprendices* (documento aparte).

## Evaluación

Una vez que un aprendiz haya completado una rotación de 3 meses, será evaluado por el encargado principal, el mentor, el gerente de enriquecimiento y cría del comportamiento y el gerente zoológico del área utilizando la herramienta de evaluación del desempeño del aprendiz antes de pasar a la siguiente rotación. Estas evaluaciones se transmitirán al supervisor de aprendices y luego se compartirán con el ZM de la siguiente área de la rotación de aprendices.

## Con el tiempo

Horas extras para eventos especiales: como encargados en período de prueba durante los primeros 15 meses del programa, los encargados aprendices no son elegibles para horas extras para eventos especiales.

Horas extras en la construcción: Las horas extras se ofrecerán primero al empleado que realiza el trabajo y luego por antigüedad dentro del área, siempre que el empleado tenga la capacidad de realizar el trabajo a satisfacción de la Sociedad sin capacitación adicional. Los aprendices de encargados que cumplan con los criterios anteriores tienen derecho a recibir horas extras de construcción.

## Promoción

Después de 12 meses en el programa, se tomará una determinación si se extenderá el puesto de aprendiz a Roving Apprentice Keeper por 15 meses adicionales. Esta decisión será tomada por el Vicepresidente de Recursos Humanos, el Curador General, el supervisor de aprendices y el Gerente de Enriquecimiento y Manejo del Comportamiento después de la revisión de las evaluaciones de desempeño. Si el aprendiz cumple o supera las expectativas, es probable que se extienda el aprendizaje. Al principio del programa, es posible que el aprendiz no cumpla con las expectativas de un cuidador, pero después de 12 meses, si este sigue siendo el caso, es probable que el aprendizaje no se extienda.

Los aprendices deberán completar los 15 meses completos del programa antes de postularse para cualquier puesto vacante (temporal o a tiempo parcial/completo). A los 15 meses, el aprendiz

habría superado su período de prueba y, por lo tanto, se le consideraría un solicitante interno para cualquier puesto vacante temporal o de tiempo parcial o completo.

### Beneficios

Los aprendices de encargados tienen derecho a la baja por enfermedad prevista en el artículo 13.4 y a las primas de asistencia previstas en el artículo 6.8. También son elegibles para participar en los beneficios de salud, odontología, vida y accidentes del zoológico según el artículo 12 y lo establecido en los planes individuales. Los aprendices pueden participar en el plan de ahorro para la jubilación 403(b) del zoológico según las disposiciones del plan.

Los encargados aprendices acumularán tiempo de vacaciones, días personales y tiempo de compensación de vacaciones de la misma manera que otros encargados permanentes a tiempo completo de conformidad con el Artículo 9. El encargado aprendiz no podrá tomarse más de 5 días (1 semana laboral completa) consecutivamente. para minimizar la ausencia de cualquier rotación en particular.

### Restricciones

- Los aprendices de cuidadores no podrán trabajar con animales venenosos
- Los aprendices de cuidadores no pueden ser los encargados de apertura (se requiere personal de cuidador por motivos de seguridad) o de cierre.
- Cambiar o sujetar a los animales a menos que estén bajo supervisión directa o a discreción de un cuidador principal o administrador zoológico.

## **Advanced Nutrition Center Technician Certification (ANCTC) and Maintenance**

### **Obtaining Advanced Nutrition Center Technician Certification**

The purpose of the Advanced Nutrition Center Technician Certification (ANCTC) program is to provide an opportunity of growth to those technicians who want to enhance their professional development and master advanced skills in the Nutrition Center Technician role. To qualify, a candidate must:

- 1) Meet the **basic** requirements
- 2) Complete all of the **core** requirements
- 3) Accomplish a total of **20 elective points**

The candidate will develop and maintain a written action plan and checklist of completion dates throughout this process. Technicians can focus on electives (see Appendix A: Elective Requirements) that fulfill their own personal interests in order to achieve their elective points, by advancing their professional skills, promoting positive welfare outcomes for the animals at LPZ, fostering intra and inter-departmental collaboration(s), and supporting the mission of Lincoln Park Zoo.

ANCTC recognizes the added value that highly skilled and professionally competent technicians contribute to the institution. Successful candidates who complete all requirements will receive a \$1,500.00 adjustment to their base salary. This achievement will be recognized in an email announcement sent to all LPZ animal care staff, and the technician can choose to include Advanced Nutrition Center Technician Certification in their Lincoln Park Zoo email signature, if desired.

This program is meant to professionally challenge technicians to achieve and maintain high standards in their work. Maintenance requirements will be part of the ANCTC once obtained (see Appendix B: Maintenance of Advanced Nutrition Center Technician Certification).

### **Basic Requirements:**

All technicians will be required to fulfill the below criteria in order to be eligible for ANCTC. Technicians must meet with the Vice President of Human Resources to verify initial eligibility.

- 1) Been an employee of Lincoln Park Zoo for 5 years
  - a. Full time experience at any AZA accredited institution shall be credited on a year for year basis up to a maximum of 3 years.
  - b. Paid experience at a non-AZA facility or a temporary or seasonal employee at LPZ will be pro-rated at the rate of one-half year for every year of experience for a max of 3 years.
  - c. LPZ Apprentice Keeper and Assistant Keeper levels are considered full time experience for credit.
  - d. The first 12 months as an Apprentice Keeper will be pro-rated at the rate of one-half year of experience.
  - e. Paid experience at LPZ as a part time employee will be pro-rated at the rate of one-half year for every year of experience with no maximum.

## Advanced Nutrition Center Technician Certification (ANCTC) and Maintenance

- f. Technicians may start the process of Advanced Nutrition Center Technician Certification at any point, but they are not eligible until they have reached criteria #1.
- 2) Has met (or exceeded) overall job performance on their annual appraisal for the past 2 years prior to the completion of their ANCTC.
- 3) Has fewer than 2 disciplinary actions on file within the last 24 months prior to the completion of their ANCTC.

### Core Requirements:

To be a highly skilled Nutrition Center Technician and a valuable part of an animal care team, the below criteria are required and expected for all technicians looking to achieve ANCTC. We recognize that the components outlined for each core requirement may not entirely be applicable as written below depending on the interests of the individual and evolving needs of the Nutrition Center. We also acknowledge that nutritional care standards have and will continue to evolve over time to promote positive welfare outcomes. As such, technicians interested in pursuing ANCTC must meet with the General Curator along with the Nutrition Center Manager to develop a written action plan (see Appendix C: Maintenance Requirements) for accomplishing these core requirements. Any relevant adjustments deemed appropriate for a core requirement would be mutually agreed upon and documented in the written action plan. The Advanced Nutrition Center Technician candidate can also meet with a committee to reconcile any disparities. The committee would include the Advanced Nutrition Center Technician candidate, General Curator, Nutrition Center Manager, and one current Advanced Nutrition Center Technician and/or Advanced Animal Keeper upholding their maintenance status.

### *Operations*

- Identify a current NC process that can be improved, discontinued, or implemented
- Review and update at least 6 SOPs that have not been reviewed or updated in the last 12 months
- Find or improve a product that NC purchases
  - Cheaper alternative
  - Bulk purchase
  - Sustainable alternative
  - Seasonal items

### *Nutrition Project*

- Must complete a nutrition-oriented project in conjunction with Nutrition Center Manager. Potential ideas may include:
  - Body Condition scoring and tracking of a species/individual of interest
  - Monitoring body weight changes and/or feeding notes
- To be cleared first with Nutrition Center Manager

### *Safety*

- Serves as Nutrition Center's safety liaison for the duration of 12 months:
  - Participation in monthly Safety Committee meetings,

## Advanced Nutrition Center Technician Certification (ANCTC) and Maintenance

- Relaying information back to the Nutrition Center Team
- Reviewing table top exercises, routine fire extinguisher/alarm checks, etc.
- Proactively addresses any safety related concerns expressed by co-workers
- Works with the Nutrition Center Manager to update the are Job Safety Analyses (JSA) as needed

### *Technology*

- Identify a new or improvement to an existing technology to help with NC operations and/or nutrition. Some ideas include:
  - Tracks Commissary module
  - NC SharePoint Site
- To be first cleared with NC Manager

### *Scale Champion*

- The dedicated scale repair and annual calibration point person for the duration of 12 months:
  - Coordinates scale repairs between areas and the service company
  - Follows up with any scale-related questions or inquiries

### **Appendix A: Elective Requirements:**

In order to achieve ANCTC, technicians must complete a total of **20 elective points**. The elective options range in complexity and point value from 1 to 3. The technician must meet with the General Curator and the Nutrition Center Manager to review, revise, and seek approval *before* pursuing each elective. Other staff, such as the Animal Records and Permits Manager, Zoo Monitor Coordinator, BHEM, Learning Department staff, Volunteer Services, (etc.) may provide oversight and point-value input for electives related to their area of expertise. If an ANCTC candidate has a concern about the point-value assigned to one of their electives, they can meet with a committee to reconcile this. The committee would include the Advanced Nutrition Center Technician candidate, General Curator, Nutrition Center Manager, and one current Advanced Nutrition Center Technician and/or Advanced Animal Keeper upholding their maintenance status.

Any electives that qualify for the program that have been completed within the previous 3 years prior to the official start of the ANCTC program can be approved by the Nutrition Center Manager in order to be eligible toward your elective total.

It will be the technician's responsibility to maintain accurate documentation of their progress on elective(s) in their written action plan. The technician is also expected to coordinate with the General Curator and Nutrition Center Manager for guidance, updates, and evaluation as needed.

The following electives are meant to be examples, but technicians are not limited to what is written below. Some of the below examples may not be applicable or available to all technicians seeking to obtain Advanced Nutrition Center Technician Certification.

### **Elective Examples:**

#### **1 Point:**

## Advanced Nutrition Center Technician Certification (ANCTC) and Maintenance

- Become an active member of a committee at LPZ for a minimum of 12 months.
  - Active member means you must attend a minimum of 80% of the meetings. The committee chair will verify active participation.
  - Examples of committees are: The Green Team, Animal Welfare Committee, Culture and Inclusion, etc.
- Present a poster at a professional conference or workshop.
  - Topic will be approved by Nutrition Manager and General Curator.
- Public Speaking:
  - Present (not a poster) another colleague's work or present as a part of a group at a professional conference or workshop.
  - All topics must be approved by Nutrition Manager and General Curator.
- Recipe improvement
  - Identify a recipe to improve, start, or remove
  - Max 2 per ANCTC cycle, including maintenance

### 2 Points:

- Attend a professional conference or workshop
  - Compile relevant information, and give a summary presentation to the Nutrition Center Team **OR**
  - Write up a descriptive summary of bullet points about what was learned and provide articles, contacts, videos, etc.
- Identify 3 specific operational aspects that would benefit from "how to" manuals for the purpose of institutional memory and training new staff to the area
  - For example: "how to" re-arrange the dry feed room for a large delivery including any cleaning, pre-organizing, map detailing the arrangement, and helpful reminders.
  - Create manuals for three identified areas or processes.
- Become an active member of the union negotiating team for contract negotiations
- Become an active member of the Emergency Weapons Teams (EWT) for a minimum of 36 months.
  - Note: EWT training requires a significant investment of staff time and resources. After 36 months, a continued commitment to EWT is highly encouraged and ongoing participation is recommended as part of your Advanced Animal Keeper Certification maintenance requirements.
- Become a mentor to a new hire or intern/resident in Nutrition Center
  - Specific duties will be decided on and delegated by the Nutrition Center Manager.
- Work with the Learning Department and play a role in creating or improving an existing program/chat/mobile cart related to nutrition and the Nutrition Center at LPZ.
  - Specific tasks will be delegated to ANCTC candidate from a Learning Department representative that has agreed to work with the technician in collaboration with the Nutrition Manager and approved by General Curator.
- Participate in a zoo-supported (e.g. Feay scholarship) conservation focused program or field research project for no less than 5 days through Earthwatch, SANCCOB, PBI, or

## Advanced Nutrition Center Technician Certification (ANCTC) and Maintenance

related program approved by General Curator, and present on your experience at a zoo-wide lecture/brown bag.

- Complete a Nutrition Center technician (or equivalent) exchange at another AZA institution.
  - Exchange should be a minimum of 3 days and can be done at one or more institutions as long as total time spent is a minimum of 3 days (or equivalent to 24 hours worked).
  - Present learnings from exchange to co-workers via team meeting or written summary.

### 3 Points:

- Participate in a self-supported conservation focused program or field research project for no less than 5 days. This can be completed on zoo grounds.
  - Present on your experience at a zoo-wide lecture or brown bag.
  - Must be pre-approved by General Curator.
- Attend the Practical Zoo Nutrition Management Course hosted by Smithsonian-Mason School of Conservation.
  - Prior approval needed by General Curator
- Become a union steward member for a minimum of 24 months.
- Create and deliver an original presentation at a professional conference or workshop.
  - Topic to be approved by General Curator.

**1-3 Points: Point value will depend on species, level of involvement, complexity of project, etc.**

- Volunteer Services (VS)
  - Work with VS to attend volunteer meetings to share information about NC operations or nutrition.
    - Attending 5 separate pre-meetings would equate to 1 point, and involvement could be scaled up from there.
    - For example: Additional points could be added for returning to attend meetings on a quarterly basis.
  - Work with VS to identify a topic that would be of interest to the volunteers.
    - Topic will be agreed upon by VS manager and General Curator. Technician will present the topic at an LPZooU.
    - 2 or 3 points depending upon presenting on your own or with others.
- Work with the Animal Records and Permits Manager to implement new Tracks modules or enhance the use of Tracks in your department. This could include:
  - Auditing Feed Items for accuracy and relevance.
  - Contribute to the rollout of a new Tracks module for Nutrition/Commissary or becoming the Nutrition Center subject-matter expert for a Tracks module.
  - Participating in the testing and application of Commissary module.
  - 1, 2 or 3 points depending upon complexity of project – determined by Records and Permits Manager and Nutrition Center Manager.

## Advanced Nutrition Center Technician Certification (ANCTC) and Maintenance

- Work with Nutrition Center Manager and research animal diets and nutritional components from other institutions. Use this information to brainstorm new diet items, modifications, feeding schedules, etc., that could be implemented for animals at LPZ.
  - 1, 2 or 3 points depending upon complexity of project – determined by ZM and Nutrition Center Manager.
- Participate in speaking at a zoo-sponsored public event (e.g. Wine and Wildlife or Breakfast with the Animals).
  - 1, 2, or 3 points depending upon amount of original material presented and whether you are presenting individually or a co-presenter.
- Write and publish a paper related to nutrition, commissary operations, or overall animal welfare.
  - Paper topic and publication will be approved by General Curator and Nutrition Center Manager.
  - Point value depends on level of complexity, for example:
    - TAG or SSP newsletter format (1 point)
    - Animal Keeper Forum or Shape of Enrichment (2 points)
    - Peer reviewed journal (e.g. Zoo Biology or JZAR) (3 points)
- Become a Safety Trainer for a piece of equipment or process
  - Responsible for conducting training sessions which consist of reviewing the tool manual, specific power tool safety, practical operation of that tool, etc.
  - Trainer is ultimately responsible for deeming whether trainee is competent with tool use and is ready to be signed off as “certified” on that particular tool.
  - Records of training sessions and certifications must be maintained.

### Wild Card

- Technician will meet with a committee to come up with an action plan to complete elective worth up to 3 points. The committee would include the Advanced Nutrition Center Technician candidate, General Curator, Nutrition Center Manager, and one current Advanced Nutrition Center Technician and/or Advanced Animal Keeper upholding their maintenance status.
- This elective should involve an area of interest the technician would like to delve into in more depth, and is not something that is currently offered in the electives section.
- Final approval will come from the committee. Once approved, this elective will be added to the appropriate point level for future use by other technicians without further approval needed.
- 1-3 points depending on complexity – determined by the committee.

### Appendix B: Maintenance of Advanced Nutrition Center Technician Status

Once Advanced Nutrition Center Technician Certification has been obtained, maintenance requirements will be needed to be upheld on an annual basis. A specific section will be added to appraisals for Advanced Nutrition Center Technicians and the chosen maintenance that Advanced Nutrition Center Technicians had established to complete the previous year will be reviewed with the Nutrition Center Manager during annual performance appraisals. Advanced Nutrition Center Technicians will also set up an action plan for the following year’s maintenance. Failure to maintain

## Advanced Nutrition Center Technician Certification (ANCTC) and Maintenance

minimum requirements of the Advanced Nutrition Center Technician classification will be reflected in your evaluation.

Should an Advanced Nutrition Center Technician no longer wish to fulfill the annual maintenance requirements they can voluntarily step down from the designation and relinquish the \$1,500 salary adjustment.

### Maintenance Requirements:

In order to uphold Advanced Nutrition Center Technician status, technicians must complete a total of **3 points** per appraisal year, Technicians may choose from any of the following options, or a combination of options to cumulatively complete a total of 3 points

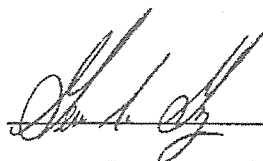
### Point Options:

- Complete any 3 bullet points outlined in the elective requirements section.
  - Each bullet point in the core requirements section is worth 1 point.
- Complete any combination of elective(s) outlined in the elective requirements section.
  - See Appendix A
- Seek approval by the Wild Card committee to complete new elective idea(s).
  - You can choose to complete 3 different 1-point Wild Card electives as long as they are all approved by the committee (end of Appendix A).

Advanced Nutrition Center Technicians will maintain a written action plan and checklist of completion dates to fulfill their maintenance requirements. These documents will be reviewed to verify completion of maintenance requirements by Nutrition Center Manager at their annual performance appraisal. If an Advanced Nutrition Center Technician has a concern about the point-value assigned to one of their maintenance requirements, they can meet with a committee to reconcile this. The committee would include the Advanced Nutrition Center Technician candidate, General Curator, Nutrition Center Manager, and one current Advanced Nutrition Center Technician and/or Advanced Animal Keeper upholding their maintenance status.


### Appendix C: Advanced Nutrition Center Technician Certification and Maintenance action plan and checklist

Signed:

 1/8/2026

Genevieve Gonnigan

VP – HR People & Culture

 1/13/2026  
ANNA WOOD  
SEIU Local 73

## **SIDE LETTER CROSS TRAINING 2025**

### **Purpose**

The primary purpose of cross training is to provide a "safety margin" of care for the animals at Lincoln Park Zoo by having keepers trained on runs in another building within their department (internally) as well as other runs outside of their department (externally) in order to meet building minimums for coverage when unplanned absences or other scheduling challenges arise. Internal cross-trainers are meant to aide coverage for PTO requests within a department and for unplanned absences; whereas external cross-trainers are only meant to cover unplanned absences or other scheduling challenges (and not for coverage of PTO requests). The secondary purpose of cross training is to provide an opportunity for animal keepers to learn husbandry outside their expertise for the purpose of professional development. Cross training is not intended to develop full competency in all aspects of another building's operations.

### **Eligibility\***

Eligibility includes animal keepers and assistant lead keepers. Assistant keeper 1's will become eligible for cross training *after* they have completed their first year at the level of assistant keeper 1. Assistant keepers, part time keepers, and lead keepers will not be eligible for cross training. Instead, Lead Keepers may voluntarily participate in structured shadowing opportunities with Lead Keepers in other areas for professional development purposes. Interested employees shall notify their manager, who will coordinate scheduling subject to operational needs.

*\* Some exceptions may apply for an assistant keeper 1 in their first year to internally cross-train on a case by case and voluntary basis. Any lead keepers currently cross trained will be phased out as soon as a replacement can be trained. Roving keeper, roving apprentice, and apprentice keeper follow a different framework for cross-training given the nature of these positions.*

### **Criteria**

1. Animal keepers are expected to be trained on all runs in their "home base" building (except RAJ & SMRH; the expectation is to be trained on a minimum of 3 runs in order to become eligible to cross train.)

2. Priority is most often given to cross-training a keeper internally on a run in another building within the department. However, based on zoo-wide coverage needs, a keeper may be cross-trained externally first.
3. In most cases, it is expected that all internal cross training will still be maintained when cross-training externally.

Other considerations for eligibility and maintenance of cross-training status include overall meeting expectations in performance appraisals, attendance and/or disciplinary records, time management skills, and safety considerations.

Individuals that are in the advanced animal keeper certification program may be prioritized for cross-training.

### **Other Considerations**

- The goal is for cross training to be voluntary and keepers are encouraged to request cross training in areas inside or outside their departments following the above criteria. However, animal management reserves the right to assign, re-assign, or remove an individual from cross-training both intra and inter-departmentally at their discretion to ensure the zoo has appropriate animal care coverage or for performance-related or safety reasons.
- Zoological Managers will be in charge of maintaining a list for their department of all current cross trainers, future departmental cross-training needs, and interested keepers who would like to become cross trained in the future, or those who are interested in phasing out and no longer want to maintain their cross-training on a run outside of their home building. The Union Stewards can request to view this wants & needs list and only share relevant information with appropriate discretion. Keepers who are interested in cross-training opportunities should discuss this with their Zoological Manager prior to submitting a cross-training request form to request being added to the list or to request phasing out of and no longer maintaining cross-training.
- The minimum number of cross training days on a run, either scheduled refreshers or coverage, is four days every six months for non-code red runs or one day a month every six months for code red runs. Code red runs are defined in the Employee Handbook and any run that holds the 2nd key for 2 lock 2 key areas will also be defined as a code red run.
- Zoological Managers will be responsible for scheduling the cross training and refresher training and tracking those dates to ensure that the minimum number of cross training days have been completed. Cross trainers should

notify their Zoological Manager if they foresee any challenges in maintaining their cross training or if they feel an additional refresher training day is needed.

- After three years of a keeper being cross trained on a specific run, their training can be re-evaluated upon request. Cross training of the keeper will continue if they so desire, unless no other eligible keeper shows an interest in cross training on either the same run or another. This will allow other keepers opportunities for cross training that may not have been accommodatable previously. If after three years the keeper no longer wants to remain cross trained on a run, they must inform their manager. However, they are expected to continue their required cross training until a new keeper is identified to replace them and until the schedule can accommodate cross-training their replacement. Keepers that are removed from their current cross training assignment after 3 years due to other keepers' interest are still eligible for cross training on another run based on the number of cross trainers in their home building and zoo-wide cross training distribution, and the ability to accommodate this in the schedule.
- It shall be understood that animal keepers undergoing cross training will be temporarily assigned to train in the new area until cleared on the run by either the lead or assistant lead keeper. Whenever possible, training will occur in successive days. Either or both parties can request additional training time.
- The goal is to widely distribute cross training throughout the zoo and to have no more than three individual cross trainers trained on the same run at a given time.
- Cross training will not involve trading staff members, and will be based on department needs and the ability to support cross training without reciprocation from another department. Cross training can be done between two areas at the same time or separately depending upon the situation. Zoological managers will determine the appropriate schedule.
- Lead keepers will be responsible for providing SOPs and any other essential protocols to the cross trainer prior to their initial training. Lead keepers will provide a check list of all things that need to be covered in order to be proficient on the run and will be responsible for going over all items and signing off of each item as part of the training process. Lead keepers will

maintain communication with all relevant updates once the cross trainer has been certified on the run.

- All cross trainers will be expected to be proficient in all aspects of the run's assignments. Cross trainers should read daily keeper reports to keep up to date on changes and relevant information. Cross-trainers must touch base with the relevant keeper in charge in the morning prior to getting started on their run for any other important updates. Some cross trainers may need to stay up to date on daily training reports as specified for the area (e.g. seal training).
- Criteria for using cross training towards attaining advanced keeper certification status will remain the same as outlined in the advanced keeper certification program.
- Cross trainers will be evaluated by their Zoological Manager as part of their annual performance appraisal. Lead and assistant lead keeper of the area in which the cross trainer is trained will provide feedback to the cross trainer's current manager, if different. Cross trainers must meet expectations in their appraisal in order to continue their cross training.
- Cross training will be limited to two\* runs per person. One on a run in another building within their own department and the other either within or in a different department. This run limit does not apply to Roving, Apprentice, or Roving Apprentice keepers. *\*Any keeper currently cross trained on three runs will be phased out of the third run as soon as a replacement can be trained.*
- For safety reasons, once a keeper is no longer cross trained (or has failed to complete their required number of maintenance days on the run) they cannot be pulled for coverage on that run. If a cross-trainer is out on extended leave, they will need to re-certify on the run.
- When cross training in a building you are expected to work in that specified building for your full 8hr shift and complete all tasks per the area SOP, as well as assist others in the area as needed. Any exceptions to return to your home building (for a building meeting, critical animal training session, etc.) need to be discussed and approved with the lead keeper and/or ZM in the morning of your scheduled cross-training day.

Beginning January 2029, the parties will meet to evaluate how the cross-training program has functioned since this Side Letter was updated and determine whether any further changes need to be made to this Side Letter.

Signed:

  
10 FEB 2026  
Lincoln Park Zoo

  
2/9/26  
Anna Wood  
SEIU Local 73