

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

**ENTRE**

**EL DISTRITO DE PARQUES DE CHICAGO**

**Y**

**SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION, LOCAL 73**

**(SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS  
SECCIÓN LOCAL 73)**

**DEL 1 DE JULIO DE 2023**

**AL**

**30 DE JUNIO DE 2027**

Nota: La traducción del presente Contrato al español ha sido realizada profesionalmente con el fin de que los trabajadores afiliados hispanohablantes tengan acceso a las cláusulas de este Contrato. No constituye, sin embargo, la versión oficial del mismo. En caso de cualquier discrepancia interpretativa en su aplicación, deberá recurrirse a la versión oficial legal en inglés. Toda palabra del género masculino en español incluye también al femenino y viceversa.

## Índice

ACUERDO .....	1
PREÁMBULO.....	1
ARTÍCULO I: Reconocimiento.....	2
Sección 1.1. <i>Descripción de la Unidad cubierta por el Contrato</i> .....	2
Sección 1.2. <i>Clasificaciones nuevas</i> .....	2
Sección 1.3. <i>Títulos de puestos de empleo activos</i> . ....	2
Sección 1.4. <i>Aumento de puestos denominados como “mensuales”</i> . ....	2
ARTÍCULO II: Deducción de cuotas e indemnización .....	3
Sección 2.1. <i>Deducción de cuotas</i> . ....	3
Sección 2.2. ....	3
Sección 2.3. <i>Indemnización de la organización sindical</i> . ....	3
ARTÍCULO III: Delegados sindicales.....	4
Sección 3 .1. <i>Autoridad de los delegados sindicales</i> . ....	4
Sección 3.2. <i>Seminarios, conferencias y foros</i> . ....	4
Sección 3.3. <i>Reuniones Conjuntas Empleado-Patronales</i> . ....	4
Sección 3.4. <i>Licencia sindical</i> . ....	5
ARTÍCULO IV: Acceso de la organización sindical .....	5
ARTÍCULO V: Tableros de anuncios.....	5
ARTÍCULO VI: Prohibida la discriminación .....	6
Sección 6.1. <i>Prohibida la discriminación</i> .....	6
Sección 6.2. <i>Afiliación al sindicato o actividad</i> . ....	6
ARTÍCULO VII: Derechos de la gerencia .....	6
ARTÍCULO VIII: Subcontratación .....	8
ARTÍCULO IX: Comité Empleado-Gerencial de Calidad Total.....	9
ARTÍCULO X: Medidas disciplinarias a los empleados .....	10
Sección 10.1. <i>Medidas disciplinarias a los empleados</i> .....	10
Sección 10.2. <i>Medidas disciplinarias</i> . ....	11
Sección 10.3. <i>Procedimiento de apelación</i> . ....	12
ARTÍCULO XI: Lugar de trabajo seguro y saludable.....	13
Sección 11.1. ....	13
Sección 11.2. ....	14
ARTÍCULO XII: Residencia.....	16

ARTÍCULO XIII: Empleo secundario .....	16
ARTÍCULO XIV: Procedimiento de Quejas .....	16
Sección 14.1. <i>Definición.</i> .....	16
Sección 14.2. <i>Intento informal de resolución.</i> .....	16
Sección 14.3. <i>Plazos para la presentación.</i> .....	17
Sección 14.4. <i>Procedimiento.</i> .....	17
Sección 14.5. <i>Participación a distancia.</i> .....	18
Sección 14.6. <i>Mediación.</i> .....	18
Sección 14.7. <i>Arbitraje.</i> .....	19
Sección 14.8. <i>Honorarios y gastos.</i> .....	20
Sección 14.9. <i>Junta Directiva del Personal.</i> .....	20
Sección 14.10. <i>Empleados estacionales o de temporada.</i> .....	20
ARTÍCULO XV: Prohibición de huelgas y cierre patronales .....	21
Sección 15.1. <i>Prohibición de huelgas y cierres patronales.</i> .....	21
Sección 15.2. <i>Responsabilidad oficial sindical.</i> .....	21
Sección 15.3. <i>Acción disciplinaria.</i> .....	21
Sección 15.4. <i>Restricción judicial.</i> .....	22
ARTÍCULO XVI: Antigüedad .....	22
Sección 16.1. <i>Definición.</i> .....	22
Sección 16.2. <i>Aplicación de la antigüedad.</i> .....	22
Sección 16.3. <i>Fin de la antigüedad.</i> .....	23
Sección 16.4. <i>Período de prueba.</i> .....	23
Sección 16.5. <i>Ocupación de puestos vacantes.</i> .....	24
Sección 16.6. <i>Trabajo fuera de la clasificación.</i> .....	32
Sección 16.7. <i>Lista de antigüedad.</i> .....	32
Sección 16.8. <i>Cese por recorte de personal/falta de trabajo y recontratación.</i> .....	32
Sección 16.9. <i>Derechos de desplazar a otros empleados.</i> .....	33
Sección 16.10. <i>Voluntarios.</i> .....	33
ARTÍCULO XVII: Horas de trabajo y horas extras .....	34
Sección 17.1. <i>Solicitud.</i> .....	34
Sección 17.2. <i>Semana laboral y jornada de trabajo normal.</i> .....	34
Sección 17.3. <i>Periodos de descanso.</i> .....	35
Sección 17.4. <i>Receso para comer.</i> .....	35

Sección 17.5. <i>Cambios en la semana laboral normal y la jornada laboral</i> .....	35
Sección 17.6. <i>Autorización de horas extras</i> .....	36
Sección 17.7. <i>Pago de horas extras y tiempo libre compensatorio</i> .....	36
Sección 17.8. <i>Sin pirámides de tiempos</i> .....	37
ARTÍCULO XVIII: <i>Vacaciones</i> .....	38
Sección 18.1. <i>Ganancia de vacaciones</i> .....	38
Sección 18.2. <i>Tomar las vacaciones</i> .....	38
Sección 18.3. <i>Solicitudes de vacaciones</i> .....	38
Sección 18.4. <i>Programación de vacaciones</i> .....	39
Sección 18.5. <i>Días festivos durante el período de vacaciones</i> .....	39
Sección 18.6. <i>Cancelación de vacaciones</i> .....	39
Sección 18.7. <i>Veteranos que regresan</i> .....	40
Sección 18.8. <i>Recibir pago por vacaciones tras la separación</i> .....	40
Sección 18.9. <i>Servicio continuo con otras agencias</i> .....	40
ARTÍCULO XIX: <i>Vacaciones</i> .....	40
Sección 19.1. <i>Días feriados observados</i> .....	40
Sección 19.2. <i>Días feriados flotantes</i> .....	41
Sección 19.3. <i>Requisitos de derecho a días feriados</i> .....	41
Sección 19.4. <i>Pago de días feriados</i> .....	41
ARTÍCULO XX: <i>Permiso de ausencia por enfermedad</i> .....	42
Sección 20.1. <i>Obtención de la licencia por enfermedad</i> .....	42
Sección 20.2. <i>Tomar licencia por enfermedad</i> .....	42
Sección 20.3. <i>Falsificación de comprobantes de licencia por enfermedad</i> .....	42
ARTÍCULO XXI: <i>Licencias varias</i> .....	43
Sección 21.1. <i>Licencias sin goce de sueldo</i> .....	43
Sección 21.2. <i>Licencia militar y licencia del Cuerpo de Paz</i> .....	43
Sección 21.3. <i>Licencia de servicio en tribunales</i> .....	43
Sección 21.4. <i>Licencia funeraria</i> .....	43
Sección 21.6. <i>Licencia de incapacidad temporal y por maternidad</i> .....	44
Sección 21.7. <i>Empleados con cualquier forma de licencia no remunerada a partir de la fecha de vigencia de este Contrato</i> .....	45
Sección 21.8. <i>Efecto sobre la antigüedad de las varias licencias</i> .....	46
Sección 21.9. <i>Licencia FMLA</i> .....	46

Sección 21.10. <i>Licencia para conferencias y actividades escolares.</i> .....	46
Sección 21.12. <i>Licencia parental.</i> .....	47
ARTÍCULO XII: <i>Trabajo a distancia (“teletrabajo”)</i> .....	49
ARTÍCULO XXIII: <i>Salarios</i> .....	50
Sección 23.1. <i>Aumentos salariales.</i> .....	50
Sección 23.2. <i>Pago de longevidad en el empleo.</i> .....	50
Sección 23.3. <i>Ajuste salarial.</i> .....	51
Sección 23.4. <i>Bono de Trabajador Esencial.</i> .....	51
ARTÍCULO XXIV: <i>Pensiones</i> .....	52
ARTÍCULO XXV: <i>Seguro de Hospitalización</i> .....	52
Sección 25.1. <i>Cobertura básica.</i> .....	52
Sección 25.2. <i>Derecho de seleccionar proveedor.</i> .....	53
Sección 25.3. <i>Asuntos varios.</i> .....	53
Sección 25.4. <i>Contribuciones de los empleados.</i> .....	53
Sección 25.5. <i>Cobertura médica.</i> .....	53
ARTÍCULO XXVI: <i>Relaciones sindicales-distritales</i> .....	54
Sección 26.1. <i>Copias disponibles del Contrato</i> .....	54
Sección 26.2. <i>Información a la unión sindical.</i> .....	54
Sección 26.3. <i>Respuesta a solicitud de información.</i> .....	54
Sección 26.4. <i>Política de correo electrónico.</i> .....	54
ARTÍCULO XXVII: <i>Asuntos varios</i> .....	54
Sección 27.1. <i>Coberturas para empleados pagados por hora</i> .....	55
Sección 27.2. <i>Cambios de política.</i> .....	55
Sección 27.3. <i>Uniformes.</i> .....	55
Sección 27.4. <i>Uso de automóvil privado.</i> .....	55
Sección 27.5. <i>Expedientes de personal.</i> .....	56
Sección 27.6. <i>Departamento de Desarrollo de Personal.</i> .....	56
Sección 27.7. <i>Orientación/Capacitación.</i> .....	56
Sección 27.8. <i>Manejo de efectivo.</i> .....	57
Sección 27.9. .....	57
ARTÍCULO XXVIII: <i>Cláusula de salvedad</i> .....	58
ARTÍCULO XXIX: <i>Acuerdo completo</i> .....	58
ARTÍCULO XXX: <i>Vencimiento del acuerdo</i> .....	58

Sección 29.1. <i>Vencimiento</i> .....	58
Sección 29.2. <i>Reapertura del Plan Médico</i> .....	59
ANEXO A: TARIFAS DE SALARIOS DE LOS PUESTOS DE EMPLEO DE LA UNIDAD CUBIERTA POR EL CONTRATO DEL SINDICATO LOCAL 73, SEIU .....	61
ANEXO B: DISTRITO DE PARQUES DE CHICAGO: SEGURO MÉDICO.....	69
ANEXO C: MEMORANDOS DE ENTENDIMIENTO DEL DISTRITO DE PARQUES DE CHICAGO .....	79
ASUNTO: La seguridad en el lugar de trabajo.....	79
ASUNTO: Verificaciones de crédito.....	80
ASUNTO: MEDIDAS DISCIPLINARIAS .....	81
ASUNTO: Equipo pesado.....	84
ASUNTO: DEBERES DE LOS CUIDADORES .....	85
ASUNTO: Auxiliares de inclusión.....	86
ASUNTO: Capataces de mantenimiento, capataces de trabajo y capataces de temporada .....	88
ANEXO D: Política sobre drogas y alcohol.....	89
ASUNTO: SUBCONTRATACIÓN.....	94
ANEXO E: RANGO DE SALARIO PARA SUPERVISORES DE PARQUES Y PARQUES DE JUEGOS INFANTILES .	95
ORDEN DEL ÁRBITRO EDWIN H. BENN .....	97
ASUNTO: “Desempeño superior” .....	107
ASUNTO: TRANSFERENCIAS, ARTÍCULO 16 SECCIÓN 16.5 D (6) .....	109
ASUNTO: SUSPENSIONES DE EMERGENCIA .....	110
ACUMULACIÓN DE VACACIONES DE CTW/CLC PARA MIEMBROS DE LA UNIDAD CUBIERTA POR EL CONTRATO COLECTIVO .....	111
CARTA ADJUNTA .....	113
Fideicomiso Empleado-Gerencial de Chicago (LMCC) .....	114

## **ACUERDO**

ESTE ACUERDO es elaborado y suscrito en este día \_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ de 2024, entre, por una parte, THE CHICAGO PARK DISTRICT (EL DISTRITO DE PARQUES DE CHICAGO), que es una corporación municipal de Illinois (en adelante denominada como “el Distrito” o “el empleador”), y, por otra, SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION, LOCAL 73 (la Sección Local 73 del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, SEIU, en adelante denominado como “la unión de trabajadores” o “el sindicato” o “la organización sindical”).

## **PREÁMBULO**

EN TANTO QUE, el Distrito ha dado voluntariamente su respaldo a las prácticas y procedimientos de las negociaciones colectivas como una manera justa y ordenada de conducir sus relaciones con sus empleados, en la medida en que dichas negociaciones, prácticas y procedimientos son adecuadas para la obligación primordial del Distrito de operar eficazmente de una manera responsable y eficiente;

Y, EN TANTO QUE, la organización sindical tradicionalmente ha representado a los empleados del Distrito, y el Distrito está convencido de que una mayoría considerable de los empleados cubiertos por este Contrato desean que la organización sindical los represente, para efectos de la negociación colectiva y los asuntos de la aplicación del Contrato;

Y, EN TANTO QUE, el Distrito reconoce sus obligaciones de negociar colectivamente con la unión de trabajadores, de conformidad con la ley IPLRA (Ley de Relaciones Laborales del Sector Público de Illinois);

Y, EN TANTO QUE, es la intención y el propósito de las partes abajo firmantes establecer por el presente su total Acuerdo respecto a tarifas de pago, salarios y horas y condiciones de empleo, así como aumentar la eficiencia y la productividad de los empleados en el Distrito, y de proporcionar una flexibilidad de manejo administrativo, y de proporcionar el arreglo pronto e imparcial de ciertas quejas sin la interrupción ni otras interferencias con las operaciones del Distrito;

Y, EN TANTO QUE, ambas partes acuerdan mutuamente que su objetivo es por el bien y el bienestar del Distrito y de sus empleados por igual; y que, en el interés de la negociación colectiva y las relaciones armoniosas, y para fomentar un ambiente de trabajo profesional, en el cual las partes abajo firmantes se traten una a la otra con dignidad y respeto, en todo momento obedecerán los términos y condiciones que por medio del presente se establecen y se acuerdan, y que todo el personal cubierto por este Contrato buscará mantener la confianza pública, en tanto personas que se rigen por los altos ideales de honor e integridad en toda su conducta pública y personal;

SE DA FE, POR TANTO, DE QUE, en consideración de los convenios y acuerdos mutuos aquí contenidos, las partes mutuamente convienen y acuerdan lo siguiente:

## **ARTÍCULO I**

### **Reconocimiento**

**Sección 1.1.** *Descripción de la Unidad cubierta por el Contrato.* El Distrito reconoce al sindicato como el único y exclusivo agente de negociación con el propósito de establecer salarios, horas y condiciones de empleo para todos los empleados del Distrito que ocupen puestos en las clasificaciones de empleo que se describen en el Anexo A de este Contrato. Las partes abajo firmantes están de acuerdo en que dicho reconocimiento, así como los términos de este Contrato, excluyen a todos los demás empleados; a todos los supervisores (tal como quedan definidos en la ley IPLRA) que no han sido reconocidos históricamente ni incluidos por su clasificación de empleo en el Anexo A, así como a los empleados de confianza, a los empleados por corto plazo y a los jefes ejecutivos de un departamento. Las partes abajo firmantes están de acuerdo en que la unidad cubierta por el Contrato deberá incluir a los empleados de medio tiempo que son permanentes y que tienen programado trabajar permanentemente menos de 20 horas a la semana (20), tal como se dispone en los artículos XX a XXII y XXVI, y en las Secciones 28, Inciso 1b, y 28, Inciso 1c. Las partes reconocen que esta descripción de la unidad cubierta por el Contrato incluye a los empleados mensuales, por hora y por temporada que ocupen puestos en las descripciones de empleo que se detallan en el Anexo A, y que este reconocimiento en sí mismo no sirve para modificar ni para alterar ninguno de los términos y condiciones de empleo aplicables a dichos empleados.

**Sección 1.2.** *Clasificaciones nuevas.* El Distrito está de acuerdo en que, si debe establecerse cualquier nueva(s) clasificación(es) para un trabajo que es el mismo o parecido al que realizan aquellas clasificaciones identificadas en el Anexo A, entonces se lo notificará a la unión sindical, antes de implementar la nueva clasificación, y que se reunirá con la unión sindical para hablar de la naturaleza de los deberes del puesto o puestos recién establecido(s), así como de si es adecuado la inclusión de ese título de empleo en la unidad cubierta por el Contrato del Sindicato Local 73. El Distrito y el sindicato acuerdan continuar su discusión respecto a la creación de la clasificación fusionada de Especialista Recreativo I, II, III; Especialista de Mantenimiento I, II, III y Especialista de Seguridad Acuática I, II y III, así como de la tabla de salarios adjunta en el TQLMC (Comité Empleado-Gerencial de Calidad Total). El Distrito acuerda que no implementará dichas clasificaciones fusionadas ni sus tablas salariales durante la vigencia de este Contrato, sin el acuerdo por escrito de la organización sindical.

**Sección 1.3.** *Títulos de puestos de empleo activos.* Las clasificaciones de empleo establecidas en el Anexo 1 son solamente con propósitos descriptivos, y no constituyen una indicación ni una garantía de que tales clasificaciones o títulos de puestos continuarán siendo utilizados por el Distrito. Si, durante más de 5 años, no se ha ocupado un puesto de trabajo, éste quedará eliminado del Anexo 1, Tabla B, pero no de la unidad cubierta por el Contrato. Si el título del puesto de trabajo o un empleo considerablemente equivalente a él después se hace resurgir o se le pone otro nombre, queda entendido que dicho título o puesto será parte de la unidad cubierta por el Contrato históricamente existente, a condición de que los deberes del puesto sean considerablemente los mismos que los del puesto anterior.

**Sección 1.4.** *Aumento de puestos denominados como “mensuales”.* A fin de aumentar programas para las comunidades, el Distrito deberá esforzarse por crear más puestos denominados como

“mensuales”, y la creación de más puestos “mensuales” deberá ser un tema de discusión del Comité Empleado-Gerencial. Cualquier puesto “mensual” nuevo deberá regirse por el proceso de postulaciones a concurso y ascensos, tal como lo estipula el Artículo XVI, Sección 16.5.

## **ARTÍCULO II**

### **Deducción de cuotas e indemnización**

**Sección 2.1.** *Deducción de cuotas.* En cuanto la organización sindical confirme que un empleado cubierto por este Contrato ha autorizado la deducción de sus cuotas o cotizaciones sindicales, el empleador deberá deducir tales cuotas y cotizaciones de los salarios debidos a ese empleado, excepto si el sindicato informa al empleador que la autorización ha sido revocada por el empleado, tal como lo estipulan los términos establecidos en la autorización de deducciones del empleado.

El sindicato entregará al Distrito una lista de los empleados que han autorizado una deducción salarial y deberá proporcionar al empleador una verificación de que tales deducciones de cuotas y cotizaciones han sido autorizadas por el empleado. La verificación puede ser una autorización escrita, electrónica o por grabación de voz, firmada por el empleado. El Distrito deberá aceptar la autorización electrónica presentada electrónicamente o por grabación de voz, de conformidad con el Memorando de Entendimiento fechado el 5 de octubre de 2017.

El Distrito deberá transferir dichas deducciones al sindicato dentro de un plazo de diez días naturales (10) a partir del cierre del período de pago por el cual se hacen las deducciones. Deberá incluir, además, una lista de las personas a las que se les han hecho las deducciones, y las cantidades deducidas a cada una.

**Sección 2.2.** En la medida en que la ley lo permita, dichas autorizaciones por escrito deberán permanecer vigentes y ser irrevocables, aún si el afiliado ha renunciado a su membresía al Sindicato Local 73 del SEIU, durante un período de un año (1) a partir de la fecha de su ejecución, o hasta que termine el Contrato Colectivo de Trabajo aplicable entre el Distrito y el Sindicato Local 73 del SEIU —lo que sea que ocurra primero—, y de año en año a partir de entonces, excepto si, durante el período no menor de treinta días (30) y no mayor de cuarenta y cinco días (45) antes del aniversario de la afiliación sindical del empleado y de su autorización de deducción de cuotas, o antes del vencimiento de este Contrato —lo que sea que ocurra primero— el empleado revoca la autorización por escrito que mandó al sindicato y al Distrito.

**Sección 2.3.** *Indemnización de la organización sindical.* La organización sindical deberá indemnizar y mantener libre de daños al Distrito y a sus funcionarios, agentes y empleados contra todos y cada uno de los reclamos, exigencias, demandas legales o cualquier otra forma de obligación (monetaria o de otra forma), y por todos los costos legales que puedan surgir en virtud de cualquier medida tomada o no tomada por el Distrito, sus funcionarios, agentes y empleados, en el curso de, o con el propósito de cumplir con las disposiciones de este Artículo. Si se hace una deducción inapropiada, la organización sindical deberá reembolsar cualquiera de dichas cantidades al empleado implicado.

## **ARTÍCULO III**

### **Delegados sindicales**

**Sección 3.1. *Autoridad de los delegados sindicales.*** El sindicato le comunicará al Distrito, por escrito, cuáles son los nombres de los delegados, junto con su localidad de trabajo y su área de responsabilidad, y deberá notificarle al Distrito si es que hay cambios en la estructura de delegados. Queda acordado y entendido que es responsabilidad de los delegados sindicales representar a los miembros de la unidad cubierta por el Contrato en el lugar de trabajo respecto a asuntos de sanciones disciplinarias y/o el manejo de las quejas formal o informal. El sindicato y el Distrito acuerdan que los delegados deben obtener la aprobación de su supervisor cuando tengan como propósito abandonar el área de trabajo para ir a representar a miembros de la unidad cubierta por el Contrato. Los delegados deberán marcar su entrada y salida de su propio lugar de trabajo y / o de cualquier otro lugar, si es que su actividad los saca de su propia localidad, y deben indicar la hora a la que se están yendo y la naturaleza de su actividad (incluyendo el nombre del trabajador afiliado, si el caso aplica), y la hora de su regreso. Los delegados harán todo esfuerzo posible por programar la preparación de reuniones o audiencias a horas antes o después de su turno de trabajo y / o durante horas que no sean de trabajo, siempre que sea práctico y / o posible hacer eso. Excepto por las reuniones o audiencias programadas por el Distrito y en las cuales es necesaria su asistencia, los delegados deberán tener permitido un máximo de ocho horas al mes (8), sin pérdida de sueldo, para manejar cuestiones de sanciones disciplinarias y de quejas. En caso de que un jefe de delegados sea electo o establecido durante la vigencia de este Contrato, las partes abajo firmantes acuerdan que tendrán pláticas para acordar sus respectivos deberes y responsabilidades en el Comité de Cooperación Empleado-Patronal (LMCC, por sus siglas en inglés) Labor-Management Cooperation Committee) y acordar una distribución justificable de horas, que no deberá exceder las dieciséis horas (16) al mes.

**Sección 3.2. *Seminarios, conferencias y foros.*** El Distrito acuerda tomar en consideración las solicitudes para que los delegados asistan a seminarios, conferencias y foros que sean de beneficio mutuo para el Distrito y la organización sindical. Las ausencias autorizadas no deberán exceder las treinta y dos horas (32) para cada delegado, por cada año natural, y las cuarenta horas (40) por cada delegado por año natural con vigencia desde el 1ro. de enero de 2003, pueden ser concedidas con la aprobación del director de Recursos Humanos.

**Sección 3.3. *Reuniones Conjuntas Empleado-Patronales.*** El Distrito acuerda realizar reuniones de cooperación conjunta empleado-patronal, por lo menos cada trimestre, con el propósito de tener pláticas y / o resolver asuntos relacionados con el trabajo, y para proporcionar información a los afiliados sindicales y a la gerencia sobre los asuntos relacionados con la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo. Las partes abajo firmantes pueden citarse a reuniones adicionales de mutuo acuerdo. Estas reuniones deberán quedar programadas a horas y en días mutuamente aceptables. El(los) delegado(s), agente(s) de asuntos sindicales y otros miembros sindicales del Comité responsables de cada área deberán ser los voceros de la unión sindical en dichas reuniones, con un máximo de diez voceros (10), excepto si hay un acuerdo por anticipado entre las partes. El vocero del Distrito en tales reuniones será el gerente regional de Recursos Humanos u otros designados. Tales reuniones se conducirán de manera profesional y ordenada. El sindicato y el Distrito acuerdan proporcionar una agenda uno al otro antes de la reunión. Las partes abajo firmantes acuerdan que se concentrarán en los puntos de la agenda, excepto si acuerdan mutuamente hacerlo

de otra manera.

**Sección 3.4. Licencia sindical.** El sindicato puede solicitar un permiso de ausencia sin goce de sueldo para que los trabajadores afiliados puedan trabajar a nombre del sindicato, durante un máximo de noventa días naturales (90) cada año. Dichas solicitudes no deberán ser denegadas injustificadamente y las negativas pueden incluir, entre otras, consideraciones tales como la necesidad de tener a una persona activamente trabajando en el empleo. Los dichos empleos no deberán sufrir ninguna pérdida o interrupción de su antigüedad durante dicha licencia.

#### **ARTÍCULO IV**

##### **Acceso de la organización sindical**

Los representantes autorizados de la organización sindical deberán tener permitida la entrada a las instalaciones del Distrito en cualquier momento justificable, con el propósito de manejar las quejas, observar las condiciones en las que están trabajando los empleados, y aplicar este Contrato de conformidad con las prácticas actuales. El sindicato no abusará de este derecho, y dicho derecho de ingreso deberá ejecutarse en todo momento de una manera tal que no interfiera con las operaciones normales del Distrito, y deberá ser permitido solamente después de que se entregue la notificación al supervisor correspondiente y se hagan arreglos que no deberán interrumpir el trabajo de los empleados en servicio. La unión sindical deberá ser responsable de mantener informado al Distrito por escrito de los nombres de los representantes de la unión sindical autorizados. El Distrito puede cambiar o establecer las reglas de acceso luego de notificarlo y consultarlo con el sindicato. El sindicato deberá tener disponible en la instalaciones del Distrito un espacio adecuado durante horas normales de operación del Parque, sin costo alguno, para reuniones trimestrales de la unión sindical, reuniones de ratificación del contrato, elecciones de funcionarios sindicales y eventos similares de gobernanza del sindicato, en localidades convenientes de trabajo, a condición de que dichas reuniones no interfieran con el servicio al público ni con el desempeño de tales deberes, y de que estén sujetas a las reglas justificables del Distrito para el uso de sus instalaciones. 5

#### **ARTÍCULO V**

##### **Tableros de anuncios**

El Distrito acuerda proporcionar un espacio para un tablero de anuncios sindicales en cada casa de campo donde haya personal de empleados y en el Edificio de la Administración del Distrito. El tablero de anuncios deberá ser proporcionado por el sindicato y no deberá ser más grande de tres pies por tres pies (3' x 3') en el área. El uso del tablero de anuncios deberá restringirse a los siguientes propósitos:

- a) Avisos de actividades de la unión de trabajadores.
- b) Avisos de la unión de trabajadores.
- c) Anuncios.
- d) Nominación de funcionarios sindicales y / o delegados sindicales.
- e) Resultados de elecciones sindicales.
- f) Avisos de reuniones sindicales, informes y actas.

Si la unión sindical desea anunciar cualquier otra información o material, deberá primero entregarlo al director de Relaciones Laborales, o a su designado, para su aprobación. El director de Relaciones Laborales, o su designado, deberá decidir a su exclusivo criterio la aprobación o desaprobación de tales anuncios. Ningún anuncio de la unión sindical puede contener materiales de carácter político o incendiario. El sindicato limitará sus anuncios de avisos sindicales a esos tableros de anuncios. Todos los costos relativos a la preparación y el anuncio de materiales sindicales correrá a cargo de la unión sindical. La unión sindical es responsable de mantenerlos de manera pulcra y ordenada.

## **ARTÍCULO VI**

### **Prohibida la discriminación**

**Sección 6.1.** *Prohibida la discriminación.* Ni el Distrito ni la organización sindical deberán discriminar a ningún empleado cubierto por este Contrato debido a su raza, credo, color, nacionalidad de origen, ancestro, edad, sexo, desventaja física o mental, estado civil, orientación sexual, despido desfavorable de los servicios militares, situación parental o de cualquier otra manera que podría violar cualquiera de las Ordenanzas de la Ciudad aplicables, o cualquier ley federal o estatal. Las prohibiciones de discriminación también incluyen el acoso sexual y la discriminación por embarazo, parto o por problemas médicos relacionados.

Más aún, queda acordado y entendido que el Distrito tomará todas las medidas necesarias para cumplir con la Ley para los Estadounidenses Incapacitados (Americans with Disabilities Act, ADA).

**Sección 6.2.** *Afiliación al sindicato o actividad.* Excepto por la obligación establecida en la Sección 4.1 de este Contrato, ni el Distrito ni el sindicato deberán interferir con el derecho de los empleados cubiertos por este Contrato de convertirse en miembros de la unión sindical. No deberá haber ninguna discriminación a ninguno de dichos empleados por sus actividades o situación legal de afiliación o no afiliación al sindicato.

## **ARTÍCULO VII**

### **Derechos de la gerencia**

Queda entendido y aclarado que el Distrito posee el derecho y la autoridad exclusivos para operar y dirigir a los empleados del Distrito y de sus diversos departamentos en todos los aspectos, incluidos, entre otros, todos los derechos y la autoridad ejercidos por el Distrito antes de la ejecución del Contrato, excepto según lo específicamente limitado en este Contratos. La autoridad y los poderes de la Junta de Comisionados del Distrito, según lo prescrito por los Estatutos Compilados de Illinois (1992) y los Estatutos Revisados de Illinois (1991) y las Reglas existentes de la Junta Directiva del Personal del Distrito, deberán continuar sin verse afectados por este Contrato, excepto según lo expresamente limitado por las disposiciones expresas de este Acuerdo. Estos derechos incluyen —aunque no únicamente—, los siguientes:

- a) El derecho de determinar su misión, políticas y presupuesto y de determinar y establecer todas las normas de servicios ofrecidos al público.
- b) Planificar, dirigir, controlar y determinar las operaciones o servicios que deberán conducir o realizar los empleados del Distrito.
- c) Determinar los métodos, los medios y la cantidad de personal necesario para llevar a cabo la misión del Distrito.
- d) Dirigir a los personales de empleados.
- e) Contratar y asignar y/o transferir empleados dentro del Distrito.
- f) Bajar de puesto o ascender de puesto, suspender, sancionar disciplinariamente o despedir a empleados por causa justificada (y a los empleados en período de prueba sin causa justificada), excepto que las degradaciones de puesto no deberán ser utilizadas para sancionar a los empleados.
- g) Cesar por recorte de personal o relevar a los empleados por falta de trabajo, falta de fondos, reorganización u otras razones que promuevan la eficiencia del Distrito. El Distrito no deberá cesar a ningún empleado por razones disciplinarias.
- h) Elaborar y publicar reglas y regulaciones laborales justificables que se aplicarán de manera consistente a todos los miembros de la unidad cubierta por el Contrato dentro de la división o región correspondiente, y que pueden hacerse cumplir después de habérselo notificado al sindicato y concediéndole al sindicato una oportunidad justificable para responder antes de la distribución de las mismas.
- i) Introducir métodos, equipos o instalaciones nuevos o mejorados.
- j) Y contratar por fuera productos y servicios.

Se acuerda que el ejercicio de cualquiera o todos estos derechos no entrará en conflicto con el texto legal expreso y la intención de cualquier disposición de este Contrato.

## **ARTÍCULO VIII**

### **Subcontratación**

**Sección 8.1. Política general.** Es política general del Distrito continuar utilizando a sus empleados que están cubiertos por los términos de este Contrato para realizar trabajos para los que están calificados. El Distrito podrá subcontratar cuando las circunstancias así lo ameriten.

**Sección 8.2. Aviso y conversación.** Excepto cuando exista una situación de emergencia, antes de que el Distrito cambie su política que involucre la subcontratación de trabajo en general, en un área general, cuando dicho cambio de política represente una desviación significativa respecto a la práctica anterior, el Distrito deberá notificarle a la unión sindical dentro de siete (7) días respecto a cualquier solicitud del Departamento para subcontratar trabajo que esté siendo realizado por miembros de la unidad cubierta por el Contrato, o que tradicionalmente esté dentro de la jurisdicción de la organización sindical. Previa solicitud por escrito, el Distrito proporcionará la siguiente información al sindicato, en la medida en que dicha información exista: ubicación(es) de la subcontratación solicitada, número potencial de miembros de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo afectados, y análisis de costos y/o información de costos. El Distrito también deberá notificar al sindicato, con por lo menos treinta (30) días de anticipación a la aprobación final, si hay cualquier orden de cambio a algún acuerdo existente, si es que tal orden de cambio implica una subcontratación adicional por fuera de un trabajo que tradicionalmente ha estado dentro de la jurisdicción del sindicato. El Distrito proporcionará al sindicato, previa solicitud por escrito, una copia de todas las solicitudes tipo RFP (solicitud de compra) RFQ (solicitud de calificaciones), JOC, PPP e IFB relacionadas con la subcontratación de un trabajo que estén realizando los miembros de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo o que tradicionalmente está dentro de la jurisdicción del sindicato, a fin de brindarle a la organización sindical la oportunidad de debatir significativamente el asunto. El Distrito deberá tomar en consideración cualquier propuesta u oferta presentada a buen tiempo por la unión sindical en respuesta a dichas solicitudes tipo RFP, RFQ, JOC, PPP o IFB, junto con cualquier otra propuesta u oferta que pueda haber sido presentada por postulantes calificados en respuesta a dichas solicitudes tipo RFP, RFQ o IFB, antes de que el Distrito tome una decisión definitiva para aceptar o rechazar dicha propuesta u oferta. Además, el Distrito deberá trabajar en cooperación con el sindicato y proporcionar la información necesaria para que la organización sindical realice un análisis de costos o, si existe un análisis de costos, el Distrito deberá proporcionar dicho análisis de costos al sindicato, antes del momento en que se reúna con el sindicato para hablar de dichas solicitudes tipo RFP, RFQ, JOC, PPP o IFB, y antes del momento en que acepte cualquier oferta o propuesta. Nada de lo contenido en esta sección tiene como objetivo afectar el derecho del sindicato a negociar los efectos de la subcontratación de trabajo dentro de la jurisdicción del Sindicato Local 73. Las discusiones entre el sindicato y el Distrito de conformidad con esta Sección se llevarán a cabo en el contexto del Comité Empleado-Gerencial de Calidad Total, tal como está estipulado en el Artículo IX. El Distrito y el sindicato deberán examinar las situaciones de subcontratación que estén actualmente en curso o que estén planificadas, para determinar de qué manera dicho trabajo alternativamente podría ser, o continuar

siendo, realizado por el Distrito. El Comité se deberá reunir de acuerdo con la Sección 9.6 para examinar esos contratos, incluidos —aunque no únicamente— los contratos y subcontratos de JOC y contratos y subcontratos de IFB que involucren trabajo de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo actualmente en curso o planificado. El Distrito deberá trabajar en cooperación con el sindicato y proporcionar la información necesaria para que el sindicato realice un análisis de costos o, si existe un análisis de costos, el Distrito deberá entregar dicho análisis de costos al sindicato, antes de la reunión, para que la organización sindical pueda presentar propuestas sobre tales cuestiones. Una queja que implique una presunta infracción a la Sección 8.2 se puede presentar directamente en el Paso 3 de la Sección 14.4.

## **ARTÍCULO IX**

### **Comité Empleado-Gerencial de Calidad Total**

El Distrito y el sindicato acuerdan la implementación de un Comité Empleado-Gerencial de Calidad Total (en adelante denominado como el “TQLMC”, por sus siglas en inglés, o “el Comité”). Este Comité deberá estar compuesto por una cantidad igual de representantes de la gerencia y de la unión de trabajadores, pero el número total no deberá rebasar los diez (10) empleados. Además, para promover una comunicación efectiva entre las partes abajo firmantes y un clima de relaciones constructivas con los empleados, el Comité examinará las prácticas, procedimientos y métodos en el lugar de trabajo para fomentar la calidad y eficiencia de los servicios proporcionados por los miembros de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo del Sindicato Local 73. Asimismo, las partes acuerdan que deberá haber dos (2) subcomités del TQLMC: 1) Acuáticos/Recreación; y 2) Paisajismo/Supervisión. Los subcomités estarán compuestos por un número igual de representantes de la gerencia y del sindicato, pero el número total no deberá rebasar los cinco (5) empleados por cada subcomité.

**Sección 9.1. *Calidad del servicio.*** Las partes reconocen el importante papel que cada una tiene en la prestación de servicios de la más alta calidad a los ciudadanos y residentes de Chicago, y por medio del presente documento acuerdan abordar cuestiones relacionadas con la prestación de dichos servicios a través de las disposiciones de este Artículo.

**Sección 9.2. *Composición del Comité.*** Por lo anterior, las partes acuerdan la implementación de un Comité Empleado-Gerencial de Calidad Total (TQLMC, por sus siglas en inglés). Dicho comité deberá estar integrado por un número igual de representantes tanto de la gerencia como del sindicato. Los empleados que formen parte de este Comité no deberá sufrir pérdida de salario ni de coberturas como resultado de su participación. El director de Recursos Humanos del Distrito y el director de la División del Distrito de Parques del sindicato deberán ser miembros de este Comité.

**Sección 9.3. *Comunicación.***

a) Además de continuar la comunicación efectiva entre las partes y promover un clima de relaciones constructivas con los empleados, el Comité deberá examinar la seguridad en el lugar de trabajo, así como las prácticas y procedimientos y métodos para promover la calidad y eficiencia de los servicios, incluida la distribución de dotación del personal proporcionado por miembros de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo, afiliados al Sindicato Local 73.

b) Las partes abajo firmantes reconocen que los esfuerzos del TQLMC serán particularmente apropiados cuando haya habido una modificación a la misión o los objetivos del Distrito como resultado de un cambio o reorganización presupuestaria, política o tecnológica estatutaria, y también, cuando haya pruebas de la necesidad de una revisión, basadas en la experiencia y/o necesidades de los patronos del Parque, de la administración o de los empleados. En caso de que el Distrito desee cambiar la acumulación máxima de tiempo compensatorio bajo la Sección 19.7, el Distrito deberá presentar el asunto al Comité Empleado-Gerencial de Calidad Total de acuerdo con este Artículo, y obtener el acuerdo del sindicato, antes de implementar dicho cambio.

**Sección 9.4.** *Colocación prioritaria/o empleados desplazados.* Si hay algún desplazamiento de empleados de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo como resultado de la implementación de los cambios recomendados por el TQLMC, y/o cualquier otro esfuerzo de reingeniería por parte del Distrito, el Distrito acuerda, cuando sea posible, brindar a los empleados desplazados la prioridad en las opciones colocación en puestos cubiertos por el Contrato del Sindicato Local 73 para los cuales el empleado esté calificado, en cualquier otra parte dentro del sistema.

**Sección 9.5.** *Retención de empleados y otras recomendaciones.* Con el propósito de apoyar la retención de empleados, el TQLMC hará recomendaciones sobre el establecimiento de un programa de colocaciones de empleo y oportunidades de capacitación o reentrenamiento para los trabajadores desplazados, independientemente de que dicho desplazamiento surja o no de las recomendaciones del Comité para la calidad del lugar de trabajo. Dichas recomendaciones deberán ser presentadas al superintendente general del Distrito para su consideración y respuesta. El superintendente deberá informar al Comité sobre el estado de una recomendación, dentro de treinta días después de su recepción. Las decisiones sobre las recomendaciones del TQLMC deberán ser razonables y estar acompañadas de una justificación lógica.

**Sección 9.6.** *Calendario de reuniones.* Las reuniones del TQLMC se programarán a intervalos periódicos (al menos mensualmente). La primera reunión deberá llevarse a cabo el 30-abril-96 y se acuerda que el tema a tratar en la primera reunión será la subcontratación del trabajo de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo. El Distrito además acuerda que trabajará cooperativamente con el sindicato en ese momento para determinar cómo podría dicho trabajo ser realizado, o continuar siendo realizado alternativamente por los empleados de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo del Distrito.

## **ARTÍCULO X**

### **Medidas disciplinarias a los empleados**

**Sección 10.1.** *Medidas disciplinarias a los empleados.* El Distrito acepta que un alegato de mala aplicación de sus normas y reglamentos deberá estar sujeto al Procedimiento de Quejas. El Distrito no deberá despedir ni suspender, ni sancionar de ningún otro modo, sin causa justificada, a ningún empleado que haya superado su período de prueba. El Distrito además acepta seguir el principio de disciplina progresiva cuando se toman medidas disciplinarias. La disciplina progresiva se define aquí como un proceso mediante el cual se aplica una sanción disciplinaria en varios pasos graduales de gravedad creciente y que deberá culminar, si se justifica, en el despido. La secuencia habitual de disciplina progresiva es la amonestación verbal, la amonestación escrita, la suspensión

y el despido. Sin embargo, el Distrito puede determinar que un acto es lo suficientemente grave como para justificar una desviación del principio de disciplina progresiva. En tales casos, no se aplicará la disciplina progresiva.

### **Sección 10.2. Medidas disciplinarias.**

- a. Las amonestaciones verbales no son motivo de queja formal. En cambio, pueden ser apeladas ante el supervisor inmediato del empleado amonestado (supervisor perteneciente a una unidad no cubierta por el Contrato) para su revisión y determinación final. Las apelaciones deberán interponerse dentro de quince (15) días hábiles consecutivos posteriores que el empleado fue notificado de la amonestación verbal. El supervisor del supervisor, o su designado, deberá concertar una reunión para discutir la apelación dentro de diez (10) días hábiles posteriores a la recepción de la apelación. Los empleados deben ser informados de la emisión de amonestaciones verbales dentro de quince (15) días hábiles después de ocurrida la presunta infracción. De no hacerlo, se anulará dicha medida disciplinaria y ésta deberá ser eliminada del expediente del empleado. Las amonestaciones escritas pueden ser interpuestas como queja formal a partir del Paso 1 por los miembros de la unidad cubierta por el Contrato que hayan sido afectados, según lo dispuesto en el Artículo XIV de este Contrato.
- b. Si se puede justificar una suspensión o despido, se concertará una reunión de acción correctiva (“CAM”, por sus siglas en inglés). El Distrito deberá notificar, por escrito, al sindicato y al empleado, con una anticipación de por lo menos cinco (5) días laborables antes de la fecha de la reunión. Al momento de la notificación, el Distrito deberá proporcionar al sindicato un resumen de las pruebas en su posesión relacionadas con la posible suspensión o despido. Si demuestran una buena causa, el sindicato o el empleado pueden solicitar una extensión de no más de tres (3) días hábiles. Las extensiones no se deberán negar injustificadamente. Además, el Distrito acepta notificar al empleado y al sindicato, por escrito, sobre las audiencias de apelación, con una anticipación de al menos diez (10) días hábiles, o según lo acordado por las partes, antes de la fecha de la audiencia.
- c. El Distrito acepta que cualquier sanción disciplinaria se deberá aplicar a tiempo. La sanción disciplinaria puede incluir cualquiera de las siguientes:
  - a. Amonestación verbal.
  - b. Amonestación escrita.
  - c. Suspensión.
  - d. Despido.

Si el Distrito tiene motivos para sancionar a un empleado, el Distrito se esforzará por hacerlo de una manera que no avergüence indebidamente al empleado en presencia de otros empleados o gente del público. Siempre que se tome alguna medida disciplinaria contra un empleado, se deberá enviar una copia de dicha acción al sindicato.

**Sección 10.3. *Procedimiento de apelación.*** Las suspensiones de cualquier duración y los despidos pueden apelarse ante la Junta Directiva del Personal del Distrito de acuerdo con las disposiciones aplicables de los Estatutos Compilados de Illinois (1998) y los Estatutos Revisados de Illinois (1999) y los procedimientos de la Junta Directiva del Personal, y los procedimientos y prácticas existentes en la fecha de entrada en vigor de este Contrato, o según sus modificaciones periódicas de conformidad con la Sección 14.9 del presente. Tales acciones no deberán estar sujetas a revisión bajo los procedimientos de queja contenidos en este Contrato, excepto porque el sindicato puede apelar las decisiones de la Junta Directiva del Personal que impliquen despidos. Esta apelación será ante un árbitro, quien revisará el expediente hecho ante la Junta Directiva del Personal y revocará la decisión de la Junta Directiva del Personal sólo en el caso de que el sindicato demuestre que la decisión de la Junta Directiva del Personal de confirmar el despido, basada en el expediente realizado ante la Junta Directiva del Personal, no fue por causa justificada. Si el expediente ante la Junta Directiva del Personal ya ha sido preparado, el sindicato puede obtener una copia para arbitraje pagando el costo razonable de la copia. Sólo si el expediente ante la Junta Directiva del Personal aún no se ha preparado, el gasto de preparar ese expediente para el arbitraje se regirá por la disposición de “el perdedor paga”, contenida en la Sección 14.8 de este Contrato. El Distrito no se desviará arbitrariamente de su práctica existente respecto a la preparación de expedientes en casos de despido ante la Junta Directiva del Personal. En todos los demás aspectos, dichos arbitrajes se deberán regir por los procedimientos descritos en el Artículo XIV, Secciones 14.7 y 14.8 de este Contrato. No obstante lo anterior, las suspensiones podrán apelarse a arbitraje en lugar de ante la Junta Directiva del Personal, previa solicitud por escrito del sindicato. Los casos disciplinarios que pasan de un despido a una suspensión como resultado de una decisión de la Junta Directiva del Personal no pueden ser después arbitrables como resultado de dicha decisión. Las disposiciones del Procedimiento de Quejas aquí contenidas y el procedimiento de apelaciones de la Junta Directiva del Personal son mutuamente excluyentes y no deberá ponerse un remedio compensatorio en virtud de ambas.

**Sección 10.4. *Suspensiones de emergencia.*** El Distrito limitará las suspensiones disciplinarias a un máximo de cinco (5) días hábiles, excepto en casos de suspensiones de emergencia. Las suspensiones de emergencia ocurrirán sólo cuando se responda a aquellas situaciones de emergencia en las que la seguridad o el bienestar del empleado, o de otros empleados del Distrito, o del público en general, estén bajo amenaza, o las operaciones o servicios del Distrito se vean sustancialmente interrumpidos o impedidos. En casos de suspensión de emergencia, el Distrito convocará una reunión disciplinaria a solicitud del sindicato, después de ocurrida la suspensión, para revisar las circunstancias.

Si el Distrito no puede tomar una decisión disciplinaria dentro de los quince (15) días naturales siguientes a una suspensión de emergencia, a solicitud del sindicato, el Distrito programará una reunión de revisión de situación con el sindicato y el empleado, en el trigésimo (30mo.) día natural siguiente a la suspensión, o antes. El Distrito limitará las suspensiones de emergencia a treinta (30) días naturales y, en cualquier caso, a no más de cuarenta y cinco (45) días naturales antes de que se tome la decisión disciplinaria, excepto en los casos en que haya un proceso penal del empleado aún pendiente. Queda entendido que, que en todas las audiencias de carácter disciplinario de la Junta Directiva del Personal, no se requerirá que el acusado testifique antes de la presentación de todas las pruebas en las que se basó el Distrito para sustentar sus cargos.

Al finalizar una investigación que no resulte en una audiencia para un despido, el empleado deberá ser reinstalado en su lugar de trabajo anterior cuando sea posible y deberá recibir una compensación de reintegración completa, incluido el pago retroactivo completo, excepto en los casos en que una audiencia CAM o un acuerdo con el sindicato resulte en una determinación por la que se justifica una suspensión sin sueldo, ante lo que el Distrito tendrá derecho a deducir del salario atrasado del empleado los días de suspensión.

## **ARTÍCULO XI**

### **Lugar de trabajo seguro y saludable**

**Sección 11.1.** El Distrito continuará tomando disposiciones razonables para el mantenimiento de condiciones de trabajo seguras y la protección de la salud para todos los empleados, incluidos aquellos cubiertos por el Sindicato Local 73. El sindicato cooperará con este fin y alentará a todos los empleados a trabajar de manera a salvo de riesgos. Será responsabilidad tanto de los empleados como de los supervisores informar sobre condiciones de trabajo inseguras e insalubres. Los empleados deberán cumplir con las reglas y regulaciones de seguridad en el trabajo y los supervisores y empleados deberán informar los accidentes con prontitud a sus supervisores y al Departamento Médico. Los supervisores deberán ayudar a los empleados a buscar atención médica y completar informes de accidentes dentro de las veinticuatro (24) horas posteriores al incidente. El Distrito deberá capacitar a cada empleado en el uso adecuado de herramientas, equipos y maquinaria. Cada empleado tiene la responsabilidad de seguir los procedimientos de seguridad correctos en todo momento y de informar a su supervisor si será útil recibir más capacitación. El Distrito proporcionará el equipo de seguridad adecuado para cada puesto de trabajo; esto incluye equipo físico e iluminación adecuados. El Distrito instruirá a los empleados sobre el uso de equipo de seguridad. Los empleados deben usar el equipo de seguridad prescrito en todo momento, cuando dicho equipo sea necesario. El Distrito impondrá sanciones a cualquier empleado que no use el equipo de seguridad o al supervisor que no siga los procedimientos aquí establecidos. Estas sanciones podrán incluir una de las siguientes: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión o despido.

Queda acordado que, en los casos en los que un empleado del Distrito esté obligado a usar zapatos o botas de seguridad, el Distrito le proporcionará el calzado según sea necesario, pero sin exceder un par cada año para los empleados de tiempo completo, empleados durante todo el año, y un par cada dos años para los empleados de temporada. La necesidad o no de un nuevo par de zapatos o botas de seguridad se reservará a criterio del Distrito, pero el Distrito no deberá ejercer su derecho a usar su criterio a este respecto de manera arbitraria. El Distrito deberá proporcionar botas de seguridad cada año en las sesiones de orientación de los empleados, las cuales se llevarán a cabo a más tardar en su fecha de inicio. El Distrito deberá recoger las botas de seguridad para todos los empleados de temporada al final de la temporada. Las botas se deberán etiquetar adecuadamente con el nombre del empleado y se almacenarán de manera que se devuelvan las botas correctas al empleado correspondiente antes del comienzo de la próxima temporada.

Queda entendido y acordado que los empleados mantendrán adecuadamente sus zapatos o botas de seguridad, y que los empleados deben seguir los procedimientos justificables que el Distrito implementará para adquirir zapatos y/o botas de seguridad nuevos.

Además, se formará un comité de seguridad a más tardar un (1) mes después de la ejecución de este Contrato y deberá estar compuesto por un número representativo de empleados de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo (que no exceda cinco (5) miembros), y personal de la gerencia. Deberá haber un presidente conjuntamente designado por el sindicato y el Distrito. Todos los participantes del sindicato y de la gerencia correspondientes deberán ser notificados, por escrito, de los nombres, lugares de trabajo y números de teléfono de trabajo de los miembros del Comité, así como de la dirección de trabajo del presidente designado.

Es responsabilidad del Distrito garantizar a los empleados un ambiente de trabajo seguro. Por lo tanto, las partes acuerdan que el Comité de Seguridad se reunirá al menos una vez al año para revisar la necesidad de brindar seguridad en parques específicos. El Comité deberá revisar, entre otras, cualquier solicitud de un oficial de seguridad, y deberá revisar los informes de incidentes. El Comité diseñará recomendaciones y el Distrito deberá tomará en consideración las recomendaciones del Comité. Deberá ser obligatorio que el Comité se reúna como mínimo una vez por trimestre con el fin de abordar las preocupaciones de seguridad de los empleados. El Distrito revisará todas las inquietudes y/o quejas de seguridad y trabajará de buena fe para resolver los problemas de manera justificable y a buen tiempo. Todas las quejas escritas deberán dirigirse al presidente designado y responderse, por escrito, dentro de veinte (20) días hábiles posteriores a su recepción. Si el Comité no puede resolver disputas de seguridad, dichas disputas deberán quedar sujetas al Procedimiento de Quejas, siempre que impliquen una supuesta violación del texto legal expreso o la intención de cualquier disposición expresa de este Contrato. El plazo para presentar una queja formal no deberá comenzar sino hasta que las partes acuerden que se ha llegado a un punto muerto. Los límites de tiempo podrán ampliarse de común acuerdo por buena causa.

Si la vida de un afiliado está amenazada o está en grave peligro y el empleado ha presentado un informe policial, el Distrito deberá trasladar inmediatamente a la persona tal como lo estipula el Artículo 18 de este Contrato. Se deberá notificar al supervisor del empleado sobre cualquier transferencia realizada en apego a esta disposición. Si una investigación policial revela que el informe se presentó falsamente, entonces el empleado puede quedar sujeto a medidas disciplinarias.

## **Sección 11.2.**

- A. El Distrito acepta que todas las instalaciones recibirán mantenimiento de acuerdo con todos los códigos y regulaciones gubernamentales con respecto a los componentes y materiales de construcción con plomo y asbesto. Con ese fin, a partir de la ratificación y con una vigencia que deberá completarse antes del vencimiento de este Contrato, el Distrito deberá iniciar un régimen de inspección para verificar que todas las instalaciones cumplan con este Artículo. El Distrito se compromete a proporcionar información sobre el proceso de inspección, si hay una previa solicitud. Además, el Distrito se compromete a responder a las quejas sobre infestaciones de plagas en interiores (roedores, cucarachas, etc.) tan pronto como sea posible, después de haber recibido una queja a través de los canales correspondientes, o dentro de setenta y dos (72) horas cuando exista una amenaza significativa para la salud y la seguridad (por ejemplo, un nido de avispas en la entrada de un edificio o una infestación de roedores en una casa de campo).

B. 1) Las partes abajo firmantes están de acuerdo con el principio de que los espacios interiores del Distrito de Parques de Chicago deben funcionar a niveles de temperatura seguros. Con este fin, dentro de tres meses posteriores a la ratificación de este Contrato, las partes deberán convocar al Comité de Seguridad establecido tal como se describe en el Artículo 11 sobre Espacio de trabajo seguro y saludable, para hacer recomendaciones al Distrito para mejorar la regulación de la temperatura de los edificios del Distrito.

2) El Distrito deberá poner a amplia disposición el procedimiento escrito para informar problemas de temperaturas extremas, incluida la información de contacto de los ingenieros de construcción y una ubicación centralizada en línea para informar y rastrear las órdenes de trabajo y las reparaciones completadas que resulten de los informes de temperaturas extremas. El Distrito deberá dotar a las instalaciones de los Parques con medidores de temperatura para este fin.

3) El Distrito se compromete a atender los informes de mal funcionamiento de equipos o de las instalaciones de edificios relacionados con las temperaturas del edificio (por ejemplo, ventiladores descompuestos, así como aires acondicionados, calderas y ventanas rotos) en un plazo de cinco (5) días después de la recepción del informe.

C. El Distrito acepta cumplir con las normas del Departamento de Salud Pública de Illinois para instalaciones acuáticas.

D. Las partes abajo firmantes acuerdan que el Distrito cambiará el término de “Guardia de Seguridad” por el de “ Oficial de Seguridad” en todos los documentos del Distrito de Parques de Chicago donde aún no lo haya hecho.

E. Las partes acuerdan establecer un Equipo Conjunto de Manejo de Crisis para: a) trabajar en colaboración para desarrollar pautas para mejorar la seguridad dentro del Distrito, y b) reunirse con el personal del Distrito afectado para desarrollar respuestas a incidentes específicos de seguridad, como los citados en esta Sección a continuación.

F. En el caso de que se dispare un arma de fuego en propiedad del Distrito o dentro del Distrito (por ejemplo, un parque, una casa de campo o una playa), el Distrito se esforzará por aumentar la seguridad en las instalaciones de acuerdo y en proporción a las circunstancias del incidente. El Distrito deberá hacer un intento de buena fe por trabajar con las fuerzas del orden y socios comunitarios relevantes para atender la seguridad.

G. El Distrito deberá hacer todos los esfuerzos justificables para responder con los recursos apropiados para abordar situaciones en las que un empleado informa al Distrito de una situación en curso que, de buena fe, cree puede presentar un riesgo para su seguridad (como estar solos en su casa de campo a horas en que el edificio es frecuentado por personas que los hacen sentir inseguros) o que están recibiendo atención no deseada y/o inapropiada por parte de un elemento o elementos del público visitante (por ejemplo, un “acosador”).

H. La Seguridad del Distrito de Parques de Chicago mantendrá su línea de comunicación ya establecida con el Despacho OEMC de la Ciudad de Chicago.

I. Cualquier empleado que trabaje solo y que cierre con llave las puertas de las instalaciones asignadas del Distrito, basándose en un temor justificable por su propia seguridad, no deberá ser sancionado.

## **ARTÍCULO XII** **Residencia**

Se requiere que todos los empleados, como condición para tener su empleo continuo con el Distrito, cumplan con los requisitos de residencia establecidos en el Capítulo 5, Sección C del Código del Distrito de Parques de Chicago.

## **ARTÍCULO XIII** **Empleo secundario**

Cada empleado cubierto por este Contrato puede tener un empleo secundario, pero a condición de que dicho empleo secundario no interfiera con el empleo de tiempo completo en el Distrito. Dicho empleo debe informarse al Distrito y actualizarse a medida que se produzcan cambios. El Distrito se reserva el derecho de restringir o prohibir el empleo secundario por una buena causa. En caso de que el Distrito necesite cambiar el horario de trabajo de un empleado pagado por hora y el horario de trabajo modificado entra en conflicto con el empleo secundario del empleado —excepto en una emergencia o cuando el Distrito no habría podido prever justificablemente la necesidad de cambiar el horario de trabajo—, el Distrito proporcionará un aviso con dos (2) semanas de anticipación del cambio de horario. El Distrito deberá hacer un esfuerzo justificable para evitar cambiar el horario de un empleado de una manera que entra en conflicto con su empleo secundario. A solicitud del empleado, el Distrito se reunirá y discutirá cualquier inquietud que el empleado tenga relacionada con el cambio de horario. El Distrito se compromete a dar la debida consideración en caso de que otro empleado, en la misma clasificación laboral que el empleado, que esté calificado para realizar el trabajo requerido sin ninguna capacitación adicional y de acuerdo con las necesidades operativas, se ofrezca como voluntario para trabajar las horas cambiadas. Nada en este documento deberá obligar al Distrito a asignar un empleado sustituto en circunstancias en las que eso desencadenaría una obligación de pagar horas extras.

## **ARTÍCULO XIV** **Procedimiento de Quejas**

**Sección 14.1. Definición.** Una queja es una disputa o diferencia de opinión planteada por un empleado o por la unión de trabajadores contra el Distrito, la cual implica una presunta infracción al texto legal expreso o a la intención de cualquier disposición expresa de este Contrato, o que involucra una mala aplicación de sus reglas y regulaciones.

**Sección 14.2. Intento informal de resolución.** Antes de presentar una queja formal, el empleado puede hablar de cualquier queja o inquietud relacionada con su empleo con su supervisor en un

esfuerzo por resolver el asunto. La plática informal puede incluir a un representante de la unión sindical, a petición del empleado y la aprobación del supervisor. Queda entendido que el plazo para presentar una queja formal no comenzará hasta que concluya el proceso informal.

**Sección 14.3. *Plazos para la presentación.*** No se deberá aceptar ni procesar ninguna queja formal, a menos que ésta se presente, por escrito, dentro de quince (15) días hábiles posteriores a que el empleado en cuestión tuvo conocimiento —o debería haber tenido conocimiento mediante el uso de diligencia justificable— del suceso que dio lugar al presunto agravio. Si una queja no se presenta dentro de los plazos establecidos anteriormente, se considerará “renunciada”. Si el Distrito responde y la queja no es apelada al siguiente paso dentro de los plazos especificados establecidos anteriormente, o cualquier extensión mutuamente acordada del mismo, se considerará resuelta sobre la base de la última respuesta del Distrito. Si el Distrito no responde una queja o una apelación de la misma dentro de los límites de tiempo especificados, entonces la queja podrá ser tratada como denegada y automáticamente procederá al siguiente paso, a condición de que el sindicato presente la queja en el siguiente paso dentro de los quince (15) días hábiles a partir de la última fecha en que venció la respuesta del Distrito correspondiente al paso anterior. Los límites de tiempo en cada paso podrán extenderse mediante acuerdo mutuo por escrito entre el Distrito y el representante sindical involucrado en cada paso. Las solicitudes de extensión no deberán ser denegadas injustificadamente. El término “días hábiles” utilizado en este Artículo deberá significar los días de lunes a viernes, inclusive, y deberá excluir los sábados, domingos y aquellos días festivos en los que el Edificio de Administración del Distrito esté cerrado.

Siempre que el Distrito decida conceder una queja, el Distrito deberá proporcionar al sindicato una notificación por escrito de la decisión. Con respecto a las quejas que involucran dinero, el Distrito deberá proporcionar al sindicato la información que establezca el desglose completo del pago que debe entregarse al empleado. Cuando las partes acuerdan resolver una queja, las partes abajo firmantes deberán preparar un acuerdo de conciliación por escrito y trabajarán para finalizarlo. En los casos en que se trate de dinero, el Distrito proporcionará al sindicato información que establezca el desglose completo del pago arreglado.

**Sección 14.4. *Procedimiento.*** Las quejas relacionadas con la resolución de la clasificación estarán sujetas a los límites de tiempo establecidos en la Sección 16.6 de este Contrato y se deberán presentar a partir del Paso 3. La queja relacionada con la denegación injusta de un ascenso de puesto de conformidad con la Sección 16.5 de este Contrato deberá presentarse desde el Paso 3 y se deberá transmitir una respuesta por escrito a la organización sindical dentro de treinta (30) días naturales posteriores a la recepción de la queja por parte del representante de Relaciones Laborales del Distrito. Las quejas relacionadas con la subcontratación según la Sección 8.2 de este Contrato se deberán presentar a partir del Paso 3. Las quejas relacionadas con suspensiones según la Sección 10.3 de este Contrato se deberán presentar a partir del Paso 3. Las quejas relacionadas con descensos de categoría después de 120 días según la Sección 16.4 de este Contrato se deberán presentar a partir del Paso 3.

Todas las demás quejas presentadas contra el Distrito se deberán procesar de la siguiente manera:

**PASO 1:** Cualquier empleado de la unidad cubierta por este Contrato Colectivo que tenga una queja, o un representante sindical a nombre de los empleados de la unidad cubierta por el Contrato

Colectivo, deberá presentarla por escrito a su supervisor inmediato miembro de la unidad no cubierta por el Contrato. En este Paso 1 podrá participar el gerente regional de Recursos Humanos del Distrito. La queja escrita deberá contener una declaración completa de los hechos, la disposición o disposiciones de este Contrato que el Distrito presuntamente ha violado, y el remedio solicitado. El supervisor inmediato de la unidad no cubierta por el Contrato deberá dar su respuesta por escrito dentro de quince (15) días hábiles posteriores a la recepción de la queja. El reclamante y el representante de la unión laboral recibirán copia de la respuesta correspondiente al 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, ésta deberá remitirse por escrito al representante de Relaciones Laborales del Distrito dentro de quince (15) días hábiles a partir de que se recibió la respuesta en el Paso 1. El representante de Relaciones Laborales, o su designado, deberá concertar una reunión para hablar de la queja dentro de quince (15) días hábiles a partir de la recepción de la apelación, en un momento mutuamente acordado para las partes, a menos que exista un acuerdo mutuo para ampliar los plazos. En la reunión deberán estar presentes el delegado sindical y/o representante del sindicato y el reclamante. El representante de Relaciones Laborales, o su designado, deberá transmitir una respuesta por escrito al sindicato dentro de quince (15) días hábiles siguientes a su reunión. El reclamante y el representante de la unión sindical deberán recibir copia de la respuesta correspondiente al Paso 2.

**PASO 3:** Si la queja no se resuelve en el Paso 2 y el sindicato desea apelar, éste deberá dirigirse, por escrito, al director de Recursos Humanos del Distrito, o a su representante designado, dentro de quince (15) días hábiles posteriores a que recibió la respuesta del Distrito correspondiente al Paso 2. Se concertará una reunión en un momento mutuamente acordado por las partes, pero dentro de quince (15) días hábiles a partir de la recepción de la apelación, a menos que exista un acuerdo mutuo para extender los límites de tiempo. La reunión del Paso 3 deberá incluir a las mismas personas descritas en el Paso 2 del Procedimiento. El director de Recursos Humanos, o su designado, deberá presentar una respuesta por escrito al sindicato dentro de quince (15) días hábiles a partir de la fecha de la reunión. El reclamante y el representante de la unión laboral deberán recibir copia de la respuesta correspondiente al Paso 3.

**Sección 14.5. Participación a distancia.** Los participantes pueden participar en reuniones de quejas y disciplina a través de medios electrónicos, incluidos, entre otros: videoconferencia, conferencia virtual, teleconferencia y cualquier plataforma adicional que las partes acuerden. Cualquier delegado en servicio puede asistir en persona a las reuniones antes mencionadas, pero las partes acuerdan que solamente un delegado asistente será considerado para presentarse en el horario del Distrito. Si un participante es un delegado que participa de forma remota y hay un delegado que asiste en persona, el Distrito solamente remunerará al delegado que asista en persona (según se considere en el horario del Distrito).

**Sección 14.6. Mediación.** Cualquiera de las partes puede presentar una solicitud por escrito a la otra para la mediación de una queja que ha avanzado al Paso 3. Si ambas partes están de acuerdo con la mediación, primero intentarán llegar a un acuerdo sobre un mediador. Si las partes no pueden ponerse de acuerdo sobre un mediador, solicitarán el nombramiento de un mediador al FMCS (Servicio Federal de Mediación y Conciliación). El cronograma establecido en la Sección 14.7 para invocar el arbitraje deberá mantenerse suspendido mientras las partes participan en la

mediación. Cualquiera de las partes, mediante notificación escrita a la otra, podrá dar por terminado el proceso de mediación, en cuyo caso comenzará a correr el plazo para invocar el arbitraje.

#### **Sección 14.7. Arbitraje.**

a) *Disposiciones generales* . Si la queja no se resuelve de acuerdo con el procedimiento anterior, la organización sindical puede remitir la queja a arbitraje legalmente vinculante, dentro de quince (15) días hábiles después de haber recibido la respuesta del director de Recursos Humanos correspondiente al Paso 3, o después de una sesión de mediación. Las partes deberán intentar llegar a un acuerdo sobre un árbitro dentro de cinco (5) días naturales posteriores a la recepción de la notificación de remisión de arbitraje y, en caso de que las partes no puedan llegar a un acuerdo sobre un árbitro dentro de dicho período de cinco (5) días, las partes inmediatamente deberán solicitar conjuntamente al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS, por sus siglas en inglés) que presente una lista de cinco (5) árbitros ubicados dentro de 250 millas de Chicago que sean miembros de la Academia Nacional de Árbitros. Cualquiera de las partes podrá rechazar una (1) lista completa. Tanto el Distrito como el sindicato deberán tener derecho de tachar dos (2) nombres de la lista. Una parte deberá eliminar el primer nombre y en seguida la otra parte eliminará un segundo nombre; la primera parte un tercer nombre y la otra parte un cuarto nombre, y la persona que quede en la lista será el árbitro. El orden en que se irán tachando nombres se determinará mediante el lanzamiento de una moneda. El árbitro será notificado de su selección mediante una carta conjunta del Distrito y el sindicato solicitando que el árbitro fije una hora y lugar, aunque sujeto a la disponibilidad de los representantes del Distrito y del sindicato. Todas las audiencias de arbitraje se llevarán a cabo en Chicago, Illinois, a menos que las partes acuerden lo contrario.

b) *Limitaciones de la autoridad del árbitro*. El árbitro deberá actuar en capacidad judicial, no legislativa, y no tendrá derecho de enmendar, modificar, anular, ignorar, agregar o sustraer las disposiciones de este Contrato. El árbitro sólo deberá considerar y tomar una decisión con respecto a las cuestiones específicas presentadas por escrito en el Primer Paso del Procedimiento de Quejas (a menos que las partes acuerden lo contrario), y el árbitro no tendrá autoridad para tomar una decisión sobre cualquier otra cuestión que no le haya sido presentada. El árbitro puede considerar más de una queja a la vez si las partes así lo acuerdan mutuamente.

En caso de que el árbitro encuentre una violación a los términos de este Contrato, deberá diseñar un remedio apropiado siempre y cuando el remedio no esté más allá del alcance del acuerdo contractual de las partes. El árbitro no deberá tener poder de tomar una decisión contraria o incongruente o que modifique o varíe de cualquier manera la aplicación de leyes y reglas y regulaciones que tengan pleno vigor y efecto de ley en el Distrito, o cualquier ordenanza del Distrito. El árbitro deberá presentar su decisión por escrito, dentro de sesenta (60) días naturales siguientes al cierre de la audiencia o a la presentación de los escritos por las partes —lo que sea ocurra más tarde—, a menos que las partes acuerden mutuamente una extensión por escrito. La decisión del árbitro se deberá basar únicamente en su interpretación del significado o la aplicación de los términos expresos de este Contrato a los hechos de la queja presentada. Una decisión tomada de conformidad con los términos de este Contrato deberá ser definitiva y legalmente obligatoria para todas las partes.

c) *Proceso de arbitraje acelerado para quejas relacionadas con la subcontratación conforme a la Sección 8.2, que fueron presentadas en el Paso 3.* Los casos trasladados a arbitraje acelerado conforme a esta disposición serán escuchados por un árbitro seleccionado conjuntamente por las partes de una lista de árbitros mantenida para este propósito. La lista de cinco árbitros que se utilizarán en este proceso incluye actualmente: Ed Benn, Robert Brookins, George Fleischli, Robert McAllister y Jeanne Vonhof. Las partes acuerdan seleccionar a los árbitros de la lista en forma rotatoria alfabética. Ambas partes se reservan el derecho de eliminar unilateralmente el nombre de un árbitro del panel en cualquier momento y por cualquier motivo. Si el nombre de algún árbitro es eliminado del panel, éste será eliminado permanentemente y no podrá ser seleccionado para escuchar futuros casos de arbitraje acelerado que involucren a las partes. Las partes acordarán un reemplazo dentro del mes siguiente (1 mes). Ninguna de las partes puede eliminar el nombre de un árbitro de la lista una vez que ese árbitro haya sido seleccionado para darle audiencia a un caso y/o el árbitro mantenga jurisdicción sobre un arbitraje de una queja pendiente entre las partes. El árbitro así seleccionado debe aceptar fallar una decisión a más tardar a los treinta (30) días naturales después del cierre de la audiencia. Cualquiera de las partes podrá presentar informes escritos posteriores a la audiencia de acuerdo con este plazo para la decisión. Las partes, de común acuerdo, podrán exigir que se emita una decisión verbal además de, o en lugar de, una decisión escrita. Salvo por lo expresamente dispuesto en este inciso, el proceso de arbitraje acelerado permanece sujeto a todas las demás disposiciones de este Artículo, incluidas, entre otras, el alcance de la autoridad del árbitro para interpretar y aplicar el Acuerdo, los honorarios y gastos del árbitro, las transcripciones, la convocatoria de testigos y similares.

**Sección 14.8. Honorarios y gastos.** La parte perdedora en un arbitraje deberá pagar los honorarios y gastos del árbitro. En el caso de un arreglo concertado o “decisión dividida”, las partes deberán compartir equitativamente los honorarios y gastos del árbitro. Los honorarios y gastos del árbitro deberán incluir el costo de una transcripción escrita para el árbitro, pero en el entendido de que una transcripción escrita es opcional para las partes, y que solamente se le cobrará su costo a la parte que solicite una transcripción escrita. La parte que solicite la continuación o el aplazamiento de un arbitraje deberá encargarse de la cuenta de los honorarios y gastos relacionados. Las partes podrán acordar mutuamente continuar o posponer un arbitraje por buena causa, en cuyo caso los honorarios y gastos de dicha continuación se dividirán en partes iguales entre las partes.

**Sección 14.9. Junta Directiva del Personal.** Queda entendido y acordado expresamente que, excepto lo dispuesto en la Sección 10.3 del presente documento, las suspensiones y despidos no estarán sujetos al Procedimiento de Quejas establecido en este Artículo y estarán sujetos a la jurisdicción exclusiva de la Junta Directiva del Personal del Distrito según lo dispuesto por los Estatutos Compilados de Illinois (1992) y los Estatutos Revisados de Illinois (1991) y las disposiciones aplicables de las reglas y procedimientos del personal, tal como dichas reglas y procedimientos puedan ser adoptadas o modificadas ocasionalmente, y las disposiciones para la apelación establecidas en la Sección 10.3 del presente documento.

**Sección 14.10. Empleados estacionales o de temporada.** Para propósitos de la aplicación de este Contrato, las partes acuerdan que a los empleados de temporada que hayan sido empleados por el Distrito más de ciento ochenta (180) días consecutivos de empleo, y que sean despedidos, se les otorgarán derechos de apelación al Servicio de Carreras Profesionales de la misma manera que si

estuvieran cubiertos estatutariamente por la Junta Directiva del Personal y los estatutos y reglamentos del Servicio de Carrera aplicables. Al comienzo de su cuarta temporada consecutiva, los empleados de temporada tendrán acceso al Procedimiento de Quejas con fines disciplinarios de conformidad con el Contrato. Antes de la cuarta temporada, un empleado de temporada puede ser sancionado de conformidad con el Contrato sin recurrir al Procedimiento de Quejas. Sin embargo, durante ese tiempo, los empleados de temporada tienen derechos de queja limitados a cuestiones de pago y coberturas, así como a cualquier otro derecho específicamente enumerado para los empleados de temporada según los términos expresos del Contrato<sup>9</sup>. Al comenzar el empleo, los empleados de temporada recibirán un aviso de las fechas de inicio y finalización de su empleo. Además, todos los empleados de temporada deberán recibir una evaluación al final de la temporada por parte de su supervisor inmediato que indique/ si pueden o no regresar la próxima temporada. Todos los empleados recibirán una copia de la evaluación. Todos los empleados de temporada recibirán un aviso previo de despido al menos cinco (5) días hábiles antes de la fecha efectiva de despido.

Al comienzo de la tercera temporada consecutiva, los empleados de temporada no podrán ser despedidos ni listados como “no recontratados” sin que el despido sea supervisado por el asesor de Relaciones con los Empleados o por el director de Recursos Humanos, o su designado. El Distrito, previa solicitud escrita del sindicato, se deberá reunir con el sindicato para platicar sobre la recontratación del empleado estacional. Durante esta reunión, se le brindará al sindicato la oportunidad de presentar pruebas y argumentos para respaldar la recontratación del empleado de temporada. El Distrito no deberá negar arbitrariamente la solicitud de la unión sindical de volver a contratar al empleado estacional.

## **ARTÍCULO XV**

### **Prohibición de huelgas y cierre patronales**

**Sección 15.1.** *Prohibición de huelgas y cierres patronales.* Durante la vigencia de este Contrato, ni la unión sindical ni sus funcionarios o agentes, ni ningún empleado por ningún motivo, autorizarán, instituirán, ayudarán, tolerarán o participarán en una desaceleración concertada del trabajo, o paro laboral, huelga, ni huelga de solidaridad ni una negativa concertada a trabajar, ni negarse a seguir instrucciones de trabajo justificables. Durante la vigencia de este Contrato, ni el Distrito ni sus agentes, por ningún motivo, autorizarán, instituirán, ayudarán o promoverán como resolución de una disputa laboral ningún cierre patronal impuesto contra los empleados cubiertos por este Contrato.

**Sección 15.2.** *Responsabilidad oficial sindical.* El sindicato acepta notificar a todos los funcionarios y representantes locales respecto a su obligación y responsabilidad de mantener el cumplimiento de este Artículo, incluida su responsabilidad de permanecer en el trabajo durante cualquier interrupción que pueda ser causada o iniciada por la unión sindical o cualquier otro grupo de empleados o individuos, y para alentar a los empleados que estén violando la Sección 15.1 a regresar al trabajo.

**Sección 15.3.** *Acción disciplinaria.* El Distrito podrá despedir o sancionar a cualquier empleado que viole la Sección 15.1. Además, el Distrito puede despedir o sancionar a cualquiera, a algunos,

a uno o a todos los empleados que no cumplan con sus responsabilidades especiales según lo estipulado en la Sección 15.2.

**Sección 15.4. *Restricción judicial.*** Nada de lo contenido en este documento impedirá que el Distrito obtenga una orden de restricción judicial y daños y perjuicios en caso de violación de este Artículo.

**Sección 15.5. *Instalaciones golpeadas.*** El Distrito no deberá obligar a los miembros de la unidad cubierta por el Contrato a que crucen las líneas de huelga en las instalaciones de las Escuelas Públicas de Chicago donde los empleados de las Escuelas Públicas de Chicago estén en huelga. Queda entendido que el programa del Distrito concertado para realizarse en una instalación de las Escuelas Públicas de Chicago puede trasladarse a un lugar diferente donde no haya huelga en caso de una huelga.

## **ARTÍCULO XVI**

### **Antigüedad**

**Sección 16.1. *Definición.*** Para efectos de la aplicación de este Contrato, excepto lo dispuesto a continuación, se deberá definir como “antigüedad”<sup>1</sup> la duración del servicio continuo de un empleado en un determinado título de puesto de empleo desde la última vez que ingresó el empleado en ese puesto (tiempo en el título de empleo). La antigüedad a nivel del Distrito de Parques (en adelante denominada como “antigüedad en el Distrito”) se definirá como la duración del servicio continuo de un empleado en el Distrito de Parques.

**Sección 16.2. *Aplicación de la antigüedad.***

- a) En la aplicación de la antigüedad para ascensos de puesto, la antigüedad en el Distrito será el factor determinante cuando, sean relativamente iguales las calificaciones, habilidades y capacidades para realizar el trabajo en cuestión entre los empleados de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo involucrados.
- b) La aplicación de la antigüedad (tiempo en el título de empleo) será el factor determinante al programar las vacaciones. Para todos los fines de este Contrato, “tiempo en el título de empleo” deberá incluir el tiempo que pasaron en puestos contratados por horas y también el contratado por meses en la misma clasificación laboral (a los efectos de aplicar esta disposición, el término “misma clasificación laboral” comprenderá las clasificaciones “Mensual” y “Por Horas” compartiendo exactamente el mismo título, como, por ejemplo, “Instructor de Gimnasia”).
- c) Para efectos de ceses por recorte de personal, recontrataciones después de ceses por recorte, y derechos de reemplazo, la antigüedad será como se define arriba, excepto cuando un empleado haya trabajado en el mismo título de puesto con el Servicio de Carrera Profesional en más de una ocasión, en cuyo caso la antigüedad del

---

<sup>1</sup> Antigüedad, por el inglés “*seniority*”, también es llamada “señoría” en algunos planteles. (Nota de traducción.)

empleado para propósitos de cese por recorte, recontractación y los derechos de desplazamiento deberá comprender el tiempo más largo que pasó el empleado de Servicio de Carrera Profesional en el título de puesto. La antigüedad, así definida, se deberá aplicar en todos los casos de cese por recorte y reincorporación en el sentido de que el(los) empleado(s) con la menor cantidad de tiempo en el cargo en la clasificación laboral afectada deberá ser cesado primero, y el(los) empleado(s) con el mayor tiempo en el empleo en la clasificación de trabajo afectada deberá ser llamado primero.

**Sección 16.3.** *Fin de la antigüedad.* La antigüedad en el Distrito se deberá terminar por cualquiera de las siguientes razones:

- a) Renuncia o jubilación.
- b) Despido por causa justificada.
- c) No reincorporarse al trabajo al finalizar un permiso de ausencia o vacaciones.
- d) Ausencia del trabajo por cese por recorte de personal por un período de tiempo superior a los veinticuatro meses (24), o bien, equivalente a la antigüedad del empleado: lo que sea menor.
- e) No notificar al Distrito dentro de una (1) semana de la intención del empleado de presentarse a trabajar luego de que se le ha llamado de vuelta al trabajo después de un cese, siempre y cuando se le haya enviado un aviso de presentación a trabajar por correo registrado o certificado o por telegrama, a la última dirección conocida del empleado.
- f) Ausencia del trabajo por cualquier motivo que no sea un cese por recorte, incluidas, entre otras, lesiones y enfermedades relacionadas y no relacionadas con el trabajo, por un período superior a doce (12) meses, o según lo dispuesto en la Sección 21.6, Inciso “iii”.
- g) Ausencia del trabajo sin dar aviso al jefe de Departamento o al supervisor por dos (2) días hábiles consecutivos —cuando se trata de guardias de seguridad y empleados de las Unidades Acuáticas— y tres (3) días hábiles consecutivos cuando se trate de todos los demás empleados, excepto por causa justificada.

**Sección 16.4.** *Período de prueba.* Todos los empleados nuevos y aquellos contratados después de una pérdida de su antigüedad se considerarán empleados a prueba hasta que hayan cumplido ciento ochenta (180) días. Durante el período de prueba del empleado, el empleado no deberá tener acceso al Procedimiento de Quejas. No contará la antigüedad entre los empleados a prueba. Al completar exitosamente el período de prueba, un empleado adquirirá antigüedad que será retroactiva a su última fecha de contractación con el Distrito en un puesto cubierto por este Contrato. Los empleados en período de prueba pueden ser despedidos sin derecho a apelar, excepto cuando se hagan acusaciones sobre discriminación ejercida por parte del Distrito, como la estipula el Artículo VI,

Sección 6.1 y Sección 6.2, en cuyo caso los empleados tendrán derecho de presentar una queja formal ante la Oficina de Prevención y Responsabilidad, que tiene la tarea de administrar y hacer cumplir y llevar su reclamo al administrador de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Empleo del Distrito, quien investigará el reclamo de conformidad con la Ordenanza de Derechos Humanos del Distrito, como lo haría con cualquier empleado en período de prueba, o bien, cuando se hagan acusaciones sobre discriminación por parte del Distrito como se describe en el Artículo VI, Sección 6.2, en cuyo caso los empleados deberán tener derecho a presentar una queja ante el director de Recursos Humanos o su designado. Ninguna queja que alegue una violación de la Sección 6.1, o Sección 6.2, o ambas, deberá operar como una retención o de otro modo impedir el despido de un empleado en período de prueba tal como está estipulado en esta Sección.

### **Sección 16.5. Ocupación de puestos vacantes.**

#### **A. Determinación de vacantes permanentes.**

- 1) El Distrito deberá determinar si hay una vacante permanente por cubrir y, en cualquier momento antes de que dicha vacante quede cubierta, determinará si dicha vacante deberá ser cubierta. Si el Distrito determina cubrir una vacante mediante el anuncio del puesto vacante, se contempla que el proceso de selección habitualmente se completará dentro de noventa (90) días. Si el Distrito no puede completar el proceso de selección dentro de noventa (90) días, entonces, a previa solicitud del sindicato, el Distrito deberá proporcionar al sindicato un aviso por escrito de las razones por las que está tardando más en cubrir el puesto, y el Distrito intentará cubrir la vacante dentro de noventa (90) días después de haber sido declarada vacante. Si el Distrito decide no cubrir una vacante, el Distrito lo deberá notificar así al sindicato y a todos los solicitantes de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo, y dar una razón.
- 2) Se define como vacante un puesto abierto que el Distrito decide cubrir. Una apertura de vacante puede resultar de diversos factores, tales como la incorporación de nuevos puestos y/o clasificaciones, reasignaciones, ascensos de puestos, licitaciones o separación por cualquier motivo.
- 3) Es el objetivo del Distrito, y el propósito de esta Sección, brindar a los empleados del Distrito la oportunidad de competir por vacantes de ascensos, proporcionar movilidad ascendente para los empleados y mejorar la capacidad del Distrito para utilizar de manera plena y efectiva al personal actualmente calificado y capacitado en toda la organización. Para efectos de ascensos de puesto, la antigüedad deberá definirse como el tiempo de servicio continuo de un empleado en el Distrito.

#### **B. Procedimiento de solicitud de transferencia.**

##### **B.1 Procedimiento de solicitud de transferencia para Acuáticos.**

- 1) Para propósitos de la aplicación de esta Sección, con excepción de las asignaciones de verano, una transferencia se define como un cambio del lugar de trabajo al que está asignado el empleado, durante más de treinta (30) días. Las reubicaciones

obligatorias requeridas como resultado del cierre de una localidad o de una instalación no califican en esto ni cuentan como una reubicación obligatoria para efectos de esta Sección.

- 2) El Distrito mantiene el derecho de transferir a sus empleados cuando sea necesario para aumentar las operaciones y la producción eficientes. El Distrito deberá notificar por escrito a los empleados, antes del 1ro. de abril, sobre la intención de transferirlos por necesidades operativas de verano. Para las necesidades operativas de verano, los empleados regresarán a su lugar de trabajo anterior a menos que se les notifique lo contrario por escrito antes del 1ro. de abril. Para las necesidades operativas restantes durante todo el año, los empleados regresarán a su lugar de trabajo anterior a menos que se les notifique por escrito antes del 1ro. de agosto. Si un empleado es ascendido de puesto, el ascenso puede requerir un cambio en el lugar asignado que no siga las fechas de notificación antes mencionadas .

Los empleados que deseen solicitar una transferencia permanente deben notificar a la gerencia por escrito antes del 15 de marzo para asignaciones de verano y antes del 15 de julio para asignaciones de todo el año.

En ningún momento los empleados deberán ser transferidos de puesto obligatoriamente por motivos de sanción disciplinaria. Con respecto a los empleados que están en clasificaciones o con títulos de supervisor, instructor y acuáticos, una transferencia obligatoria de dicho empleado deberá estar limitada a no más de dos veces por año natural, y no deberá ocasionar una pérdida de pago.

Si el Distrito tiene la intención de reducir la cantidad de empleados de una clasificación de empleo en un lugar y transferirlos a otro lugar, el Distrito deberá buscar voluntarios entre los empleados en la clasificación laboral afectada, siempre y cuando los voluntarios tengan la capacidad presente en ese momento para realizar el trabajo requerido (incluyendo, entre otros, la capacidad de trabajar en el horario requerido) sin una capacitación adicional.

El Distrito asignará personal de Acuáticos de acuerdo con las necesidades generales del Distrito . Para fines de operación segura de playas y piscinas, las asignaciones se hacen con respecto a la capacidad de un individuo para trabajar en el horario requerido y las necesidades operativas. La antigüedad no será el factor determinante en la colocación de las asignaciones de los empleados; sin embargo, en el caso de que el Distrito reciba múltiples solicitudes de transferencia al mismo lugar y se satisfagan las necesidades generales del Distrito, prevalecerá la solicitud del empleado calificado que tenga la mayor antigüedad (que tenga mayor tiempo en el cargo). Si a un empleado no se le concede la asignación solicitada, el empleado puede solicitar una revisión de la asignación dentro de cinco (5) días después de haber recibido la notificación de dicha asignación. Previa solicitud, el Distrito deberá explicar las razones por las que el empleado no recibió la asignación solicitada. Si lo solicita, el Distrito deberá proporcionar a la organización sindical una lista de todas las localidades y el personal asignado para cada localidad. Si un

trabajador empleado de año completo no pasa la prueba de natación antes del Día Memorial del Soldado Caído, el Distrito no está obligado a cumplir con su solicitud de asignación.

- 3) Un empleado puede solicitar una transferencia si completa y envía una solicitud de transferencia en SharePoint. Las solicitudes de transferencia tienen vigencia por un (1) año natural. A los empleados que presenten múltiples solicitudes y que se les acepte una transferencia sólo se les permitirá una única transferencia dentro de un período de doce (12) meses. Los empleados deberán recibir una copia de todas las solicitudes presentadas con la fecha de recepción anotada en la copia. La lista de empleados que han solicitado transferencias y la fecha de su solicitud se proporcionará al sindicato cuando así lo solicite.
- 4) Las solicitudes de transferencia de los empleados actualmente en funciones en sus puestos tendrán prioridad sobre los solicitantes que no pertenecen a unidades cubiertas por el Contrato Colectivo.
- 5) El Distrito le dará al sindicato una lista de los empleados recientemente transferidos por departamento una vez cada trimestre, previa solicitud.

## **B.2 Procedimiento de solicitud de transferencia para miembros de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo en trabajo no acuático.**

- 1) Para propósitos de la aplicación de esta Sección, una transferencia se define como un cambio permanente en el centro de costos de nómina salarial y el código de ubicación o patio de servicio al que está asignado el empleado para trabajar.
- 2) El Distrito se reserva el derecho de transferir a sus empleados cuando sea necesario para aumentar las operaciones y la producción eficientes. El Distrito deberá notificar por escrito a los empleados su intención de transferirlos, con cinco (5) días hábiles de anticipación a la fecha efectiva de dicha transferencia. En ningún momento los empleados deberán ser transferidos obligatoriamente por motivos de sanción disciplinaria. Con excepción de los empleados en clasificaciones o títulos de supervisor e instructor, el Distrito deberá seleccionar al empleado de menor antigüedad para su transferencia dentro de la región del empleado, de entre los empleados calificados en la misma clasificación o título de puesto de empleo. Con respecto a los empleados en clasificaciones o títulos de supervisor o instructor, una transferencia obligatoria de dicho empleado se deberá limitar a no más de dos veces por año natural y no deberá ocasionar pérdida de salario. Si el Distrito tiene la intención de reducir la cantidad de empleados en una clasificación laboral en un lugar y transferirlos a otro lugar, el Distrito buscará voluntarios entre los empleados en la clasificación laboral afectada, siempre que los voluntarios tengan la capacidad presente en ese momento para realizar el trabajo requerido (incluyendo, entre otros, la capacidad de trabajar en el horario requerido) sin una capacitación adicional.

Las transferencias temporales y obligatorias de empleados deberán estar limitadas a un plazo de treinta (30) días naturales, después de los cuales el empleado deberá ser regresado a su localidad y horario originales, y la vacante deberá ser puesta a concurso, o bien, la transferencia a ese sitio deberá ser tratado como un traslado permanente. en cuyo caso se deberán aplicar las secciones correspondientes de este Contrato.

- 3) Un empleado puede solicitar una transferencia completando y enviando una solicitud de transferencia en SharePoint. Las solicitudes de transferencia tienen vigencia durante un (1) año natural. A los empleados que presenten múltiples solicitudes y queden aceptados para una transferencia solamente se les permitirá una única transferencia en el período de doce (12) meses. Los empleados deberán recibir una copia de todas las solicitudes presentadas con la fecha de recepción anotada en la copia.
- 4) Las solicitudes de transferencia de los empleados en funciones tendrán prioridad sobre los solicitantes que no pertenecen a unidades cubiertas por el Contrato Colectivo de negociación.
- 5) Al hacer ocupar una vacante, el Distrito deberá seleccionar al empleado de mayor antigüedad en la clasificación laboral (empleado con mayor tiempo en el cargo) que tenga una solicitud de transferencia válida archivada, antes de hacer público el puesto vacante, siempre y cuando el empleado tenga la capacidad en el presente para realizar el trabajo requerido con una orientación justificable, sin necesidad de una capacitación adicional. El Distrito le deberá entregar a la organización sindical una lista de empleados que últimamente hayan sido transferidos, por cada departamento, una vez por trimestre, previa solicitud.

Con vigencia de transferencias durante el año natural 2020, para que se considere una solicitud de transferencia válida según esta subsección, la solicitud de transferencia debe haberse enviado en línea vía SharePoint (o Taleo o cualquier sistema en línea similar designado por el Distrito), antes de las 11:59 p. m. del 31 de diciembre de 2019. Las solicitudes de transferencia para años posteriores deben seguir este mismo proceso (por ejemplo, para que se considere válida en 2021, la solicitud debe haberse presentado en línea a más tardar a las 11:59 p. m. del 31 de diciembre de 2020, y así sucesivamente).

El Distrito deberá proporcionar a los miembros de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo una confirmación por escrito de la recepción de su solicitud de transferencia al momento de su presentación.

### **C. Recontrataciones.**

Al momento de hacer ocupar una vacante, si no hay empleados que tengan solicitudes de transferencia archivadas, se notificará al sindicato de cualquier nueva vacante antes de cualquier recontratación, y el Distrito deberá seleccionar al empleado en la clasificación laboral de la lista

de recontrataciones, si hay alguna, de acuerdo con la Sección 16.8 de este Contrato. Si las personas en la lista de recontrataciones no aceptan el puesto vacante, entonces el Distrito seguirá su proceso de selección normal para cubrir la vacante.

**D. Anuncios y postulaciones a concurso.**

- 1) Al hacer ocupar una vacante y si no hay dichos empleados que tengan solicitudes de transferencia archivadas antes de cualquier anuncio de la vacante, y si además no hay empleados elegibles en dichas listas de llamada de vuelta al trabajo o reinstalación, el Distrito deberá hacer público el puesto vacante para postulantes a concurso.
- 2) Los empleados pueden postularse a puestos de trabajo que el Distrito determine que están permanentemente vacantes para dar ascensos. El aviso de una vacante permanente determinada por el Distrito se publicará en el sitio electrónico del Distrito de Parques y en otros lugares apropiados según lo determine el Distrito durante un mínimo de 14 días. La publicación deberá contener al menos lo siguiente: el puesto de trabajo, las calificaciones, lugar de trabajo, si se conoce, y la tarifa de pago, e incluirá todos los deberes y calificaciones adicionales justificablemente necesarios para satisfacer las necesidades del Distrito para la contratación en el puesto en particular. Si una publicación se cancela o se vuelve a publicar después de la cancelación, se le deberá notificar esto a la unión sindical por escrito. Los anuncios de puestos para vacantes de pago por hora deberán incluir las horas semanales proyectadas para el puesto, sujeto a las condiciones del Artículo VII y la Sección 17.1, Inciso “a”.
- 3) Todos los solicitantes de puestos vacantes determinados por el Distrito como puestos permanentes deben cumplir con las calificaciones mínimas para el puesto a fin de ser considerados para la selección por el Distrito. Los empleados deben presentar sus solicitudes para vacantes utilizando el proceso de solicitud en línea del Distrito. Los empleados que tengan preguntas o necesiten ayuda para utilizar el procedimiento de solicitud en línea del Distrito, deben comunicarse con un representante de Recursos Humanos. Todos los empleados calificados que presenten solicitudes para vacantes recibirán una respuesta por correo electrónico acusando recibo de la solicitud.
- 4) Al hacer sus selecciones, el Distrito deberá dar la prioridad a los solicitantes empleados sobre los solicitantes que todavía no son empleados, a menos que los solicitantes no empleados tengan demostrablemente mayor habilidad y capacidad para satisfacer las necesidades relacionadas con el trabajo según lo determine justificablemente el Distrito. Entre los solicitantes de empleados, los empleados mensuales y por horas deberán tener prioridad antes que los empleados de temporada que hayan trabajado un mínimo de dos temporadas en dos años consecutivos en todos los casos; y los empleados de temporada que hayan trabajado un mínimo de dos temporadas en dos años consecutivos deberán tener prioridad antes que todos los demás solicitantes que sean empleados de temporada y que

aquellos solicitantes que nunca han sido empleados. En caso de que otros empleados de temporada presentes o anteriores soliciten puestos vacantes para los cuales están calificados, su experiencia previa de temporada con el Distrito deberá ser un factor tomado en consideración por el Distrito, siempre y cuando lleguen a la fase final del proceso de selección. En ningún caso la decisión deberá ser arbitraria o caprichosa.

- 5) Cuando los empleados solicitantes estén relativamente igual de calificados para realizar el trabajo requerido, de conformidad con la definición usual y habitual de ese término por parte de los árbitros laborales, el Distrito normalmente deberá seleccionar al empleado solicitante con la mayor antigüedad en el Distrito entre los solicitantes. “Relativamente igual calificado” se basará únicamente en criterios de buena fe relacionados con el trabajo, incluidas las habilidades, la experiencia, el desempeño, la capacitación y la educación. Una vez que un empleado recibió un trabajo bajo el procedimiento de postulaciones a concurso, no deberá recibir otra preferencia más como postulante a concurso bajo esta subsección durante un período de 12 meses. Nada en este documento obligará al Distrito a entrevistar a postulantes con menor antigüedad para una vacante si el Distrito determina durante el proceso de selección que se debe otorgar la vacante a un postulante con una mayor antigüedad.

Para los puestos de trabajo durante todo el año, los entrevistadores del Distrito de Parques revisarán y considerarán cualquier currículum y materiales presentados como parte de la solicitud de empleo que corroboren las calificaciones enumeradas para el puesto, excepto aquellos documentos prohibidos por el Plan de Empleo del Distrito. El Distrito deberá mantener un registro escrito de la revisión que incluya notas y comentarios. El Distrito deberá conservar la documentación de su consideración de estos materiales, la cual se proporcionará a la unión sindical cuando así la solicite.

- a. Con vigencia para vacantes mensuales en puestos de Asistente (MES) declaradas y ocupadas después de la fecha de vigencia de este Contrato sucesor de otro, los empleados en puestos de Asistente (HORA) pagados por hora que se postulen a concursar para dicha vacante y que cumplan con los criterios mínimos de admisibilidad del Distrito (incluido no tener una suspensión disciplinaria dentro de los dieciocho meses anteriores) y que estén calificados de cualquier otra manera, serán seleccionados en el orden de antigüedad en el título de puesto. Un Asistente (HORA) que se postule exitosamente para un puesto de Asistente (MES), pero que luego rechace el puesto, no deberá ser admisible para postularse a otro puesto de Asistente (MES) durante otro año.

- 6) A los solicitantes que no sean seleccionados, el Distrito deberá darles un aviso de esto dentro de diez (10) días hábiles posteriores a que la vacante haya sido ocupado. En caso de que deseen programar una reunión con el Distrito de Parques de Chicago para analizar por qué no fueron seleccionados para ocupar el puesto para el que

fueron entrevistados, pueden llamar al Departamento de Recursos Humanos al 312-742-5220. Tengan a mano la siguiente información cuando llamen: puesto para el que fue entrevistado, fecha de la entrevista y nombres de sus entrevistadores. Si el solicitante lo pide, Recursos Humanos le proporcionará una copia de los puntajes de la entrevista del solicitante. Previa solicitud, se deberá enviar a la organización sindical una copia de la lista de postulaciones, con las fechas de antigüedad de los postulantes en el Distrito y el nombre del postulante ganador identificado. Un postulante seleccionado no podrá presentar postulaciones para otra vacante permanente determinada por el Distrito durante un (1) año. Un empleado no puede transferirse durante un período de doce meses después de una postulación exitosa a un ascenso a un puesto mensual. Esta limitación no deberá aplicarse a un empleado que ocupe un puesto pagado por hora durante todo el año en el Distrito. Los puestos pagados por hora de todo el año no se consideran “puestos de postulación” y alguien que sea contratado o ascendido a un puesto de todo el año pagado por hora no queda considerado como postulante exitoso que no concursaría para otra vacante permanente determinada por el Distrito durante uno (1) año. La limitación de no postularse durante un (1) año solo se aplicaría a aquellos puestos que fueron ocupados de conformidad con los anuncios de vacantes que figuran como puestos a concurso.

- 7) Durante el proceso de postulación a concurso y/o selección dispuesto en este Artículo, el Distrito podrá hacer ocupar temporalmente dicha vacante por no más de noventa (90) días.
- 8) Con respecto a los empleados que han sido protegidos por reconocimiento de experiencia, tal como lo identificado por las partes en su carta de acuerdo de Exención Temporal por Equivalencia de Experiencia de 10 Años para Instructores Físicos Mensuales del Distrito de Parques de Chicago 2023, y con respecto a aquellos empleados que han ocupado un puesto que requiere un título escolar (incluido, entre otros, Instructor Mensual, Supervisor de Patio de Recreo o Supervisor de Parque) desde antes del 1ro. de enero de 2012, o que fueron parte de la lista de exenciones de 2019, el Distrito acepta, a partir de la ratificación de este Contrato, lo siguiente: i) que no deberá quitárseles de su puesto actual únicamente sobre la base de que no poseen el título escolar requerido (a menos que el título escolar sea legalmente obligatorio); ii) que serán admisibles para solicitar transferencias dentro de su clasificación laboral en el presente y no se considerarán inadmisibles para la transferencia sólo por no poseer el título escolar requerido (a menos que el título escolar sea legalmente obligatorio); iii) que tendrán derecho a postularse a concurso para un ascenso según la Sección 16.5.D, para un puesto que requiera un título escolar, y no se considerarán inadmisibles basándose únicamente en la falta de un título escolar (a menos que un título escolar sea legalmente obligatorio).

El Distrito de Parques acuerda proponer modificaciones a las descripciones de trabajo (como se refleja a continuación) para los puestos de Instructor pagado por Hora y Mensual, Supervisor de Patio de Recreo y Supervisor de Parque, a fin de permitir selección por experiencia en lugar de por

títulos escolares y/o a fin de reducir la cantidad de años de experiencia equivalentes que se necesiten tener en lugar de un título escolar. Cabe anotar que estos cambios a las calificaciones mínimas que se encuentran en las descripciones de puestos deben ser aprobados por la Junta Directiva del Personal del Distrito.

Calificaciones mínimas revisadas para las descripciones de trabajo para instructores pagados por hora y mensuales y para supervisores de parques y patios de juegos:

- **INSTRUCTOR FÍSICO (HORA):** CALIFICACIONES MÍNIMAS.— Capacitación y experiencia: Se requieren al menos veinte (20) horas de estudios de recreación y ocio o educación física en un colegio universitario acreditado, o (3) años de experiencia laboral en Parques y Recreación o en un campo de trabajo relacionado; se prefiere si tiene título de bachillerato universitario (licenciatura de pregrado).
- **INSTRUCTOR FÍSICO (MES):** CALIFICACIONES MÍNIMAS DESEABLES.— Capacitación y experiencia: Bachillerato universitario (licenciatura de pregrado) en Educación Física, Recreación y Ocio, Servicios Sociales, Educación, Educación Especial, Desarrollo Infantil o en una especialidad comparable, y (2) años de experiencia en Parques y Recreación o en un campo laboral relacionado, o bien: 20 horas de un colegio universitario acreditado en estudios de recreación, ocio o educación física y al menos (4) años de experiencia laboral en Parques y Recreación o en un campo laboral relacionado. Preferiblemente tener bachillerato universitario (licenciatura de pregrado).
- **SUPERVISOR DE PARQUE DE JUEGOS:** CALIFICACIONES MÍNIMAS DESEABLES.— Capacitación y experiencia: Bachillerato universitario (primera licenciatura) en Educación Física, Recreación y Ocio, Servicios Sociales, Educación, Educación Especial, Desarrollo Infantil o en una especialidad comparable y (4) años de experiencia en Parques y Recreación o un campo laboral relacionado, o bien: 20 horas de estudios en recreación, ocio o educación física en un colegio universitario acreditado y al menos (6) años de experiencia laboral en Parques y Recreación o campo relacionado. Preferiblemente bachillerato universitario (licenciatura de pregrado).
- **SUPERVISOR DE PARQUES -** CALIFICACIONES MÍNIMAS DESEABLES - Capacitación y experiencia: Licenciatura en Educación Física, Recreación, Estudios de Ocio, Servicios Sociales, Educación, Educación Especial, Desarrollo Infantil o especialidad comparable y (6) años de experiencia en Parques y Recreación o campo relacionado O 20 horas de una universidad acreditada en recreación, estudios de ocio o educación física y al menos (8) años de experiencia laboral en Parques y Recreación o campo relacionado. Preferiblemente bachillerato universitario (licenciatura de pregrado).

Las partes acuerdan que Supervisor del Parque es un puesto de postulación a concurso, lo cual entra en vigor desde la fecha de ratificación del Contrato.

#### **E. Retiro.**

- 1) El empleado que sea ascendido tendrá un período de evaluación, que no excederá los noventa (90) días, para demostrar que puede realizar el trabajo. Si, en cualquier momento durante ese período, el Distrito tiene causa basada en el desempeño laboral del empleado, respecto a que el empleado no puede realizar el trabajo, entonces el empleado será regresado al trabajo que tenía justo antes del ascenso, desplazando, si es necesario, a cualquier empleado que ha sido colocado en dicho empleo.
- 2) A un empleado que sea transferido o ascendido voluntariamente se le permitirá, por un período de 30 días, regresar a su clasificación laboral anterior en la unidad cubierta por el Contrato Colectivo.

**Sección 16.6. Trabajo fuera de la clasificación.** Cualquier empleado cubierto por este Contrato, a quien se le indique o se le permita por escrito realizar sustancialmente todos los deberes y responsabilidades de una clasificación con salario más alto, durante cinco (5) o más días laborales consecutivos, se le deberá pagar a la tarifa de pago más alta, retroactivamente al primer día del período de cinco días consecutivos, mientras se continúe desempeñando en las funciones de calificación más alta. Si el Distrito continúa dirigiendo o permitiendo que un empleado realice sustancialmente todos los deberes y responsabilidades de una clasificación con mayor remuneración durante más de 120 días —excepto cuando el empleado en funciones permanentes esté en licencia, la cual deberá ser de seis (6) meses—, el Distrito deberá entonces anunciar y hacer ocupar el puesto como vacante permanente, de conformidad con este Artículo. Si el empleado a quien se le ha pagado por trabajar en una clasificación con salario más alto también es el postulante ganador cuando el puesto se anunció como una vacante permanente, la fecha de antigüedad de dicho empleado para propósitos de tiempo que cuenta en ese puesto deberá ser la fecha en que el empleado fue inicialmente remunerado por trabajar en la clasificación de mayor remuneración, siempre y cuando el empleado haya continuado desempeñando el trabajo de mayor calificación sin interrupción.

En el caso de que un empleado reciba instrucciones verbales para realizar sustancialmente todos los deberes y responsabilidades de una clasificación con salario más alto dentro del significado comprendido en este Artículo, y el empleado solicite por escrito la confirmación de esta instrucción, la falta de respuesta se considerará que constituye el permiso para realizar las funciones en cuestión.

**Sección 16.7. Lista de antigüedad.** El Distrito deberá mantener y conservar actualizada una lista de antigüedad que indique la fecha de contratación del empleado, el puesto actual por título de empleo y la fecha de ingreso a ese título de empleo. El Distrito deberá publicar mensualmente una lista de antigüedad actualizada y proporcionar una copia a la unión sindical. Cualquier objeción a la lista de antigüedad tal como se proporciona deberá reportarse por escrito al Distrito dentro de treinta (30) días naturales a partir de la fecha en que la lista de antigüedad se proporcione al sindicato o, de otro modo, la lista deberá quedar aprobada según se dispone.

**Sección 16.8. Cese por recorte de personal/falta de trabajo y recontratación.** El Distrito, a su exclusivo criterio, determinará si son necesarios los recortes de personal, a menos que se establezca claramente que tal determinación es arbitraria. Los empleados que se vean afectados por los

recortes de personal serán notificados lo antes posible, pero no menos de catorce (14) días naturales antes de la fecha del cese por recorte. Cuando los empleados sean cesados por recorte, el orden de su despido será el siguiente:

- a) Cualquier empleado de temporada en la clasificación laboral afectada será cesado primero.
- b) En seguida los empleados pagados por hora en la clasificación laboral afectada serán despedidos en orden inverso a su antigüedad. Cuando dos (2) o más empleados contratados por hora tienen la misma antigüedad, el(los) empleado(s) programado(s) regularmente para trabajar el menor (menor) número de horas será despedido primero.
- (c) Finalmente, los empleados mensuales, en orden inverso a su antigüedad, serán los últimos en ser despedidos.

Los empleados que sean cesados por recorte de personal después del 29 de enero de 1996 deberán ser incluidos en una lista de reconstratación por un período de dos años. Si hay una posibilidad de reconstratación, los empleados en la clasificación laboral afectada que todavía estén en la lista de reconstratación serán llamados de vuelta al trabajo en el orden inverso de su despido, siempre y cuando estén actualmente calificados para realizar el trabajo en la clasificación laboral sin una capacitación adicional.

Los empleados que tengan derecho a la reconstratación recibirán un aviso de reconstratación con catorce (14) días naturales de anticipación, y el aviso de reconstratación se enviará al empleado por correo certificado o registrado, con copia al sindicato. El empleado debe notificar al jefe de departamento su intención de regresar en un plazo dentro de una semana después de haber recibido la notificación de reconstratación. Se considerará que el Distrito ha cumplido con su obligación al enviar el aviso de reconstratación por correo registrado o correo certificado con acuse de recibo, o por telegrama, a la dirección postal proporcionada por el empleado, siendo obligación y responsabilidad del empleado proporcionar la jefe de departamento su más reciente dirección postal.

**Sección 16.9. *Derechos de desplazar a otros empleados.*** Un empleado que de otro modo sería despedido pero que tiene derechos de parte del Servicio de Carrera Profesional en cualquier otro título de empleo puede, para evitar el despido, ejercer derechos de desplazamiento como se establece en las Reglas de la Junta Directiva del Personal, desplazando al empleado de menor rango que ocupa un puesto en ese otro título y que carece de Servicio de Carrera Profesional en el título, o que aparece más abajo en la lista de antigüedad para ese título que el empleado que está ejerciendo derechos de desplazamiento. Sin embargo, tal como se establece en las Reglas de la Junta Directiva del Personal, un empleado puede regresar solo al grado o título más alto en el que tenga suficiente antigüedad para desplazar a un empleado. Si un empleado elige no volver a ocupar ese título, según lo establecido en las Reglas de la Junta Directiva del Personal, el nombre de ese empleado será eliminado de la lista de antigüedad en ese título y luego perderá otros derechos de Servicio de Carrera en ese título.

**Sección 16.10. *Voluntarios.*** La unión de trabajadores reconoce el interés del Distrito en mantener un Programa de Voluntariado eficaz, como una parte importante del compromiso del Distrito de

brindar servicio público y establecer relaciones productivas con los patronos del Parque. Asimismo, el Distrito reconoce el interés del sindicato de mantener la integridad de su unidad cubierta por el Contrato Colectivo evitando el uso de voluntarios, incluidos los de tipo SWAP, en lugar de empleados de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo para cumplir con los requisitos laborales. Tanto el sindicato como el Distrito reconocen que los voluntarios no son parte de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo.

## **ARTÍCULO XVII**

### **Horas de trabajo y horas extras**

#### **Sección 17.1. *Solicitud.***

- a) Este Artículo tiene como objetivo definir las horas normales de trabajo por día o por semana vigentes al momento de la ejecución de este Contrato. Nada de lo contenido en este documento se deberá interpretar como una garantía de horas de trabajo por día o por semana (con la excepción de lo que estipula la Sección 17.2, Inciso “b”, a continuación, relacionada con los Líderes de Recreación), ni como un impedimento para que el Distrito —después de notificar al sindicato y de ofrecer cualquier oportunidad para discutir el asunto—, desde reestructurar la jornada laboral o la semana laboral normal, o establecer nuevos horarios de trabajo para los empleados, o establecer puestos de medio tiempo, pero a condición de que se haya brindado a cualquier empleado calificado para realizar el trabajo, según lo determine el Distrito, y que esté cubierto por este Contrato, la oportunidad de realizar el trabajo antes de que se contraten a nuevos empleados.
- b) El Distrito deberá establecer un procedimiento mediante el cual el Distrito, sujeto a consideraciones presupuestarias y necesidades programáticas, brindará a los empleados interesados que trabajan por hora durante todo el año en las clasificaciones designadas, la oportunidad de aumentar anualmente sus horas programadas fijas durante la temporada de verano, antes de contratar empleados de temporada. A los sesenta días antes del inicio del proceso de contratación por temporada, el Distrito deberá consultar con la organización sindical sobre el desarrollo de dicho procedimiento.

**Sección 17.2. *Semana laboral y jornada de trabajo normal.*** La semana laboral normal deberá ser de cinco (5) días consecutivos de empleo, y la jornada normal de trabajo deberá ser de ocho (8) horas consecutivas por cada día para todos los empleados mensuales. No deberá haber asignaciones de turnos de trabajo divididos.

- a) Empleados mensuales: Aquellos empleados que permanentemente tienen programado trabajar 40 horas semanales durante todo el año.
- b) Empleados pagados por hora durante el año completo: Aquellos empleados que tienen programado trabajar regularmente 35 horas por semana o menos, durante todo el año. Los empleados por hora que trabajen más de 35 horas a la semana, durante un período de tres (3) meses, excluyendo el aumento de las horas de verano

(de abril a septiembre), se considerarán “empleados mensuales”. El tiempo de coberturas debidamente aprobado contará como tiempo trabajado para los efectos de la aplicación de esta Sección. A los “Líderes de Recreación de Todo el Año” se les garantizará un mínimo de veinte (20) horas de trabajo presupuestadas por semana, excepto que si un Líder de Recreación de Todo el Año solicita trabajar menos de 20 horas, el Distrito podrá conceder la solicitud basándose en las necesidades operativas.

- c) Empleados de temporada pagados por hora: Aquellos empleados que están programados regularmente para trabajar 40 horas por semana o menos de forma estacional durante un máximo de seis meses por año (1040 horas).

**Sección 17.3. *Periodos de descanso.*** Todos los empleados que trabajen un turno de seis (6) horas o más deberán recibir al menos dos (2) descansos de quince (15) minutos. Todos los empleados que trabajen un turno de menos de seis (6) horas deberán recibir al menos un (1) descanso de quince (15) minutos. Durante el trabajo más allá de las horas normales de un día laboral, los empleados deberán recibir descansos en los mismos intervalos que los recibidos durante un día laboral normal.

**Sección 17.4. *Receso para comer.*** A todos los empleados, salvo acuerdo mutuo, se les deberá conceder un tiempo de comida sin goce de sueldo de treinta minutos durante cada turno de trabajo regular, pero fuera del conteo de las ocho horas normales de trabajo. El tiempo de traslado está incluido en su receso de comida. Siempre que sea posible, el receso de comida se programará a mitad de cada turno.

**Sección 17.5. *Cambios en la semana laboral normal y la jornada laboral.*** Los turnos, días de trabajo y horas a que estén asignados los empleados deberán constar en un calendario y horario de trabajo mensual. Si, en aras de una operación eficiente, fuera necesario establecer horarios que se aparten de la jornada normal de trabajo o semana laboral normal, el Distrito deberá notificar de dicho cambio al empleado de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo que se vea afectada con la mayor antelación posible, pero no menos de cinco (5) días hábiles antes de la fecha de vigencia de dicho cambio, excepto en situaciones de emergencia. Para efectos de la aplicación de este Artículo, se define como “emergencia” algo que no es justificablemente previsible. A los empleados se les deberá avisar por escrito antes de cualquier cambio de horario. Si el Distrito no notifica a un empleado tal como estipula esta Sección, el Distrito, previa solicitud, deberá revertir inmediatamente el horario del empleado. Cualquier empleado que sea llamado a trabajar en un día en el que no estaba previamente programado para trabajar recibirá un mínimo de dos (2) horas de pago a la tarifa que recibe el empleado cuando lo llaman.

Cuando haya un horario abierto disponible, los miembros de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo dentro de los puestos de trabajo correspondientes en esa localidad, que tengan la capacidad en el presente para realizar el trabajo, tienen derecho a solicitar por escrito un cambio de horario tan pronto como el horario abierto esté disponible. La solicitud deberá ser tomada en consideración y ofrecida al miembro de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo basándose en su capacidad presente y/o antigüedad. Las solicitudes de programación tal como las estipula esta Sección no deberán ser denegadas sin justificación. El miembro de la unidad cubierta por el

Contrato Colectivo al que no se le conceda el horario abierto recibirá una notificación por escrito sobre la decisión.

- a. El Distrito y el sindicato acuerdan que continuarán las discusiones sobre la programación de eventos especiales de los empleados a través de reuniones Empleado-Gerenciales.
- b. Los miembros de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo con hijos dependientes pueden presentar una solicitud a su supervisor directo o gerente para obtener tiempo para participar en el registro regular en línea de sus hijos dependientes. Los miembros admisibles de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo deben presentar solicitudes por escrito con diez (10) días de anticipación a su director, su supervisor o gerente, e incluir un formulario completo, proporcionado por el Distrito, que identifique a sus hijos dependientes. El supervisor del sitio programará al personal para permitir una cantidad de tiempo justificable para que los miembros admisibles de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo participen en el registro en línea durante el tiempo de registro programado regularmente. En caso de que existan múltiples solicitudes en competencia, los supervisores o gerentes programarán al personal admisible utilizando la antigüedad para determinar su orden de prioridad.

**Sección 17.6.** *Autorización de horas extras.* En términos generales, no se deben incurrir en horas extras. En condiciones especiales o de emergencia, se pueden incurrir en horas extras, pero solo si lo autoriza específicamente el jefe del Departamento o su designado. Dichas horas extras se pagarán en forma de tiempo libre compensatorio y no como un pago monetario, en la medida permitida por las Enmiendas a las Normas Laborales Justas de 1985 en las regulaciones emitidas de conformidad con la implementación del Departamento del Trabajo de los EE. UU.

**Sección 17.7.** *Pago de horas extras y tiempo libre compensatorio.* Cualquier empleado que esté autorizado a trabajar horas extras fuera del día de trabajo normal o semana laboral normal, según se define en la Sección 17.2 de este Contrato, será compensado por dichas horas extras en la forma dispuesta a continuación en esta Sección pero a condición de que el pago por el trabajo realizado en días festivos se rija por las disposiciones de pago de días festivos de la Sección 19.4 de este Contrato.

A todo empleado que trabaje horas extras autorizadas, según se define en este documento, se le concederá tiempo libre compensatorio, a razón de 1.5 horas por cada hora extra trabajada, hasta un máximo de 120 horas (o 240 horas si el trabajo del empleado incluye seguridad pública, respuesta a emergencias o actividad de temporada según el significado de la Sección 7(0) de la Ley de Normas Laborales Justas, “FLSA” por sus siglas en inglés, y sus enmiendas). El pago por las horas extra trabajadas que excedan el máximo anterior se deberá efectuar en dinero en efectivo a 1.5 veces la tarifa de pago regular del empleado vigente en el momento en que el empleado gana las horas extras.

Las partes entienden y acuerdan que algunos empleados de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo acumularon tiempo compensatorio por horas extras que se hayan trabajado antes del 15 de abril de 1986 (la fecha de vigencia de la Sección 7(0) de la FLSA). Por lo tanto, las partes acuerdan que todo el tiempo compensatorio ganado por un empleado en cualquier momento antes del 15 de abril de 1986 se acreditará al empleado. Sin embargo, dicho tiempo estará disponible para su uso hora por hora, pero no es compensable en la forma establecida por las regulaciones de la FLSA.

Cualquier empleado que haya acumulado horas extras puede optar por utilizar tiempo compensatorio en segmentos de menos de un día laboral completo, si hace previa solicitud por escrito. Si un empleado utiliza tiempo compensatorio después de exceder los límites de la FLSA, el tiempo utilizado se deducirá de las horas que estén por debajo de dichos límites. Los empleados deberán solicitar tiempo libre compensatorio con la mayor antelación posible. El tiempo libre compensatorio se programará, en la medida de lo posible y práctico, en los horarios solicitados por cada empleado. Sin embargo, debido a la naturaleza del trabajo y a la necesidad de mantener el desempeño ordenado y la continuidad de los servicios del Distrito, puede ser necesario limitar o prohibir la toma de tiempo compensatorio durante un período particular o al mismo tiempo. En caso de que un empleado haya presentado una solicitud válida para utilizar el tiempo compensatorio, el empleador deberá proporcionarle al empleado una notificación por escrito otorgando o rechazando la solicitud a más tardar diez (10) días naturales después de que se presente la solicitud. El empleador proporcionará una explicación por escrito sobre todas las respuestas negativas a las solicitudes de tiempo compensatorio de los empleados. Bajo ninguna circunstancia se denegarán dichas solicitudes de manera discriminatoria.

No obstante cualquiera de los términos y condiciones de este Contrato, queda entendido específicamente que los empleados en clasificaciones laborales que están exentas de la reglamentación sobre horas extras de la FLSA no serán compensados de acuerdo con las regulaciones de la FLSA. Sin embargo, los empleados que ocupen dichos puestos acumularán horas extras a la tarifa de horas extras prevista en este Contrato y podrán utilizar dichas horas extras una por una.

Para los viajes nocturnos de recreación comunitaria con participantes, los empleados que trabajen recibirán un pago mínimo de 16 horas de las 24 horas de cada día del viaje y recibirán un pago de medio tiempo por las 8 horas nocturnas que pasen de guardia. Los viajes en los que los participantes estén acompañados por sus padres o tutores quedarán excluidos del pago de guardia nocturna. Los empleados que trabajen horas adicionales aprobadas deberán recibir crédito compensatorio por horas extras, según se define en este Contrato, por todas las horas adicionales dedicadas a atender una situación de emergencia o de conducta de un participante, respaldada por un informe completo del incidente, si esto resulta en que el empleado trabaja más de sus horas normales programadas en cualquier semana laboral.

**Sección 17.8.** *Sin pirámides de tiempos.* Ninguna compensación de tiempo ni ningún tiempo libre compensatorio se pagarán más de una vez por las mismas horas conforme a cualquier disposición de este Artículo o de este Contrato.

## ARTÍCULO XVIII

### Vacaciones

**Sección 18.1. *Ganancia de vacaciones.*** Desde la fecha de contratación hasta la finalización de cinco (5) años de servicio, los empleados deberán ganar por año trece (13) días laborables de vacaciones con sueldo completo. Las vacaciones no se deberán acumular más allá de veinte (20) días hábiles. Después de completar cinco (5) años de servicio, y hasta completar diez (10) años de servicio, los empleados deberán ganar al año quince (15) días laborables de vacaciones con pago completo, los cuales no se acumulará más allá de veinte (20) días hábiles. Después de completar diez (10) años de servicio, los empleados deberán ganar al año veinte días laborables de vacaciones con salario completo, que no se podrán acumular más allá de veinticinco (25) días laborables. Cualquier licencia de vacaciones ganada que exceda los límites impuestos en este documento se perderá al comienzo del siguiente año natural. Si un empleado de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo excede los límites aquí impuestos como resultado de que se le limitaron, negaron, prohibieron o cancelaron sus vacaciones y no tuvo otra oportunidad de usar la licencia, los límites pueden extenderse, pero sujeto a la aprobación simultánea del jefe de Departamento / División y del director de Recursos Humanos. Las solicitudes de extensión no se deberán denegar injustificadamente. Los empleados que tengan cualquier tipo de licencia sin goce de sueldo no deberán ganar vacaciones. Los empleados deberán obtener vacaciones a razón de una doceava parte por cada mes en el que el empleado trabaje o se le pague al menos el setenta y cinco por ciento (65%) de los días naturales del mes. Después de que se haya hecho el cálculo de las vacaciones ganadas de un empleado, si queda un saldo de fracción de un día de trabajo o menos, se considerará que el empleado ha ganado un día laboral de vacaciones, en lugar de una fracción de día como saldo; si queda un saldo fraccionario que rebase un día laboral, se considerará que el empleado ha ganado un día laboral completo de vacaciones en lugar de una fracción de día.

A partir del 1ro. de enero de 2020, los empleados pagados por hora durante todo el año, después de un año de empleo y siempre que hayan trabajado al menos 1 mil 40 horas en el año anterior, tendrán derecho a vacaciones según el cronograma establecido anteriormente, de forma calculada proporcionalmente.

**Sección 18.2. *Tomar las vacaciones.*** Las vacaciones podrán tomarse en incrementos de no menos de medio día laboral después de que el empleado haya estado empleado por el Distrito durante seis (6) meses. Los empleados no podrán tomar vacaciones antes de ganarlas. Los empleados deberán pedir las vacaciones con la mayor antelación posible. El jefe de Departamento o de División puede denegar las solicitudes de vacaciones si dicha ausencia afectaría negativamente e interferiría con el desempeño ordenado y la continuidad de los servicios del Distrito. En caso de una emergencia determinada por el superintendente general, el Distrito podrá cancelar y reprogramar cualquiera o todas las vacaciones aprobadas con anticipación o en el curso de su realización. En la medida en que se le agote la licencia por enfermedad a un empleado, el empleado puede solicitar y utilizar la licencia de vacaciones para fines distintos de tomar unas vacaciones.

**Sección 18.3. *Solicitudes de vacaciones.*** Para asegurar el desempeño ordenado y la continuidad de los servicios brindados por los empleados y sus respectivos departamentos, cada empleado que desee programar unas vacaciones debe solicitar dichas vacaciones con la mayor anticipación posible, pero generalmente al menos un mes antes del período de vacaciones solicitado. Para

garantizar más que se puedan programar sus vacaciones, los empleados deben, tal como lo establecido en la Sección 18.4, solicitar sus vacaciones con la mayor anticipación posible.

Las solicitudes de vacaciones se deberán conceder tras la aprobación del jefe del Departamento, de conformidad con la Sección 18.4, a menos que se determine que dicha ausencia afectaría negativamente e interferiría con el desempeño ordenado y la continuidad del servicio del Distrito. Sin embargo, dichas solicitudes no serán denegadas arbitrariamente.

**Sección 18.4. Programación de vacaciones.** Las vacaciones se programarán, en la medida de lo posible y práctico, en los horarios que solicite cada empleado. Sin embargo, debido a la naturaleza del trabajo y la necesidad de mantener el desempeño ordenado y la continuidad de los servicios del Distrito, puede ser necesario limitar o prohibir que se tomen vacaciones durante un período particular o al mismo tiempo.

Para la programación de vacaciones y la resolución de conflictos que pudieran surgir, en cada Departamento se utilizará el siguiente procedimiento:

- a) Las solicitudes de vacaciones que se presenten durante el mes de diciembre inmediatamente anterior al año natural se procesarán dando preferencia al empleado con la mayor antigüedad en el Distrito que reciba la mayor preferencia. El Distrito deberá proporcionar al empleado una notificación por escrito otorgando o rechazando la solicitud antes del 15 de enero. El Distrito deberá proporcionar una explicación por escrito sobre todas las respuestas negativas a las solicitudes de vacaciones programadas.
- b) Las solicitudes de vacaciones que se presenten durante el año natural actual se procesarán dando preferencia al orden en que se reciban las solicitudes de vacaciones, y dando la primera prioridad las que se reciban primero. En caso de que se reciban solicitudes al mismo tiempo para el mismo período de vacaciones, la antigüedad del empleado en el Distrito será el factor determinante. El Distrito proporcionará al empleado una notificación por escrito otorgando o negando la solicitud a más tardar a los diez (10) días naturales después de presentada la solicitud. El Distrito proporcionará una explicación por escrito sobre todas las respuestas negativas a las solicitudes de vacaciones programadas.

**Sección 18.5. Días festivos durante el período de vacaciones.** En caso de que caiga un día feriado durante el período en que un empleado está de vacaciones aprobadas, dicho feriado podrá considerarse como feriado y no se contará como parte de las vacaciones del empleado. El empleado no tendrá derecho de recibir el bono de pago de día feriado si toma vacaciones.

**Sección 18.6. Cancelación de vacaciones.** En caso de una emergencia determinada por el superintendente general, el Distrito podrá cancelar y reprogramar cualquiera o todas las vacaciones aprobadas con anticipación o en el curso del tiempo en que se están tomando las vacaciones. Para los efectos de la aplicación de este Artículo, una emergencia se define como algo que no es razonablemente previsible. En caso de que haya dicha cancelación, la cancelación y la reprogramación deberán realizarse con base y de manera consistente con el orden de prioridad

establecido para cada solicitud de vacaciones de conformidad con las Secciones anteriores del Artículo.

**Sección 18.7. *Veteranos que regresan.*** La licencia militar se deberá otorgar y administrar de acuerdo con el Código del Distrito de Parques de Chicago (Capítulo 5, Sección B, Inciso 5) y las leyes federales y de Illinois aplicables. Los empleados que deban ingresar al servicio militar como resultado del Gobierno de los Estados Unidos, o por cualquiera de sus agencias gubernamentales, o que se alistén voluntariamente en las Fuerzas Armadas del mismo, deberán, dentro de noventa (90) días a partir de la fecha de baja de dicho servicio, notificar al Distrito de su intención de reanudar su empleo en el Distrito. La antigüedad de los empleados deberá mantenerse y se les colocará en el puesto que habrían ocupado si hubieran estado empleados continuamente por el Distrito, en la medida de lo posible, de conformidad con la ley aplicable.

**Sección 18.8. *Recibir pago por vacaciones tras la separación.*** Tras la finalización del empleo o la muerte de un empleado, un empleado o su patrimonio deberán recibir un salario en lugar de cualquier tiempo de vacaciones ganado al que el empleado tenía derecho a tomar en la fecha de la finalización o muerte. La fecha de vigencia del fin de la contratación de un empleado no podrá extenderse por el número de días que equivalga a dicho salario en lugar del tiempo de vacaciones. El Distrito pagará las vacaciones y el tiempo libre no utilizados de conformidad con la Ley de Pago y Cobro de Salarios de Illinois. Los estipendios del supervisor del Parque deberán ir incluidos en el cálculo de su tarifa regular para efectos de horas extras.

**Sección 18.9. *Servicio continuo con otras agencias.*** El Distrito acepta continuar su práctica de reconocer años de servicio con otras agencias de la ciudad y el condado para fines de acumulación de vacaciones y longevidad en virtud de la Sección 22.2.

## **ARTÍCULO XIX**

### **Vacaciones**

**Sección 19.1. *Días feriados observados.*** Los siguientes son días feriados pagados para los empleados por mes y por hora con derecho a tomarlos:

Día de Año Nuevo	Día de la Emancipación (19 de junio)
Día de Martin Luther King	Día del Trabajo
Natalicio de Lincoln	Día de la Raza
Natalicio de Washington	Día de los Veteranos
Día de Acción de Gracias	Día de Navidad
Día Memorial del Soldado Caído	Día de la Independencia

Para los efectos de la aplicación de este Artículo, si uno de los días feriados anteriormente enunciados cae en sábado, deberá ser observado el viernes anterior, y si uno de los días feriados anteriormente enunciados cae en domingo, deberá ser observado el lunes siguiente. Para los empleados cuya semana laboral regular incluye sábado y/o domingo, dichos días feriados que caigan en sábado o domingo se observarán en ese mismo día. Los empleados tendrán la oportunidad de votar en las elecciones de la manera tal como se dispone en 10 ILCS 517-42 y 5117-15.

**Sección 19.2. *Días feriados flotantes.*** A partir del 1 de enero de 2024, los empleados mensuales cubiertos por este acuerdo tendrán derecho a un (1) día feriado flotante pagado cada año de este Contrato.

Para que se le acredite un feriado flotante, el empleado debe estar en situación de ser remunerado con su sueldo o estar recibiendo coberturas por incapacidad o coberturas por seguro de accidentes o enfermedades ocupacionales, o en una licencia FMLA (Ley de Permiso de Ausencia por Razones Médicas y Laborales) el 1ro. de enero. Dicho día feriado flotante deberá ser designado por el empleado. A los empleados cuya solicitud se reciba al menos dos (2) semanas antes del día designado se les concederá el día designado, aunque sujeto a la aprobación del supervisor del empleado, cuya aprobación no será denegada de manera arbitraria o injustificable. En caso de conflicto, deberá prevalecer la antigüedad del Distrito por cada región. En caso de que se requiera que el empleado trabaje en el feriado flotante designado, el empleado recibirá el pago compensatorio premium apropiada según lo dispuesto en la Sección 19.4. Un empleado puede transferir el feriado flotante al siguiente año natural siempre que dicho feriado no exceda un (1) feriado flotante y que el empleado haya hecho una designación a buen tiempo y adecuada que le fue denegada por el empleador. El feriado flotante se puede tomar en incrementos de no menos de un (1) día hábil y los empleados elegibles incluirán aquellos con una licencia FMLA o a aquellos empleados que trabajan el día laboral completo programado inmediatamente antes e inmediatamente después del feriado designado, a menos que se encuentren con permiso de ausencia aprobado y con goce de sueldo o que estén recibiendo coberturas por incapacidad o de seguro por accidente o enfermedad ocupacional en el día laboral programado completo inmediatamente anterior e inmediatamente después de dicho feriado designado, o excepto si está ausente con el permiso del empleador, cuyo permiso no será denegado arbitraria o injustificadamente.

**Sección 19.3. *Requisitos de derecho a días feriados.*** Para tener derecho al pago de días festivos, el empleado debe trabajar el día laboral completo programado inmediatamente antes e inmediatamente después del día festivo, a menos que tenga una licencia remunerada aprobada. Esta Sección no se deberá interpretar en el sentido de que los empleados despedidos por recorte de personal sean admisibles para recibir pago de vacaciones.

**Sección 19.4. *Pago de días feriados.*** Los empleados que no trabajan en un feriado deberán recibir un pago de vacaciones calculado a su tarifa por hora normal por la cantidad de horas para las cuales normalmente estaban programados para trabajar inmediatamente antes del feriado. En caso de una emergencia u otra situación que requiera atención inmediata o especial, el Distrito puede exigir que un empleado trabaje en un día festivo. En tal caso, el empleado mensual recibirá pago normal por todas las horas trabajadas en el feriado, más un tiempo libre compensatorio doble por todas las horas trabajadas en ese feriado. Cuando un día festivo cae dentro de las vacaciones aprobadas de un empleado con derecho, el empleado recibirá el pago correspondiente al día festivo. Los empleados pagados por horas completas en la unidad cubierta por el Contrato Colectivo, a quienes el Distrito exige que trabajen el Día del Trabajo, Acción de Gracias o Navidad, recibirán pago doble por todas las horas trabajadas en dichos días festivos. Los empleados pagados por hora durante todo el año en la unidad cubierta por el Contrato Colectivo, a quienes el Distrito exige que trabajen en un día festivo que no sea el Día del Trabajo, Acción de Gracias o Navidad, recibirán

pago a tiempo y medio de su tarifa regular por todas las horas trabajadas en dichos días festivos. Si un empleado trabaja parte del día durante el día festivo (menos de las horas programadas regularmente para ese día) debido al cierre temprano del parque, el empleado recibirá la diferencia entre sus horas programadas y el pago del día festivo en tiempo regular. Al seleccionar empleados para trabajar durante el día festivo, antes de encargar trabajo obligatorio, el Distrito primero solicitará voluntarios dentro las clasificaciones laborales donde se necesita trabajo. A ningún empleado pagado por hora durante todo el año o por mes se le exigirá que trabaje más de seis (6) días festivos en un año.

## **ARTÍCULO XX**

### **Permiso de ausencia por enfermedad**

**Sección 20.1.** *Obtención de la licencia por enfermedad.* Los empleados obtendrán licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de un día laborable por cada mes completo de servicio con el Distrito en el que el empleado trabaje o en el que se le pague al menos el setenta y cinco por ciento (75%) de los días naturales del mes.

**Sección 20.2.** *Tomar licencia por enfermedad.* La licencia por enfermedad se puede tomar en incrementos de menos de un día laboral completo. Los empleados no pueden tomar licencia por enfermedad antes de ganarla. La licencia por enfermedad se puede utilizar en caso de enfermedad, discapacidad (incluida la discapacidad debida al embarazo) o lesión del empleado o de su cónyuge o hijo dependiente, o citas con médicos, dentistas u otros profesionales médicos. Para períodos de ausencia de cinco (5) días laborales consecutivos o menos, cuando el Distrito pueda fundamentar un patrón de abuso de licencia por enfermedad, el Distrito podrá, a su exclusivo criterio, requerir pruebas para comprobar que dichos días de licencia se utilizaron para los fines aquí establecidos. Para períodos de ausencia de más de cinco (5) días laborales consecutivos, el empleado deberá proporcionar verificación por escrito de los motivos de dicha ausencia al regresar al trabajo. El empleado deberá proporcionar verificación escrita por parte de personas autorizadas en apego a la Ley de Prácticas Médicas de Illinois, o bajo leyes similares de Illinois o de otros estados o países, o por un individuo autorizado por una denominación religiosa reconocida, para dar tratamiento mediante oración o medios espirituales. Dicha verificación deberá reflejar la duración prevista de la licencia por enfermedad. Dicha verificación deberá presentarse al Departamento Médico inmediatamente después de transcurridos más de cinco (5) días hábiles consecutivos tomados como licencia por enfermedad y deberá volver a presentarse no menos de cada cuarenta y cinco (45) días a partir de entonces. El Distrito puede requerir, a su exclusivo criterio, que un empleado se someta a un examen físico en cualquier momento durante el período en que un empleado esté de licencia por enfermedad, o en relación con la solicitud de un empleado de regresar al trabajo después de una ausencia de cinco (5) días consecutivos laborables, o más. El hecho de que un empleado no proporcione dicha verificación o no se presente a dicho examen físico deberá ser causa, con la debida notificación, del fin de dicha licencia.

**Sección 20.3.** *Falsificación de comprobantes de licencia por enfermedad.* El suministro de información falsa en relación con la solicitud de licencia por enfermedad o la falta de presentación de verificación cuando sea necesario (tal como se describe en la Sección 20.2 de este Artículo) puede resultar en la denegación retroactiva de la licencia solicitada y/o sanción disciplinaria.

## **ARTÍCULO XXI**

### **Licencias varias**

**Sección 21.1.** *Licencias sin goce de sueldo.* El jefe de Departamento o División podrá, con la conformidad del director de Recursos Humanos, conceder a un empleado una licencia sin goce de sueldo por un período que no exceda los seis (6) meses. Un empleado que desee tomar una licencia sin goce de sueldo deberá presentar una solicitud por escrito e indicar la duración de la licencia solicitada. Después de considerar las circunstancias, incluida la necesidad del Distrito de tener a otra persona trabajando activamente en el puesto del empleado, el funcionario responsable podrá, según dicte su criterio, y después de recibir la aprobación del director de Recursos Humanos, conceder la licencia solicitada y podrá especificar los términos y condiciones de la licencia. Cualquier decisión del funcionario responsable de negar la licencia y cualquier decisión sobre los términos de la licencia se puede apelar ante el superintendente general, presentando una notificación de apelación por escrito al director de Recursos Humanos dentro de cinco (5) días posteriores a la recepción de la notificación de términos y condiciones de la licencia propuesta. Si un empleado no regresa de su licencia después de la terminación o vencimiento de la licencia, el empleado puede estar sujeto a medidas disciplinarias, incluido el despido.

**Sección 21.2.** *Licencia militar y licencia del Cuerpo de Paz.* Las licencias militares y del Cuerpo de Paz se otorgarán de conformidad con la ley aplicable.

**Sección 21.3.** *Licencia de servicio en tribunales.* Sujeto a una deducción salarial de los honorarios recibidos como miembro de un jurado, un empleado tendrá derecho a licencia de servicio judicial con goce de sueldo cuando sea llamado a desempeñar funciones como jurado, o citado por cualquier tribunal legislativo, judicial o administrativo, u ordenado por el Distrito, para brindar servicios relacionados con litigios que involucren al Distrito. Un empleado que sea llamado para dicho servicio deberá notificar inmediatamente a su jefe de Departamento o División.

Si un empleado necesita o desea asistir a sesiones del tribunal distintas a las especificadas anteriormente, el empleado deberá solicitar licencia de vacaciones, o tiempo compensatorio o licencia diurna personal para dicho propósito.

**Sección 21.4.** *Licencia funeraria.* Un empleado tendrá derecho a tomar libres tres (3) días laborables consecutivos de licencia por funeral con goce de sueldo, con el fin de asistir al funeral de un miembro de la familia inmediata del empleado. Cuando ocurra una muerte y el funeral se lleve a cabo fuera de Illinois y más allá de los estados contiguos, el empleado deberá tener derecho a un máximo de cinco (5) días consecutivos. Familia inmediata significa: esposo(a), hijo (incluido el hermanastro o adoptivo), madre, padre, suegra, suegro, hermano (incluido el hermanastro o medio hermano), hermana (incluida hermanastra media hermana), padrastro, pareja de convivencia doméstica, abuela o abuelo, tutor legal designado por el tribunal y una persona para quien el empleado sea tutor legal designado por el tribunal, y cualquier otro miembro de la familia cubierto en virtud de la Ley de Licencia por Duelo Familiar de Illinois. El empleado deberá proporcionar comprobante satisfactorio de muerte, asistencia al funeral y/o relación con el fallecido, si así lo solicita el Distrito.

**Sección 21.5.** *Licencias por motivos personales.* Los empleados deberán ganar cuatro (4) días hábiles al año como licencia personal con salario completo. La licencia personal que rebase los cuatro (4) días se deberá agregar al tiempo de licencia por enfermedad del empleado. Los empleados que estén en cualquier tipo de licencia sin goce de sueldo no podrán ganar licencia personal. Los empleados deberán ganar un día laborable de licencia personal al comienzo de cada trimestre.

La licencia por motivos personales (“licencia personal”) sólo se podrá tomar con la aprobación previa del jefe de Departamento o División. La licencia personal podrá tomarse en incrementos de no menos de medio día de trabajo después de que el empleado haya estado empleado por el Distrito durante seis (6) meses. Los empleados deberán solicitar licencia personal con la mayor antelación posible. Tales solicitudes no deberán ser denegadas arbitrariamente. El jefe Departamento o de División puede denegar las solicitudes de licencia personal si dicha ausencia afectaría negativamente e interferiría con el desempeño ordenado y la continuidad de los servicios del Distrito. En caso de una emergencia, según lo determine el superintendente General, el Distrito podrá cancelar y reprogramar cualquiera o todas las licencias personales aprobadas con anticipación o en el curso del tiempo en que las están tomando.

**Sección 21.6.** *Licencia de incapacidad temporal y por maternidad.* El jefe de Departamento o División puede otorgar una licencia por incapacidad temporal sin goce de sueldo a un empleado o empleada que no pueda realizar una parte sustancial de sus tareas asignadas regularmente debido a una incapacidad física o mental temporal, o debido a un embarazo. Las disposiciones relativas a la licencia de maternidad tal como las dictamina esta Sección se aplicarán a las empleadas que no sean admisibles para la licencia parental remunerada descrita en la Sección 21.12. Un empleado que desee tomar una licencia por incapacidad temporal deberá informar la incapacidad tan pronto como tenga conocimiento de ella. Una empleada que desee tomar una licencia de maternidad deberá notificar al jefe de Departamento o de División responsable cuatro (4) meses antes de la hora de inicio de la licencia propuesta. A partir de entonces, deberán proporcionar al jefe de Departamento o División del empleado una solicitud de licencia por escrito junto con una verificación escrita por parte de una persona autorizada, en apego a la “Ley de Prácticas Médicas de Illinois” o bajo leyes similares de Illinois, o de otros estados o países o por un individuo autorizado por una denominación religiosa reconocida para tratar mediante la oración o medios espirituales. Dicha verificación deberá reflejar el diagnóstico, pronóstico y duración prevista de la licencia de incapacidad o maternidad solicitada. Dicha verificación deberá presentarse nuevamente con una frecuencia no menor de cuarenta y cinco (45) días durante el período de incapacidad o licencia de maternidad. El Distrito podrá exigir, a su criterio, que un empleado se someta a un examen físico en cualquier momento durante el período en que un empleado esté de licencia por incapacidad o maternidad o en relación con la solicitud de un empleado de regresar al trabajo después de dicha licencia. El hecho de que un empleado no proporcione dicha verificación o no se presente a un examen físico deberá causar, con el debido aviso, que quede finalizada dicha licencia. Después de considerar las circunstancias, incluida la necesidad del Distrito de tener a otra persona trabajando activamente en el trabajo del empleado, y las recomendaciones, si las hubiera, del director de Recursos Humanos, el jefe de Departamento o División o el superintendente general podrá, a su criterio, otorgar que licencia solicitada y deberá especificar los términos y condiciones de la licencia por escrito al empleado. Cualquier incapacidad temporal o licencia de maternidad

no deberá exceder un año (o cualquier extensión según lo dispuesto a continuación) y deberá terminar por alguno de los siguientes eventos, el que ocurra primero:

- a. Que dicho empleado ya no está temporalmente incapacitado (para realizar sus tareas asignadas regularmente).
- b. O que dicho empleado es declarado por el médico del Distrito —en consulta con el médico del empleado— o por un tribunal administrativo correspondiente, como permanentemente discapacitado y por lo tanto permanentemente incapaz de realizar una parte sustancial o importante de sus tareas asignadas regularmente.
- c. O que dicho empleado no regrese después de la licencia al concluir ésta, o cuando concluya cualquier extensión de la misma. Si algún empleado no regresa de la licencia después de la conclusión de la misma, el empleado puede estar sujeto a medidas disciplinarias, incluido el despido. El Distrito deberá notificar a los empleados del vencimiento de su licencia enviando una notificación a la casa del empleado por correo registrado o correo certificado, con acuse de recibo, a la dirección postal proporcionada por el empleado. Dicha notificación deberá enviarse por correo a más tardar cuarenta y cinco (45) días antes de la fecha de vencimiento de la licencia. Es obligación y responsabilidad del empleado proporcionar al Distrito su última dirección postal. Tras la solicitud por escrito del empleado para una extensión de licencia presentada a más tardar treinta (30) días naturales antes de la conclusión de la licencia, y luego de la presentación por parte del empleado de cualquier verificación requerida por el Distrito para fundamentar el motivo de una extensión de licencia, el Distrito, a su exclusivo criterio, podrá ampliar la fecha de fin de la licencia de un empleado hasta por seis meses. Un empleado tiene derecho a solicitar sólo una extensión. Si un empleado continúa discapacitado después del vencimiento de un (1) año, o cualquier extensión del mismo, y el empleado tiene derecho a recibir beneficios por discapacidad del Fondo para Coberturas y Anualidades de los Empleados del Parque relacionados con esa discapacidad, dicho empleado será colocado en situación de empleado inactivo hasta el momento en que ya no sea admisible para recibir coberturas. Los empleados colocados en estado inactivo no tendrán derechos como empleados, sino que solo tendrán derecho a recibir coberturas de pensión según lo determine la Junta del Fondo para Coberturas y Anualidades de los Empleados del Parque.

**Sección 21.7.** *Empleados con cualquier forma de licencia no remunerada a partir de la fecha de vigencia de este Contrato.* Si algún empleado cubierto por esta Sección ha estado hasta ahora en una licencia sin goce de sueldo que ha durado más de lo que los términos de esta Sección permitan, dicha licencia terminará catorce (14) días después de la fecha de vigencia del presente documento. El superintendente general hará que cada empleado sea notificado de las disposiciones de esta Sección y de la conclusión de su licencia. Se considerará que el Distrito ha cumplido con su obligación al enviar la notificación por correo registrado o correo certificado, con acuse de recibo,

a la dirección postal proporcionada por el empleado, siendo obligación y responsabilidad del empleado proporcionar al Distrito su última dirección postal.

**Sección 21.8.** *Efecto sobre la antigüedad de las varias licencias.* El período de licencia otorgado bajo las Secciones 21.1 y 21.6 de este Artículo no se deberá considerar como tiempo trabajado ni como servicio para el Distrito dentro del significado de cualquier otra disposición de este Acuerdo, excepto como se establece específicamente en esas Secciones.

**Sección 21.9.** *Licencia FMLA (Ley de Permiso de Ausencia por Razones Médicas y Familiares).* Los empleados de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo que hayan estado empleados por un mínimo de doce (12) meses y que hayan trabajado 1 mil 250 horas en los (12) meses anteriores, deberán tener derecho a tomar hasta 12 semanas de permiso de ausencia sin goce de sueldo, dentro de un período de doce (12) meses por cualquiera de los siguientes motivos: i) por el nacimiento de un hijo de un empleado y para cuidar de dicho hijo; ii) para la colocación de un niño con el empleado para adopción o cuidado de crianza; iii) cuidar del cónyuge, hijo o padre del empleado en un estado grave de salud, o iv) por un problema de salud grave que afecte al empleado. Todas estas licencias están sujetas a las disposiciones de la Ley de Permiso de Ausencia por Razones Médicas y Familiares y sus reglamentos, así como por las políticas del Distrito vigentes a la fecha de este Contrato. Durante cualquier licencia tomada conforme a esta disposición, la cobertura de atención médica del empleado se deberá mantener como si el empleado estuviera trabajando y se deberá acumular la antigüedad.

**Sección 21.10.** *Licencia para conferencias y actividades escolares.* Los empleados de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo que hayan estado empleados por un mínimo de seis (6) meses consecutivos y que trabajen al menos la mitad del puesto equivalente a tiempo completo en la clasificación laboral del empleado deberán tener derecho a licencia para conferencias escolares y actividades sujetas a las disposiciones de la Ley de Derechos de Visita Escolar (820 ILCS 14711 *et seq.*). La Ley establece que un empleador debe conceder a un empleado una licencia para ausentarse de hasta un total de 8 horas durante cualquier año escolar, de la cual no se pueden tomar más de 4 horas en un día determinado, para asistir a conferencias escolares o actividades en el aula relacionadas con el hijo del empleado si la conferencia o las actividades del aula no se pueden programar fuera del horario laboral; sin embargo, un empleado no podrá tomar ninguna licencia a menos que haya agotado todas las vacaciones acumuladas, licencia personal, licencia compensatoria y cualquier otra licencia que se le pueda otorgar al empleado, excepto la licencia por enfermedad y la licencia por discapacidad. Antes de programar la asistencia a la conferencia o actividad, el empleado deberá proporcionar al empleador una solicitud de permiso por escrito al menos con 7 días de anticipación al momento en que el empleado deba utilizar el derecho de visita. En situaciones de emergencia, no será obligatorio el con más de 24 horas de anticipación. El empleado debe consultar con el empleador para programar la licencia de manera que no perturbe indebidamente las operaciones del empleador.

**Sección 21.11.** *Licencia por traumatismos de salud mental.* Las partes reconocen mutuamente que los empleados de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo, mientras desempeñan sus funciones, pueden ser llamados ocasionalmente para lidiar con sucesos que causan un trauma emocional genuino al empleado, como presenciar personalmente una muerte o una lesión grave, o manejar una llamada de emergencia durante la cual se produce una muerte. El Distrito acepta que, en caso

de cualquier suceso traumático durante el desempeño de sus funciones, el empleado recibirá un permiso de ausencia de alivio justificable durante ese día laboral para recuperarse. El Distrito también informará al empleado sobre los servicios de asesoramiento disponibles. Si el empleado afectado siente la necesidad de tomar su siguiente turno libre para recuperarse, podrá hacerlo después de notificar a su supervisor antes de su siguiente turno y obtener su aprobación, la cual no será denegada injustificadamente, siempre y cuando su próximo turno comience dentro de veinticuatro (24) horas a partir del incidente traumático.

**Sección 21.12. *Licencia parental.*** El Distrito acepta proporcionar licencia parental remunerada a los empleados con derecho que son miembros de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo del sindicato.

- a. La Política de Licencia Parental remunerada estará vigente para nacimientos, adopciones o colocaciones de niños en crianza temporal. Los empleados admisibles deben cumplir con los requisitos de admisibilidad de la ley FMLA (empleados en el Distrito de Parques durante al menos 12 meses y que hayan trabajado al menos 1 mil 250 horas durante los 12 meses consecutivos inmediatamente anteriores al inicio de la licencia). Los empleados deben ser empleados de tiempo completo o de medio tiempo durante todo el año (los empleados estacionales o temporales y los pasantes no tienen derecho).
- b. Los empleados admisibles deben cumplir uno de los siguientes criterios:
  - 1) Haber dado a luz a un niño.
  - 2) Ser cónyuge o pareja de unión civil de la persona que ha dado a luz a un hijo.
  - 3) O haber adoptado a un niño o haber asumido la colocación de un niño de crianza. El niño debe tener 17 años o menos. Quedan excluidas de esta Política la adopción del hijo de un nuevo cónyuge o la adopción de un niño que previamente fue colocado con el empleado en cuidado de crianza.
- c. Los empleados con derecho recibirán un máximo de ocho (8) semanas consecutivas de licencia parental con goce de sueldo por el nacimiento, la adopción o la colocación en cuidado de crianza de un niño o niños. Si nacen, se adoptan o se colocan en cuidado de crianza varios hijos, esto no aumenta la duración de la licencia parental de ocho (8) semanas con goce de sueldo otorgada por tal suceso. Además, en ningún caso un empleado recibirá más de ocho (8) semanas de Licencia Parental Pagada dentro de un período consecutivo de 12 meses, independientemente de si ocurre más de un nacimiento, adopción o colocación en cuidado de crianza.
- d. A partir del 1 de enero de 2025, los empleados admisibles recibirán un máximo de doce (12) semanas consecutivas de licencia parental remunerada por el nacimiento, la adopción o colocación en cuidado de crianza de un niño o niños. Si nacen, se adoptan o se colocan varios hijos, esto no aumenta la duración de la licencia parental remunerada de doce (12) semanas otorgada para ese evento. Además, en ningún caso el empleado recibirá más de doce (12) semanas de Licencia Parental Pagada en un período consecutivo de 12 meses,

independientemente de si ocurre más de un evento de nacimiento, adopción o colocación en cuidado de crianza de un niño.

- e. Las empleadas elegibles que actúan como madres sustitutas gestacionales pueden recibir hasta ocho (8) semanas laborales de licencia remunerada para su propia recuperación de rutina del parto. A partir del 1ro. de enero de 2026, si surgen complicaciones posparto que requieran licencia adicional más allá del período de recuperación de rutina, la empleada podrá recibir hasta un máximo en total de doce (12) semanas laborales de licencia con goce de sueldo. Se deberá aportar certificación médica suficiente para aprobar el tiempo de licencia adicional. Dicha licencia remunerada sólo podrá tomarse una vez por evento de nacimiento y deberá tomarse dentro de las doce (12) semanas siguientes al evento. Cualquier permiso retribuido no utilizado se perderá.
- d. En el caso de que dos empleados admisibles a licencia estén casados o en unión civil, los empleados están limitados a doce (12) semanas combinadas de Licencia Parental Pagada. Además, el Distrito de Parques puede exigir a los empleados que escalonen una parte de su Licencia Parental Pagada para satisfacer las necesidades operativas.
- e. Cada semana de Licencia Parental Pagada se remunera al 100% de la tarifa de pago presupuestada del empleado y por las horas programadas para el puesto. La Licencia Parental Pagada se pagará de la misma manera quincenal en las fechas de pago programadas regularmente.
- f. La Licencia Parental Pagada aprobada se puede tomar en cualquier momento durante un período de doce (12) meses inmediatamente posterior al nacimiento, adopción o fecha inicial de colocación en crianza de un niño con el empleado admisible a licencia. La Licencia Parental Pagada no se puede utilizar ni extender más allá de este plazo de doce (12) meses. Cualquier licencia remunerada no utilizada se perderá al final del período de doce (12) meses.
- g. Al final de la contratación de una persona con el Distrito de Parques, el empleado no recibirá ningún pago por ninguna Licencia Parental Pagada que no haya sido utilizada para la cual cumplía los requisitos.
- h. La Licencia Paternal Pagada se aplicará simultáneamente con la licencia de la Ley de Permiso de Ausencia por Razones Médicas y Familiares (en adelante, “FMLA”, por sus siglas en inglés) y se contará dentro de las 12 semanas de licencia FMLA disponible.
- i. Una vez agotada la Licencia Parental Pagada, el saldo de la licencia FMLA, si corresponde, puede ser compensado con el tiempo libre pagado acumulado por el empleado, de conformidad con las disposiciones del Contrato. Al agotarse el tiempo libre pagado acumulado, la licencia restante, si corresponde, será sin goce de sueldo.
- j. El Distrito de Parques mantendrá todas las coberturas para los empleados durante el período de Licencia Parental Pagada como si estuvieran tomando cualquier otra licencia

pagada proporcionada por el Distrito de Parques, tal como vacaciones pagadas o licencia por enfermedad pagada.

- k. Si cae un día feriado observado por el Distrito de Parques mientras el empleado está en Licencia Parental Pagada, dicho día se clasificará como pago de feriado; sin embargo, dicho pago de feriado no ampliará el derecho total a la Licencia parental remunerada.
- l. Un empleado que toma la Licencia Parental Pagada recibirá el mismo nivel de protección laboral durante el período de tiempo que el empleado esté en la Licencia Parental Pagada como si el empleado estuviera en una licencia que califica según la FMLA.

Todas las solicitudes de licencia FMLA deben dirigirse al gerente de Recursos Humanos de la región del empleado admisible a licencia. El empleado admisible a licencia debe solicitar la Licencia Parental Pagada en un momento justificablemente contemporáneo al momento de anticipación o hecho real del nacimiento, adopción o colocación en cuidado de crianza de un niño. El Distrito de Parques requiere que un empleado con derecho a la licencia proporcione una certificación de que se solicita la Licencia Parental Pagada para uno de los propósitos enumerados anteriormente.

## **ARTÍCULO XII**

### **Trabajo a distancia (“teletrabajo”)**

Las partes abajo firmantes acuerdan que los empleados de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo en los siguientes puestos/títulos, dentro de los departamentos especificados, pueden presentar una Solicitud de Teletrabajo en SharePoint de conformidad con la Política de Trabajo a Distancia (en adelante denominado como “Teletrabajo”) del Distrito de Parques de Chicago:

- Cajero Contable (en el Departamento de Tesorería).
- Contador de Cuentas por Pagar (en la Oficina de Contraloría).
- Secretario Administrativo I, II y III (en el Departamento de Recursos Culturales y Naturales y Departamento de Recreación Comunitaria).
- Asistente del Director de Personal (en la Oficina de Contraloría, oficinas regionales y en el Departamento de Administración de Instalaciones).

El Distrito de Parques evaluará cada Solicitud de Teletrabajo de conformidad con la Política de Teletrabajo del Distrito, según se modifique periódicamente. El Distrito de Parques se esforzará por tratar a los empleados en el mismo puesto/título de trabajo dentro de un departamento de la misma manera para los fines de las Solicitudes de Teletrabajo, aunque esto sujeto a los requisitos de admisibilidad y desempeño establecidos en la Política de Teletrabajo. La decisión del Distrito puede ser sometida al Procedimiento de Quejas.

## **ARTÍCULO XXIII**

### **Salarios**

#### **Sección 23.1. Aumentos salariales.**

*Con vigencia desde el 1-jul-2023*

- Líder de Recreación (HORA) y Líder de Recreación Especial (HORA) y Asistente de Servicio al Cliente recibirán \$18.50 por hora.
- Salvavidas (HORA) recibirá \$18.50 por hora.
- Aumento del 3% para todos los empleados mensuales en la unidad cubierta por el Contrato Colectivo.
- Todos los demás empleados pagados por hora reciben aumento de \$1.00 por hora.

*En vigor desde el 1-ene-2024*

- Líder de Recreación (HORA) y Líder de Recreación Especial (HORA) y Asistente de Servicio al Cliente recibirán \$20.00 por hora.
- Salvavidas (HORA) recibirá \$21.00 por hora.
- Salvavidas de Temporada recibirá \$19.00 por hora.
- Salvavidas Titular de temporada recibirá \$1.50 por hora más de lo que gana el Salvavidas (HORA), mientras que el Capitán de Salvavidas recibirá \$3.00 por hora más que el Salvavidas (HORA)
- Todos los demás empleados de temporada reciben un aumento del 3%.
- Todos los demás empleados pagados por hora reciben un aumento de \$1.00 por hora.
- Todos los empleados mensuales de tiempo completo reciben un aumento del 3%.

*En vigor desde el 1-ene-2025*

- Aumento del 4% para todos los empleados mensuales de tiempo completo.
- Todos los empleados pagados por hora reciben un aumento de \$1 por hora.
- Todos los empleados de temporada reciben aumento de \$0.75 por hora.

*En vigor desde el 1-ene-2026*

- Aumento del 4% para todos los empleados mensuales de tiempo completo.
- Todos los empleados pagados por hora reciben un aumento de \$1 por hora.
- Todos los empleados de temporada reciben aumento de \$0.75 por hora.

*En vigor desde el 1-ene-2027*

- Aumento del 4% para todos los empleados mensuales de tiempo completo.
- Todos los empleados pagados por hora reciben un aumento de \$1 por hora.
- Todos los empleados de temporada reciben aumento de \$0.75 por hora.

#### **Sección 23.2. Pago de longevidad en el empleo.**

*Vigente a partir de la ratificación del Contrato:*

- Después de 10 años de servicio, todos los empleados reciben \$40.00 adicionales por cada período de pago, basado en 26 períodos de pago.

- Después de 15 años de servicio, todos los empleados reciben \$45.00 adicionales por cada período de pago, basado en 26 períodos de pago.
- Después de 20 años de servicio, todos los empleados reciben \$50.00 adicionales por cada período de pago, basado en 26 períodos de pago.

### **Sección 23.3. *Ajuste salarial.***

- a) A partir del 1 de enero de 2003, las partes abajo firmantes acuerdan agregar la Prima por Equipo Pesado, consistente en \$3.00 por hora. “Equipo pesado” en esta unidad cubierta por el Contrato Colectivo significa: rotocultivo, entrega y extracción de fibra con equipo motorizado designado, quitanieves y operación de un tractor agrícola; cortadora de césped para áreas amplias, lince con minicargador o su equivalente sustancial, y aplicadores y operadores de pesticidas, y transporte en camiones de basura para tareas de remoción de basura. Las partes acuerdan revisar la lista de equipo pesado semestralmente con el fin de determinar si es necesario modificar la lista. La Prima por Equipo Pesado se pagará al empleado que opere equipo pesado.
- b) La capacitación en manejo de equipo pesado se llevará a cabo dos veces al año: una vez al comienzo de las temporadas de primavera y verano y otra al comienzo de las temporadas de otoño e invierno. La asistencia a estas capacitaciones será voluntaria para todos los empleados de jardinería (empleados mensuales, pagados por hora, principiantes y estacionales); sin embargo, los empleados que se ofrezcan como voluntarios para recibir capacitación pueden ser asignados para operar cualquier tipo de equipo en el que hayan sido capacitados. El Distrito mantendrá una lista de todos los empleados que reciben capacitación y el tipo de equipo en el que reciben capacitación. Todos los empleados de jardinería, excepto los trabajadores nivel principiante, deben mantener una licencia de conducir válida. En caso de que se suspenda la licencia de un empleado que debe mantener una licencia de conducir válida, se le permitirá continuar realizando sus tareas laborales habituales, excepto aquellas que requieran tener una licencia de conducir válida, durante un período de tiempo justificable, el cual no deberá exceder los tres (3) meses. El empleado deberá tomar las medidas necesarias para que se le restablezca su licencia u obtener el permiso necesario que le permita operar un vehículo motorizado mientras está en el trabajo. Esta disposición no se interpretará de tal manera que interfiera con los derechos de los empleados según la Ley de Estadounidenses con Discapacidades.

### **Sección 23.4. *Bono de Trabajador Esencial.***

- A. Tras la ratificación de este Acuerdo por parte del sindicato y el empleador, el empleador deberá pagar un Bono de Trabajador Esencial de \$1 mil 250 a los miembros de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo que estén activos en la nómina al momento de la ratificación, y que que trabajaron en persona entre el 1 de junio de 2020 y el 1 de junio de 2021. Entre los empleados admisibles deberá contarse a los miembros de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo contratados durante este período, a quienes se les pagará la bonificación de manera proporcional.

- B. Las partes acuerdan que todos los miembros de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo activos en la nómina al momento de la ratificación de este Acuerdo, que trabajaron en persona durante el período de cierre del Distrito del 21 de marzo de 2020 al 1 de junio de 2020, recibirán un Bono de Trabajador Esencial de \$2 mil 250. Todos los empleados admisibles para este Bono según lo estipulado en la Sección 22.1B no son admisibles para el Bono según lo estipulado en la Sección 22.1A.

## **ARTÍCULO XXIV**

### **Pensiones**

Durante la vigencia de este Contrato, los empleados continuarán participando en el Fondo para Coberturas y Anualidades de los Empleados del Parque de acuerdo y sujeto a las disposiciones de los Estatutos del Estado de Illinois ahora aplicables o según puedan ser enmendados.

## **ARTÍCULO XXV**

### **Seguro de Hospitalización**

**Sección 25.1. Cobertura básica.** El Distrito continuará brindando médicas tal como se establecen en el Anexo B para los empleados cubiertos por este Contrato, y considerará brindar planes adicionales que ofrezcan seguro de cuidado dental y de la vista para los empleados (y sus familiares inmediatos) cubiertos por este Contrato. Dichos planes pueden ser presentados por la unión sindical antes o durante el período abierto y serán discutidos por las partes en ese momento.

El 1 de junio de 2011, entró en vigor la Ley de Unión Civil y Protección de la Libertad Religiosa de Illinois (en adelante, “Ley de Unión Civil”), (750 ILCS 75/20). La Ley de Unión Civil exige que las parejas de una unión civil reciban las mismas coberturas médicas que se brindan a los esposos y esposas de las y los empleados.

Si la Ley de Unión Civil: 1) se deroga sin reemplazo o 2) se modifica/reemplaza de tal manera que no requiera que las parejas de convivencia doméstica reciban las mismas coberturas de salud que se brindan a los cónyuges de los empleados, entonces el Distrito acuerda agregar a las parejas domésticas de hecho a las coberturas médicas actualmente vigentes para los empleados de acuerdo con los requisitos de admisibilidad del plan.

Se define como pareja de convivencia doméstica a dos personas del mismo género que tienen una relación exclusiva y comprometida a largo plazo de duración indefinida y que cumplen con todos los siguientes criterios:

- Tener 18 años o más.
- Haber convivido durante al menos 12 meses.
- No ser parientes consanguíneos.
- No estar casados.

El Distrito además acepta que cualquier empleado en el presente del Distrito que: 1) haya estado empleado continuamente con el Distrito antes del 1 de junio de 2011 y 2) cuya pareja era elegible para coberturas médicas como pareja de convivencia doméstica calificada antes del 1 de junio de

2011, deberá continuar siendo admisible para cobertura de los planes de salud actualmente vigentes para los empleados de acuerdo con los requisitos de admisibilidad del plan.

**Sección 25.2. *Derecho de seleccionar proveedor.*** Las coberturas aquí dispuestas se deberán proporcionar a través de pólizas emitidas por una compañía de seguros o compañías de seguros seleccionadas por el Distrito, o a través de una o más HMO aprobadas por el Distrito. El Distrito se compromete a notificar al sindicato si tiene la intención de realizar un cambio de proveedores de atención médica, noventa (90) días antes del cambio previsto. El Distrito además acuerda brindarle al sindicato la oportunidad de negociar sobre la identidad y la calidad de la atención de cualquier compañía de seguros contemplada antes de implementar un cambio de compañía.

**Sección 25.3. *Asuntos varios.*** El hecho de que cualquier compañía de seguros no proporcione cualquier cobertura para la cual ha contratado o está obligada, no dará lugar a ninguna responsabilidad para el Distrito, ni dicho incumplimiento se deberá considerar un incumplimiento por parte del Distrito de cualquier obligación asumida bajo este o cualquier otro Acuerdo. Sin embargo, nada en este Contrato se deberá interpretar para eximir a cualquier compañía de seguros de cualquier responsabilidad que pueda tener ante el Distrito, el empleado o el beneficiario de cualquier empleado. Los términos de cualquier contrato o póliza emitida por una compañía de seguros deberán ser los que prevalezcan en todos los asuntos relacionados con las coberturas en virtud del dicho contrato o póliza.

**Sección 25.4. *Contribuciones de los empleados.*** Los empleados que reciben coberturas de salud bajo esta disposición deberán realizar contribuciones según lo establecido en el Anexo B. Las partes acuerdan que las contribuciones porcentuales son del salario base de los empleados.

**Sección 25.5. *Cobertura médica.*** Cualquier empleado que opte por renunciar a la cobertura según el programa de cobertura médica del Distrito no podrá volver a inscribirse en el Plan de coberturas médicas del Distrito, excepto en las siguientes circunstancias:

- a. Que el empleado o sus dependientes pierdan la admisibilidad para otra cobertura médica como resultado de: separación legal, divorcio, muerte de un cónyuge, fin del empleo, reducción de horas de trabajo, licencia sin goce de sueldo, vencimiento de la cobertura COBRA, cese de contribuciones del empleador o un aumento significativo en el costo de otra cobertura médica, pero no el incumplimiento por parte del empleado de pagar las primas a tiempo. El empleado debe inscribirse en el plan de coberturas médicas del Distrito dentro de los treinta (30) días posteriores a la conclusión de su cobertura de otras coberturas médicas.
- b. O bien, que el empleado tenga una nueva persona dependiente suya como resultado de matrimonio, nacimiento, adopción o colocación para adopción y el empleado solicita inscripción en el Plan de coberturas médicas del Distrito por escrito de manera satisfactoria para el Distrito dentro de los treinta (30) días siguientes al matrimonio, nacimiento, adopción o colocación en adopción.

- c. O bien, que el empleado se inscriba dentro del período de apertura de inscripciones del Distrito para coberturas médicas a partir del 1 de enero siguiente.

## **ARTÍCULO XXVI**

### **Relaciones sindicales-distritales**

**Sección 26.1.** *Copias disponibles del Contrato.* El Distrito acepta permitir que el sindicato proporcione un ejemplar de este Contrato a cada empleado cuyo título aparece en el Anexo de este Contrato. El Distrito deberá tener la responsabilidad de proporcionar copias del Contrato a sus empleados que no están incluidos en la negociación colectiva. El sindicato deberá cubrir el costo de impresión de las copias para sus miembros y el Distrito deberá cubrir el costo de impresión para los empleados que no sean de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo.

**Sección 26.2.** *Información a la unión sindical.* Para los empleados dentro de las clasificaciones laborales cubiertas por este Contrato, el Distrito proporcionará al sindicato por correo electrónico, en un formato utilizable, los nombres de los empleados, su clasificación y código de trabajo, lugar de trabajo, situación laboral (mensual, por hora o estacional), fecha de contratación, número de identificación del empleado, dirección particular, número de teléfono celular y residencial (si está disponible), fecha de nacimiento, situación de afiliación sindical, raza y sexo, cantidad de deducción de cuotas anteriores o de monto de participación justa, cantidad de deducción de cuotas actuales o de monto de participación justa, y fecha de ajuste a la cantidad deducida para cuotas o para monto de participación justa. El Distrito deberá proporcionar la misma información para las nuevas contrataciones dentro de 30 días después de la fecha de inicio de la contratación de un empleado. Además, el Distrito deberá proporcionar al sindicato, trimestralmente, un informe de actividad de los trabajadores activos actuales y miembros de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo, en la cual enumerará las jubilaciones, renunciaciones, despidos, terminaciones, permisos de ausencia, suspensiones, reinstalaciones, nuevos nombramientos, transferencias (cambio de departamentos y cambio de nómina); nombramientos (que también incluyan ascensos y descensos de categoría); y muertes.

**Sección 26.3.** *Respuesta a solicitud de información.* El Distrito responderá a cualquier solicitud justificable de información del sindicato dentro de tres (3) semanas posteriores a su recepción. Las partes acuerdan trabajar juntas para resolver cualquier problema relacionado con dicha solicitud de información. Si el Distrito anticipa una demora en poder proporcionar la información solicitada, el Distrito deberá comunicarse con la unión sindical y las partes trabajarán juntas para acordar mutuamente una fecha en la cual se proporcionará la información.

**Sección 26.4.** *Política de correo electrónico.* El uso del correo electrónico por parte de los empleados será consistente con la política del Distrito de Parques. En caso de que el Distrito decida cambiar dicha política, le notificará al sindicato y le dará la oportunidad de negociar sobre el impacto de dicho cambio.

## **ARTÍCULO XXVII**

### **Asuntos varios**

**Sección 27.1. Coberturas para empleados pagados por hora.** a) Todos los empleados pagados por hora cubiertos por este Contrato, después de seis (6) meses de empleo con el Distrito, recibirán las siguientes coberturas ofrecidas a los empleados mensuales: días de ausencia por motivos personales (“licencia personal”), licencia por funeral y licencia para servicio como jurado, que se pagarán con base en un cálculo proporcional. Los empleados pagados por hora ganarán un (1) día de licencia personal y dos (2) días de licencia por enfermedad al comienzo de cada trimestre, los cuales se acumularán de manera proporcional. Al final de cada año fiscal, las licencias personales no utilizadas se acumularán como licencia por enfermedad calculadas proporcionalmente.

Para los empleados de temporada cubiertos por este Contrato, a partir del comienzo de su tercera temporada en tres años consecutivos de empleo con el Distrito que sean contratados para trabajar más de ocho (8) semanas en una temporada, deberán empezar a ganar las mismas coberturas de tiempo libre pagado de la misma manera que un empleado pagado por hora que trabaja durante todo el año.

Todos los empleados pagados por hora que actualmente están inscritos en el plan de atención médica del Distrito tendrán derechos adquiridos y se les seguirá ofreciendo cobertura individual. Otros empleados pagados por hora que sean admisibles según las reglamentaciones actuales del Contrato Colectivo de Trabajo antes del 1/1/18 y que se inscriban en el plan de atención médica del Distrito también tendrán derechos adquiridos protegidos y se les seguirá ofreciendo cobertura individual. Los empleados pagados por hora tendrán derecho a comprar un seguro de hospitalización a una tarifa grupal reducida. Todos los costos asociados con dichos seguros serán responsabilidad de los empleados pagados por hora que opten por participar. La información sobre las coberturas, costos y coberturas de este seguro estará disponible a los empleados nuevos cuando se les acabe de contratar. Los empleados actuales pueden solicitar y recibirán dicha información por parte del gerente de Recursos Humanos de su área. Después del 1/1/18 no habrá nuevas inscripciones para atención médica por hora. Las contribuciones de los empleados para coberturas de salud serán las establecidas en el Anexo B. Las partes acuerdan que las contribuciones porcentuales provienen del salario base de los empleados.

**Sección 27.2. Cambios de política.** Durante la vigencia de este Contrato, el Distrito acuerda notificar a la organización sindical cuando contemple o si es que está contemplando aplicar un cambio de política que afectará los salarios, horas o términos y condiciones de los empleados que trabajan bajo este Contrato. El Distrito además se compromete a notificar al sindicato por escrito dentro de diez (10) días hábiles si tiene la intención de implementar dicho cambio.

**Sección 27.3. Uniformes.** El Distrito deberá proporcionar uniformes, sin costo alguno, a todos los empleados cubiertos por este Contrato que, como condición de empleo, estén obligados a usar uniforme. Los asuntos relacionados con la adecuación de los uniformes y la aplicación del Código de Vestimenta del Distrito se deberán remitir al TQLMC.

**Sección 27.4. Uso de automóvil privado.** El Distrito no exigirá a los empleados cubiertos por este Contrato que utilicen su automóvil privado para transportar niños o equipos, excepto herramientas manuales y bolsas de basura, a menos que estén cubiertos por un seguro de responsabilidad adquirido y pagado por el Distrito, o a menos que el Distrito haya asegurado un documento legalmente ejecutable que garantice al la indemnización de la responsabilidad legal para el(los)

empleado(s) y todos los costos incurridos como resultado de la defensa de cualquier demanda presentada contra los empleados por acciones que surjan como resultado del uso del automóvil privado del empleado en asuntos del Distrito. Cualquier uso por parte de un empleado de un automóvil privado que tenga derecho para reembolso según esta Sección será reembolsado a la tarifa del IRS.

**Sección 27.5. *Expedientes de personal.*** Todos los empleados de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo tendrán derecho, previa notificación escrita con antelación de no menos de dos (2) días hábiles, a revisar y recibir una copia de todo el material contenido en su expediente personal y/o de sanciones disciplinarias. Dicho empleado también podrá designar a su representante sindical para realizar la revisión y/o contar con la presencia de su representante durante la revisión. Si el Departamento de Personal no puede atender dicha solicitud, deberá acordarse mutuamente otra fecha para la revisión, la cual no excederá los cinco (5) días hábiles.

**Sección 27.6. *Departamento de Desarrollo de Personal.*** El Departamento de Desarrollo de Personal se centra en la evaluación de la capacitación de los empleados, las recomendaciones de políticas y la acreditación. El Departamento de Desarrollo de Personal será responsable de la supervisión de la capacitación, su programación, rastreo, evaluación y seguimiento. Todos los empleados a quienes el Distrito exija que asistan a capacitaciones específicas de Desarrollo de Personal recibirán pago por el tiempo dedicado a dicha formación.

**Sección 27.7. *Orientación/Capacitación.***

Nada de lo contenido en este Contrato deberá limitar el derecho de la organización sindical y la obligación del empleador de proporcionar acceso según la Ley de Relaciones Laborales Públicas de Illinois, incluyendo —aunque no únicamente— lo dispuesto en 5 ILCS 315/6(c-10).

El Distrito deberá proporcionar normalmente una orientación a los nuevos empleados al menos una vez al mes. El propósito de la orientación es brindar información general sobre capacitación laboral, capacitación en seguridad y políticas importantes a los nuevos empleados. A la unión sindical deberá dársele un aviso por escrito de la fecha, hora y lugar de la orientación con al menos diez (10) días de anticipación. A la unión sindical deberá dársele la oportunidad de realizar orientación sindical únicamente con representantes del sindicato, por un período no mayor a una hora, en dichas orientaciones. A la unión sindical deberá permitírsele tener una hora para reunirse con los miembros después de completar cualquier evento de Desarrollo Profesional Anual presentado por el Distrito que dure un día completo o más. La orientación del Distrito y la unión sindical se realizará en horas pagadas, excepto en el caso de Procesamiento de Temporada y Pruebas de Salvavidas de Temporada, a menos que el Distrito determine pagar a los participantes. Las partes abajo firmantes reconocen que, según corresponda, el Distrito podrá brindar una capacitación más específica relacionada con el trabajo de los empleados y/o temas de seguridad durante todo el año. Las partes abajo firmantes reconocen que cualquier presencia del sindicato en cualquier orientación o conferencia dirigida por el Distrito está sujeta a la conducta respetuosa del sindicato en el evento antes mencionado. Se puede tener acceso al horario de todos y cada uno de los cursos de capacitación, en cualquier momento, en el CPD Success Center.

*Procesamiento de temporada y pruebas de salvavidas.*

En la medida de lo posible, el Distrito programará sesiones de orientación para los empleados de temporada en los días designados para el procesamiento de playas y piscinas. Las sesiones de orientación regionales y otras orientaciones de temporada se llevarán a cabo en la medida de lo posible en grupos grandes y el Distrito dará aviso a la unión sindical con anticipación las fechas de la orientación. Los horarios de las orientaciones se acordarán antes del inicio de la sesión.

Mientras dure el evento, la unión sindical deberá contar con una mesa en un lugar claramente visible cerca de las estaciones finales del Distrito.

Cuando la unión sindical no pueda asistir a las orientaciones anteriores, tendrá acceso justificable a los empleados en el lugar de trabajo, por ejemplo, al principio o al final de los turnos, o durante las horas de almuerzo en los días de pago. La unión sindical capacitará a sus delegados para que estos puedan ayudar a los representantes de asuntos sindicales en este proceso.

Cuando una tarjeta de autorización de cuotas firmada ya esté archivada en el Distrito de una temporada anterior para un empleado de temporada que regresa, el Distrito continuará honrando esa tarjeta en la nueva temporada, a menos que la tarjeta sea debidamente revocada.

**Sección 27.8. Manejo de efectivo.** El Distrito deberá designar empleados específicos que cumplirán funciones de manejo de dinero en los Parques. Ningún empleado será designado para cumplir tareas de manejo de dinero a menos que haya recibido una capacitación sobre las políticas y procedimientos de manejo de efectivo del Distrito. En caso de que un empleado se oponga a ser designado para cumplir con las tareas de manejo de dinero porque cree que no es capaz de realizar dichas tareas, el Distrito deberá reunirse con el sindicato y el empleado, previa solicitud, para determinar si el empleado puede realizar las tareas con o sin una capacitación adicional. Si un empleado solicita volver a capacitarse, la solicitud no deberá ser denegada injustificadamente y no deberá perjudicar al empleado.

**Sección 27.9.** El Distrito deberá pagar las siguientes certificaciones/recertificaciones requeridas como condición de empleo, según la descripción del puesto:

1. Primeros auxilios de la Cruz Roja Estadounidense o equivalente.
2. Resucitación cardiopulmonar (CPR) para socorrista profesional de la Cruz Roja Estadounidense, o equivalente.
3. Certificado de guardia salvavidas de la Cruz Roja Estadounidense o equivalente.
4. Instructor de guardia salvavidas de la Cruz Roja Estadounidense.
5. Instructor de seguridad en el agua de la Cruz Roja Estadounidense.
6. Entrenador de instructores de salvavidas de la Cruz Roja Estadounidense.
7. Entrenador de instructores de seguridad en el agua de la Cruz Roja Estadounidense.
8. Entrenador de natación de EE. UU.
9. Entrenador de waterpolo de EE. UU.
10. Instructor de primeros auxilios y resucitación cardiovascular de la Cruz Roja Estadounidense.
11. Membresía de gimnasia de EE. UU.
12. Certificación de seguridad en gimnasia de EE. UU.
13. Verificación de antecedentes en gimnasia estadounidense.

## **ARTÍCULO XXVIII**

### **Cláusula de salvedad**

Si alguna disposición de este Contrato, o la aplicación de dichas disposiciones, fuera invalidada o declarada inválida por cualquier acción judicial, o por cualquier legislación existente o promulgada posteriormente, o por razón de que esto requiera cualquier medida, acción o un resultado que de alguna manera entre en conflicto con cualquiera de los términos de la decisión correspondiente al caso llamado *Michael L. Shakman vs. La Organización Democrática del Condado de Cook* (Núm. 69, C 2145), o con el plan de empleo adoptado posteriormente por el Distrito, las partes o porciones restantes de este Contrato deberán permanecer en pleno vigor y efecto. Las partes deberán intentar renegociar la(s) disposición(es) invalidada(s).

## **ARTÍCULO XXIX**

### **Acuerdo completo**

Este Contrato constituye el acuerdo completo y entero entre las partes abajo firmantes, y concluye la negociación colectiva entre las partes durante su vigencia. Este Contrato sustituye y cancela todas las prácticas y acuerdos anteriores, ya sean escritos u verbales, a menos que se indique algo distinto expresamente en este Contrato. Las partes abajo firmantes reconocen que, durante la vigencia de este Contrato, cada una ha renunciado voluntaria e incondicionalmente al derecho de negociar colectivamente y ha acordado que la otra parte no estará obligada a negociar colectivamente con respecto a ningún asunto cubierto por este Contrato y que no requiera dicha negociación, ni tampoco estará obligada a negociar colectivamente con respecto a cualquier asunto que no esté sujeto a ninguna disposición de este Contrato, excepto si la ley exige lo contrario. Tanto si un asunto estuvo o no dentro del conocimiento de cualquiera de las partes o si fue contemplado por cualquiera de las partes al momento de la negociación no la ejecución de este Contrato no deberá afectar este entendimiento.

## **ARTÍCULO XXX**

### **Vencimiento del acuerdo**

**Sección 29.1. Vencimiento.** Este Contrato deberá entrar en vigor el 1ro. de enero de 2019 y deberá permanecer en pleno vigor y efecto hasta las 11:59 p. m. del 30 de junio de 2023. Deberá ser renovado automáticamente de un año a otro, a menos que cualquiera de las partes abajo firmantes notifique a la contraparte por escrito, al menos sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento de este Contrato, que desea modificar o dar por terminado este Contrato. En caso de que se dé dicha notificación, las negociaciones deberán comenzar} a más tardar cincuenta (50) días antes de la fecha del aniversario. Este Contrato deberá permanecer} en pleno vigor y efecto durante el período de negociaciones, hasta la fecha de vencimiento indicada de este Contrato.

**Sección 29.2. Reapertura del Plan Médico.** Cada parte se reserva el derecho de reabrir este Contrato para seguir negociando el Plan de Atención Médica establecido en el Artículo XXIV y el Anexo B por los siguientes motivos: Cualquier cambio(s) en la(s) ley(es) aplicable(s), incluyendo, entre otros, un programa de atención médica generalizada, nacional o estatal, que exija cambios significativos en las coberturas del seguro médico, el cual se convierta en ley y entre en vigor durante la vigencia de este Contrato, y que afecte directamente las coberturas de los empleados del Distrito, así como sus personas dependientes; la falta de éxito en la contención de los costos de atención médica tal como lo anticiparon las partes de conformidad con el establecimiento y administración del Comité de Cooperación Empleado-Patronal (LMCC, por sus siglas en inglés), sobre atención médica, tal como se define a continuación:

a) Las partes encargan al LMCC la responsabilidad de aprobar cambios al Plan que resultarán en una importante contención o ahorro de costos, medida por un aumento proyectado de costos para cualquier plan individual de no más del 8% en el año fiscal 2010 y cada año fiscal posterior en comparación con los costos de atención médica en el año fiscal 2009 y en cada año fiscal anterior posterior, respectivamente.

b) En caso de que los cambios al Plan aprobados por el LMCC no resulten en la contención de costos o ahorros tal como se establece en el inciso “a” anterior, el LMCC deberá hacer los ajustes al Plan que sean necesarios, incluidos, entre otros, ajustes a los deducibles, los copagos y las contribuciones a los seguros, para evitar que el aumento de costos proyectado exceda el 8% según lo medido en el inciso “a” anterior.

(c) Si los cambios al Plan aprobados por el LMCC no logran la contención de costos o los ahorros como se establece en los anteriores incisos “a” y “b” para el final del siguiente año fiscal, cualquiera de las partes puede optar por reabrir las negociaciones tal como se establece en el presente documento, para negociar los siguientes temas específicos:

- El Plan Médico establecido en el Artículo XXVI y Anexo B.
- La estructura del LMCC.
- La composición del LMCC.
- El financiamiento del LMCC.

Si cualquiera de los eventos o condiciones anteriores ocurre, cualquiera de las partes de este Contrato tiene treinta (30) días para notificar a la contraparte de su intención de reabrir este Contrato para negociar el Plan Médico establecido en el Artículo XXVI y el Anexo B. En caso de que cualquiera de las partes decida reabrir las negociaciones de conformidad con esta disposición, deberá presentar una notificación por escrito a la contraparte.

**FIRMADO Y SUSCRITO EN ESTE día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2024**

**EL DISTRITO DE PARQUES DE  
CHICAGO**

**SECCIÓN LOCAL 73 DEL  
SINDICATO INTERNACIONAL  
DE EMPLEADOS DE SERVICIOS  
(SERVICE EMPLOYEES  
INTERNATIONAL UNION  
LOCAL 73)**

Firmado por:

Firmado por:

\_\_\_\_\_  
Rosa Escareño  
Superintendente general y directora general

\_\_\_\_\_  
Diana Palmer  
Presidenta

Fecha: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**ANEXO A**  
**TARIFAS DE SALARIOS DE LOS PUESTOS DE EMPLEO DE LA UNIDAD**  
**CUBIERTA POR EL CONTRATO DEL SINDICATO LOCAL 73, SEIU**

Abreviaturas: Hr. = Pagado por hora / Mes = Pagado por mes / Est. = Empleado de estación

<b>DESCRIPCIÓN DEL PUESTO</b>	<b>1/1/2023</b>	<b>01/07/2023</b>	<b>1/1/2024</b>	<b>1/1/2025</b>	<b>1/1/2026</b>	<b>1/1/2027</b>
Cajero Contable	\$64,086.02	\$66,008.60	\$67,988.86	\$70,708.41	\$73,536.75	\$76,478.22
Cajero Contable (Hr.)	\$17.91	\$18.91	\$19.91	\$20.91	\$21.91	\$22.91
Contador de cuentas por pagar	\$51,705.53	\$53,256.70	\$54,854.40	\$57,048.57	\$59,330.52	\$61,703.74
Supervisor de cuentas por pagar	\$59,660.23	\$61,450.04	\$63,293.54	\$65,825.28	\$68,458.29	\$71,196.62
Instructor de actividades (Hr.)	\$22.63	\$23.63	\$24.63	\$25.63	\$26.63	\$27.63
Instructor de actividades (Mes)	\$60,105.23	\$61,908.39	\$63,765.64	\$66,316.26	\$68,968.91	\$71,727.67
Instructor de actividades (Est.)	\$19.64	\$19.64	\$20.23	\$20.98	\$21.73	\$22.48
Instructor de actividades I	\$19.31	\$20.31	\$21.31	\$22.31	\$23.20	\$24.13
Instructor de actividades II	\$23.15	\$24.15	\$25.15	\$26.15	\$27.15	\$28.15
Instructor de Actividades III	\$28.82	\$29.82	\$30.82	\$31.82	\$32.82	\$33.82
Secretario Administrativo I	\$49,424.95	\$50,907.70	\$52,434.93	\$54,532.33	\$56,713.62	\$58,982.16
Secretario(a) Administrativo I (Hr.)	\$22.80	\$23.80	\$24.80	\$25.80	\$26.80	\$27.80
Secretario(a) Administrativo II	\$55,085.54	\$56,738.11	\$58,440.25	\$60,777.86	\$63,208.97	\$65,737.33
Secretario(a) Administrativo II (Hr.)	\$25.40	\$26.40	\$27.40	\$28.40	\$29.40	\$30.40
Secretario(a) Administrativo III	\$61,098.77	\$62,931.73	\$64,819.69	\$67,412.47	\$70,108.97	\$72,913.33
Secretario(a) Administrativo III (Hr.)	\$28.19	\$29.19	\$30.19	\$31.19	\$32.19	\$33.19

Entrenador acuático	\$20.81	\$21.81	\$22.81	\$23.81	\$24.81	\$25.81
Especialista en entrenamiento acuático	\$68,593.89	\$70,651.71	\$72,771.26	\$75,682.11	\$78,709.39	\$81,857.77
Instructor de artesanía (Hr.)	\$22.63	\$23.63	\$24.63	\$25.63	\$26.63	\$27.63
Instructor de artesanía (Mes)	\$60,105.23	\$61,908.39	\$63,765.64	\$66,316.26	\$68,968.91	\$71,727.67
Asistente de almacenador	\$56,159.75	\$57,844.54	\$59,579.88	\$61,963.07	\$64,441.60	\$67,019.26
Asistente (Hr.)	\$19.57	\$20.57	\$21.57	\$22.57	\$23.57	\$24.57
Asistente (Mes)	\$47,872.78	\$49,308.96	\$50,788.23	\$52,819.76	\$54,932.55	\$57,129.85
Asistente (Est.)	\$15.90	\$15.90	\$16.38	\$17.13	\$17.88	\$18.63
Trabajador de mantenimiento del campo de pelota (Est.)	\$10.85	\$15.80	\$16.27	\$17.02	\$17.77	\$18.52
Embajador de seguridad en la playa (Est.)	-	\$15.80	\$16.27	\$17.02	\$17.77	\$18.52
Coordinador de Campamento (Est.)	\$26.01	\$26.01	\$26.79	\$27.54	\$28.29	\$29.04
Consejero de campamento (Est.)	\$20.80	\$20.80	\$21.42	\$22.17	\$22.92	\$23.67
Cajero	\$77,120.24	\$79,433.85	\$81,816.86	\$85,089.54	\$88,493.12	\$92,032.84
Coreógrafo (Est.)	\$16.43	\$16.43	\$16.92	\$17.67	\$18.42	\$19.17
Ajustador de reclamaciones	\$66,445.66	\$68,439.03	\$70,492.20	\$73,311.89	\$76,244.36	\$79,294.14
Entrenador (Est.)	\$20.80	\$20.80	\$21.42	\$22.17	\$22.92	\$23.67
Entrenador (Navegación) (Est.)	\$20.80	\$20.80	\$21.42	\$22.17	\$22.92	\$23.67
Empleado administrativo de contrato	\$49,279.39	\$50,757.77	\$52,280.50	\$54,371.73	\$56,546.59	\$58,808.46
Asistente de vestuario (Hr.)	\$20.19	\$21.19	\$22.19	\$23.19	\$24.19	\$25.19
Coordinador de vestuario	\$54,112.43	\$55,735.80	\$57,407.88	\$59,704.19	\$62,092.36	\$64,576.05
Instructor de manualidades (Hr.)	\$22.63	\$23.63	\$24.63	\$25.63	\$26.63	\$27.63

Instructor de manualidades (Mes)	\$60,105.23	\$61,908.39	\$63,765.64	\$66,316.26	\$68,968.91	\$71,727.67
Asistente de servicio al cliente	\$10.54	\$18.50	\$20.00	\$21.00	\$22.00	\$23.00
Instructor de teatro - Dir (Est.)	\$19.65	\$19.65	\$20.24	\$20.99	\$21.74	\$22.49
Instructor de teatro (Hr.)	\$22.63	\$23.63	\$24.63	\$25.63	\$26.63	\$27.63
Instructor de teatro (Mes)	\$60,105.24	\$61,908.40	\$63,765.65	\$66,316.28	\$68,968.93	\$71,727.68
Instructor de teatro (Est.)	\$19.65	\$19.65	\$20.24	\$20.99	\$21.74	\$22.49
Cajero de campo (Mes)	\$48,537.87	\$49,994.01	\$51,493.83	\$53,553.58	\$55,695.72	\$57,923.55
Capataz de equipo de piso	\$56,946.24	\$58,654.63	\$60,414.27	\$62,830.84	\$65,344.07	\$67,957.83
Trabajador de equipo de piso (Hr.)	\$25.24	\$26.24	\$27.24	\$28.24	\$29.24	\$30.24
Trabajador de equipo de piso (Mes)	\$52,957.03	\$54,545.74	\$56,182.11	\$58,429.40	\$60,766.57	\$63,197.24
Monitoreo de alimentos (Hr.)	\$19.09	\$20.09	\$21.09	\$22.09	\$23.09	\$24.09
Contador general (libro mayor)	\$55,408.25	\$57,070.50	\$58,782.61	\$61,133.92	\$63,579.27	\$66,122.44
Supervisor de contaduría general	\$63,932.57	\$65,850.55	\$67,826.06	\$70,539.11	\$73,360.67	\$76,295.10
Instructor de gimnasia	\$60,105.24	\$61,908.40	\$63,765.65	\$66,316.28	\$68,968.93	\$71,727.68
Instructor de gimnasia (Hr.)	\$28.91	\$29.91	\$30.91	\$31.91	\$32.91	\$33.91
Supervisor de Gimnasia	\$66,700.10	\$68,701.10	\$70,762.14	\$73,592.62	\$76,536.33	\$79,597.78
Asistente en jefe	\$51,427.45	\$52,970.27	\$54,559.38	\$56,741.76	\$59,011.43	\$61,371.88
Administrador de coberturas de salud	\$65,636.43	\$67,605.52	\$69,633.69	\$72,419.04	\$75,315.80	\$78,328.43
Asistente de inclusión	\$20.81	\$21.81	\$22.81	\$23.81	\$24.81	\$25.81
Trabajador nivel inicial (campamento diurno)	\$13.43	\$15.80	\$16.27	\$17.02	\$17.77	\$18.52
Trabajador nivel inicial (Est.)	\$13.43	\$15.80	\$16.27	\$17.02	\$17.77	\$18.52

Colector de muestras de laboratorio (Est.)	\$14.91	\$15.80	\$16.27	\$17.02	\$17.77	\$18.52
Técnico de laboratorio, Clasif. I (Est.)	\$15.21	\$15.80	\$16.27	\$17.02	\$17.77	\$18.52
Técnico de laboratorio, Clasif. II (Est.)	\$17.05	\$17.05	\$17.56	\$18.31	\$19.06	\$19.81
Técnico de laboratorio, Clasif. III (Est.)	\$20.02	\$20.02	\$20.62	\$21.37	\$22.12	\$22.87
Capataz de trabajadores	\$67,811.31	\$69,845.65	\$71,941.02	\$74,818.66	\$77,811.41	\$80,923.86
Capataz de trabajadores (Est.)	\$58,975.17	\$60,744.43	\$62,566.76	\$65,069.43	\$67,672.21	\$70,379.09
Obrero (Mantenimiento)	\$48,708.57	\$50,169.83	\$51,674.92	\$53,741.92	\$55,891.60	\$58,127.26
Obrero (Est.)	\$21.81	\$21.81	\$22.46	\$23.21	\$23.96	\$24.71
Salvavidas (Hr.)	\$16.77	\$18.50	\$21.00	\$22.00	\$23.00	\$24.00
Salvavidas (Mes)	\$40,090.02	\$41,292.72	\$42,531.50	\$44,232.76	\$46,002.07	\$47,842.16
Salvavidas (Est.)	\$16.19	\$16.19	\$19.00	\$19.75	\$20.50	\$21.25
Capitán de salvavidas (Hr.)	\$19.96	\$20.96	\$24.00	\$25.00	\$26.00	\$27.00
Capitán de salvavidas (Mes)	\$43,270.29	\$44,568.40	\$45,905.45	\$47,741.67	\$49,651.34	\$51,637.39
Cerrajero	\$67,342.15	\$69,362.41	\$71,443.29	\$74,301.02	\$77,273.06	\$80,363.98
Capataz de mantenimiento	\$74,665.65	\$76,905.62	\$79,212.79	\$82,381.30	\$85,676.55	\$89,103.61
Técnico de audio musical (Est.)	\$13.51	\$15.80	\$16.27	\$17.02	\$17.77	\$18.52
Director musical	\$88,005.02	\$90,645.17	\$93,364.53	\$97,099.11	\$100,983.07	\$105,022.39
Profesor de música (Hr.)	\$22.63	\$23.63	\$24.63	\$25.63	\$26.63	\$27.63
Profesor de música (Mes)	\$60,105.24	\$61,908.40	\$63,765.65	\$66,316.28	\$68,968.93	\$71,727.68
Instructor de piscina (Hr.)	\$22.63	\$23.63	\$24.63	\$25.63	\$26.63	\$27.63
Instructor de piscina (Mes)	\$66,988.51	\$68,998.17	\$71,068.11	\$73,910.83	\$76,867.27	\$79,941.96

Coordinador de automatización de oficinas	\$67,538.35	\$69,564.50	\$71,651.44	\$74,517.49	\$77,498.19	\$80,598.12
Técnico en automatización de oficinas	\$58,817.86	\$60,582.40	\$62,399.87	\$64,895.86	\$67,491.70	\$70,191.36
Supervisor de recreación del Parque	\$75,537.91	\$77,804.05	\$80,138.17	\$83,343.70	\$86,677.44	\$90,144.54
Contador de nómina salarial	\$55,408.25	\$57,070.50	\$58,782.61	\$61,133.92	\$63,579.27	\$66,122.44
Vigilancia de peatones (Hr.)	\$17.64	\$18.64	\$19.64	\$20.64	\$21.64	\$22.64
Instructor físico (Hr.)	\$22.63	\$23.63	\$24.63	\$25.63	\$26.63	\$27.63
Instructor físico (Mes)	\$60,105.24	\$61,908.40	\$63,765.65	\$66,316.28	\$68,968.93	\$71,727.68
Instructor físico (PGD)	\$63,097.17	\$64,990.09	\$66,939.79	\$69,617.38	\$72,402.07	\$75,298.16
Pianista	\$16.78	\$17.78	\$18.78	\$19.78	\$20.78	\$21.78
Supervisor de parques de juegos infantiles	\$67,513.07	\$69,538.46	\$71,624.62	\$74,489.60	\$77,469.18	\$80,567.95
Contador principal	\$64,904.52	\$66,851.66	\$68,857.21	\$71,611.49	\$74,475.95	\$77,454.99
Director de producción (Est.)	\$16.43	\$16.43	\$16.92	\$17.67	\$18.42	\$19.17
Coordinador de programa: Navegación	\$62,126.21	\$63,990.00	\$65,909.70	\$68,546.08	\$71,287.93	\$74,139.44
Coordinador de programa, Clasif. I	\$65,076.46	\$67,028.75	\$69,039.62	\$71,801.20	\$74,673.25	\$77,660.18
Coordinador de programa, Clasif. II	\$65,229.95	\$67,186.85	\$69,202.45	\$71,970.55	\$74,849.37	\$77,843.35
Coordinador de programa, Clasif. III	\$70,777.59	\$72,900.92	\$75,087.95	\$78,091.46	\$81,215.12	\$84,463.73
Coordinador de programa: Sordera y discapacidad auditiva	\$63,800.62	\$65,714.64	\$67,686.08	\$70,393.52	\$73,209.26	\$76,137.63
Facilitador de programa	\$39,609.47	\$40,797.75	\$42,021.69	\$43,702.55	\$45,450.66	\$47,268.68
Facilitador de programa (Hr.)	\$18.47	\$19.47	\$20.47	\$21.47	\$22.47	\$23.47
Especialista de programa	\$63,949.94	\$65,868.44	\$67,844.49	\$70,558.27	\$73,380.60	\$76,315.83

Especialista de programa (Hr.)	\$29.48	\$30.48	\$31.48	\$32.48	\$33.48	\$34.48
Inspector de propiedades	\$63,292.66	\$65,191.44	\$67,147.18	\$69,833.07	\$72,626.39	\$75,531.45
Supervisor de propiedades	\$90,584.60	\$93,302.14	\$96,101.20	\$99,945.25	\$103,943.06	\$108,100.78
Asistente de compras	\$71,041.84	\$73,173.10	\$75,368.29	\$78,383.02	\$81,518.34	\$84,779.07
Recepcionista	\$48,554.24	\$50,010.87	\$51,511.19	\$53,571.64	\$55,714.51	\$57,943.09
Coordinador de registros	\$52,229.39	\$53,796.27	\$55,410.16	\$57,626.57	\$59,931.63	\$62,328.89
Líder de recreación	\$16.24	\$18.50	\$20.00	\$21.00	\$22.00	\$23.00
Líder de recreación (campamento diurno)	\$14.25	\$15.80	\$16.27	\$17.02	\$17.77	\$18.52
Reservacionista	\$49,716.40	\$51,207.89	\$52,744.13	\$54,853.89	\$57,048.05	\$59,329.97
Reservacionista (Hr.)	\$22.88	\$23.88	\$24.88	\$25.88	\$26.88	\$27.88
Inspector de seguridad	\$60,172.96	\$61,978.15	\$63,837.49	\$66,390.99	\$69,046.63	\$71,808.50
Mozo de servicio de seguridad	\$53,217.43	\$54,813.95	\$56,458.37	\$58,716.71	\$61,065.37	\$63,507.99
Instructor de navegación (Est.)	\$16.77	\$16.77	\$17.27	\$18.02	\$18.77	\$19.52
Estenógrafo secretarial	\$45,264.29	\$46,622.22	\$48,020.89	\$49,941.72	\$51,939.39	\$54,016.97
Secretario de ejecutivos	\$53,498.52	\$55,103.48	\$56,756.58	\$59,026.84	\$61,387.92	\$63,843.43
Coordinador de Seguridad	\$78,790.34	\$81,154.05	\$83,588.67	\$86,932.22	\$90,409.51	\$94,025.89
Oficial de seguridad	\$25.29	\$26.29	\$27.29	\$28.29	\$29.29	\$30.29
Oficial de seguridad (Mes)	-	-	\$62,439,52	\$64,937,10	\$67,534,58	\$70,235.97
Oficial de Seguridad (Asistente como coordinador de tráfico)	\$33.03	\$34.03	\$35.03	\$36.03	\$37.03	\$38.03
Supervisor de seguridad (Hr.)	\$30.04	\$31.04	\$32.04	\$33.04	\$34.04	\$35.04
Contador titular	\$54,751.61	\$56,394.16	\$58,085.98	\$60,409.42	\$62,825.80	\$65,338.83
Salvavidas titular (Hr.)	\$18.64	\$19.64	\$22.50	\$23.50	\$24.50	\$25.50

Salvavidas titular (Est.)	\$17.99	\$17.99	\$22.50	\$23.50	\$24.50	\$25.50
Instructor titular de navegación (Est.)	\$19.60	\$19.60	\$20.19	\$20.94	\$21.69	\$22.44
Encargado de aguas poco profundas (Est.)	\$12.52	\$15.80	\$16.27	\$17.02	\$17.77	\$18.52
Guardia de patinaje (Hr.)	\$14.30	\$15.80	\$16.80	\$17.80	\$18.80	\$19.80
Coordinador de instalaciones especiales	\$64,889.24	\$66,835.92	\$68,840.99	\$71,594.63	\$74,458.42	\$77,436.76
Trabajador de instalaciones especiales (Mantenimiento) (Hr.)	\$22.57	\$23.57	\$24.57	\$25.57	\$26.57	\$27.57
Trabajador de instalaciones especiales (Mantenimiento) (Mes)	\$48,946.57	\$50,414.97	\$51,927.42	\$54,004.51	\$56,164.69	\$58,411.28
Coordinador de recreación especial	\$65,229.95	\$67,186.85	\$69,202.45	\$71,970.55	\$74,849.37	\$77,843.35
Instructor de recreación especial (Hr.)	\$22.63	\$23.63	\$24.63	\$25.63	\$26.63	\$27.63
Instructor de recreación especial (Mes)	\$60,105.24	\$61,908.40	\$63,765.65	\$66,316.28	\$68,968.93	\$71,727.68
Líder de recreación especial	\$16.24	\$18.50	\$20.00	\$21.00	\$22.00	\$23.00
Líder de recreación especial (campamento diurno) (Est.)	\$14.25	\$15.80	\$16.27	\$17.02	\$17.77	\$18.52
Asistente del director para personal	\$57,253.76	\$58,971.37	\$60,740.51	\$63,170.13	\$65,696.94	\$68,324.82
Encargado de almacén, clasif. I	\$73,820.35	\$76,034.96	\$78,316.01	\$81,448.65	\$84,706.60	\$88,094.86
Supervisor de tiendas y correo	\$73,820.35	\$76,034.96	\$78,316.01	\$81,448.65	\$84,706.60	\$88,094.86
Suministro tecnológico, clasif. I	\$53,498.52	\$55,103.48	\$56,756.58	\$59,026.84	\$61,387.92	\$63,843.43

Suministro tecnológico, clasif. II	\$63,293.30	\$65,192.10	\$67,147.86	\$69,833.78	\$72,627.13	\$75,532.21
Coordinador de Telecomunicaciones	\$62,664.72	\$64,544.66	\$66,481.00	\$69,140.24	\$71,905.85	\$74,782.09
Operador telefónico	\$44,625.08	\$45,963.83	\$47,342.75	\$49,236.46	\$51,205.92	\$53,254.15
Asistente de control de tráfico (Hr.)	\$25.02	\$26.02	\$27.02	\$28.02	\$29.02	\$30.02
Tapicero (Hr.)	\$27.88	\$28.88	\$29.88	\$30.88	\$31.88	\$32.88
Tapicero (Mes)	\$58,135.94	\$59,880.02	\$61,676.42	\$64,143.48	\$66,709.21	\$69,377.58
Exterminador de alimañas	\$51,836.69	\$53,391.79	\$54,993.54	\$57,193.29	\$59,481.02	\$61,860.26
Exterminador de alimañas (Est.)	\$23.04	\$24.04	\$24.76	\$25.51	\$26.26	\$27.01

**ANEXO B**  
**DISTRITO DE PARQUES DE CHICAGO: SEGURO MÉDICO**

			CONTRIBUCIONES*
CONTRIBUCIONES AL SEGURO MÉDICO			Individual para el empleado: 1.75% (HMO y POO) ** Empleado + 1 persona: 2.25% (HMO y PPO) Familiar: 2.75% (HMO y PPO)

Las contribuciones al seguro médico serán las siguientes (aplicables a HMO y PPO):

	<b>Individual para el empleado</b>	<b>Empleado + 1 persona</b>	<b>Familiar</b>
1 de enero de 2020	2.25%	2.75%	3.25%
1 de enero de 2021	2.75%	3.25%	3.75%
1 de enero de 2022	3.25%	3.75%	4.25%

\*\*LAS CONTRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS SON UN PORCENTAJE DEL SUELDO BASE.

\*\*\* SI EL PORCENTAJE DEL PAGO BASE PARA LA CONTRIBUCIÓN AL SEGURO MÉDICO SE CALCULA EN MENOS DE \$10.00 EN CUALQUIER PERIODO DE PAGO, LA DEDUCCIÓN DEBERÁ SER DE \$10.00.

Tal como queda acordado mutuamente por el Distrito y la organización sindical, el nuevo cuadro de opciones de planes y primas estará disponible después del 1 de enero de 2017.

Excepto por las contribuciones de atención médica de los empleados según lo dispuesto anteriormente, el Distrito de Parques acuerda no aumentar las disposiciones existentes establecidas en el Anexo B con respecto a los pagos conjuntos de los empleados, los deducibles, los límites a los desembolsos personales, las tasas de contribución de seguro, etc., excepto por como lo estipule la disposición de reapertura que se establece a continuación en caso de que los aumentos en los costos de atención médica excedan el 8%, a partir de abril de 2023.

A partir del 1 de abril de 2023, y cada 1 de abril posterior (pero sujeto a la garantía de pensión establecida a continuación), las tasas de contribución de los empleados establecidas anteriormente deberán ser reemplazadas por el pago por parte del empleado del 15% de los costos reales de atención médica (cobros médicos, costos administrativos —incluido el seguro de limitación de pérdidas menos recuperaciones— y los costos de farmacia, incluidos los honorarios administrativos de farmacia menos los pagos conjuntos y deducibles de los empleados) en los cuales se incurra en el año natural anterior. El Distrito deberá ser responsable del 85% restante de los costos reales de atención médica, de la siguiente manera:

El Distrito determinará una tarifa como porcentaje del salario para cobertura individual del empleado, así como del empleado + 1 persona y cobertura familiar, con base en el costo real de cada plan durante los doce (12) meses anteriores. Las tarifas de contribución de los empleados para 2022 estarán vigentes hasta el 31 de marzo de 2023 con ajustes de tarifas a partir del 1 de abril de 2023. El costo real representa los cobros médicos, los costos administrativos—incluido el seguro de limitación de pérdidas menos recuperaciones— y los costos de farmacia, incluidos los honorarios administrativos de farmacia menos los pagos conjuntos y deducibles de los empleados en los cuales se incurra en el año anterior. Para determinar la tarifa del empleado, se calculará el promedio de la participación del año anterior para el empleado como participante individual, así como del empleado + 1 como dos participantes y como familia por el número de vidas dividido entre los empleados que tienen cobertura familiar. A continuación se muestra un ejemplo ilustrativo:

**Ejemplo de cálculo de división 85%/15%:**

Costos netos de atención médica para 2020 de recuperaciones de pérdidas, pagos conjuntos y deducibles: \$8 000 000.00.

Costos netos de medicamentos de pagos conjuntos y deducibles: \$ 2 000 000.00.

Por lo tanto, el costo = \$10 000 000.00.

El número promedio de empleados durante 2022 en el plan fue el siguiente:

Cobertura individual al empleado: 150 (de un total de 150 participantes).

Empleado + 1: 180 (de un total de 360 participantes).

Familiar: 320 (con cónyuges e hijos incluidos) 800 participantes adicionales (un total de 1120 participantes).

Total de participantes: 1 mil 630.

15% del costo: \$1 500 000.00.

Las tarifas para 2023 a partir del 1 de abril se convertirán a un porcentaje del salario para el tipo de seguro de la siguiente manera: cobertura individual para el empleado, empleado + 1 y familiar. Los aumentos anuales a la contribución de atención médica de los empleados para cada plan (cobertura individual para el empleado, empleado + 1 y familiar), si corresponde tal caso, tendrán un límite de no más del ocho por ciento (8.00 %) de la tarifa de contribución total para cada plan del año anterior. Cualquier aumento a los costos de atención médica que exceda el 8.00% para cada plan será sufragado únicamente por el Distrito.

A partir del 1 de abril de 2023, no obstante lo que establezca cualquier disposición contraria en la Sección 24.1, si hay un aumento a los costos totales que sea superior al 8.00%, el Distrito podrá reabrir negociaciones sobre los siguientes temas: pagos conjuntos, deducibles y desembolsos

personales máximos, para reducir los costos generales de brindar atención médica para el siguiente año del plan.

Los aumentos anuales en la contribución de atención médica de los empleados, en caso de haberlos, tendrán un tope de no más del ocho por ciento (8.00 %) respecto del año anterior. Cualquier aumento a los costos de atención médica que exceda del 8.00% será sufragado únicamente por el Distrito.

A partir del 1 de abril de 2023, no obstante nada de lo que la Sección 24.1 establezca contrariamente, si hay un aumento en los costos superior al 8.00%, el Distrito podrá reabrir negociaciones sobre los siguientes temas: pagos conjuntos, deducibles y máximo de desembolsos personales, con el fin de reducir los costos generales de brindar atención médica para el siguiente año del plan.

A partir del 1 de enero de 2023, en adelante, cualquier ahorro para el Distrito generado por la implementación del pago por parte del empleado de un porcentaje de la prima, en lugar del pago del porcentaje del salario de un empleado, se deberá depositar en el Fondo para Pensiones en el siguiente año fiscal. Para determinar los ahorros de costos del Distrito, se deberá realizar una comparación entre el costo de los empleados si los porcentajes salariales pagados en 2022 hubieran continuado y los costos de los empleados al pagar un porcentaje de la prima que se paga actualmente. Si en algún momento el Distrito intenta ser relevado de esta obligación, la parte de las primas del empleado, previa solicitud, volverá inmediatamente al porcentaje del salario vigente al comienzo del Contrato.

## PPO MÉDICO

Servicios cubiertos			
	Dentro de la red, Nivel 1	Dentro de la red, Nivel 2	Fuera de la red, Nivel 3
<b>Deducible</b>			
Individual	\$300.00	\$350.00	•1 mil 500
Familiar	\$900.00	\$1 mil 50	\$4 mil 500
<b>Desembolso máximo</b>			
Individual	\$1 mil	\$1 mil 500	\$3 mil 500
Familiar	\$2 mil	\$3 mil	\$7 mil
<b>Visitas de atención preventiva y exámenes de salud</b>	<b>Cubierto al 100%</b>	<b>Cubierto al 100%</b>	No cubierto
<b>Visitas al consultorio: visitas al consultorio no preventivas</b>	\$20.00 atención primaria general \$30.00 especialista	\$25.00 atención primaria general \$35.00 especialista	40% de la tarifa permitida de PPO después del deducible más el saldo de la factura.

<b>Se debe pagar el deducible anual antes de que el plan cubra los siguientes servicios:</b>	<b>UD. PAGA Después del deducible del Nivel 1</b>	<b>UD. PAGA Después del deducible del Nivel 2</b>	<b>UD. PAGA Después del deducible fuera de la red</b>
<b>Procedimientos de imagenología especializados, como tomografías computarizadas/catografías computarizadas, resonancias magnéticas y tomografías por emisión de positrones.</b>			
Proporcionado en un entorno de hospitales.	10%	25%	0% tarifa permitida PPO más saldo
Proporcionado en un centro de imagenología independiente	0-	0-	0% tarifa permitida PPO más saldo
<b>Laboratorio de diagnósticos</b>			
En un entorno de hospitales	10%	25%	0% tarifa permitida PPO más saldo
Para análisis de laboratorio cubiertos con el programa de ahorros de laboratorios	-0-	-0-	0% tarifa permitida PPO más saldo
<b>Servicios para pacientes en ambulancias</b>	<b>Dentro de la red, Nivel 1</b>	<b>Dentro de la red, Nivel 2</b>	<b>Fuera de la red, Nivel 3</b>
<b>Quirúrgico</b>	10%	25%	40% de la tarifa permitida PPO más saldo de la factura.
Rehabilitación para pacientes en ambulancias: terapia física, ocupacional o del habla: Límite de un total de 60 visitas cada año natural.	10%	25%	40% de la tarifa permitida PPO más saldo de la factura
Tratamiento en la sala de urgencias.	\$150.00 más 10% después de haber terminado de pagar el deducible. No se aplica el pago conjunto si es admitido.	\$150.00 más 10% después de haber terminado de pagar el deducible. No se aplica el pago conjunto si es admitido.	\$150.00 más el 10% de la tarifa permitida de PPO después de haber terminado de pagar el deducible. No se aplica el pago conjunto si es admitido.
Estancia en hospital que incluya cirugía, anestesiología y pruebas de diagnóstico.	10%	25%	40% de la tarifa permitida PPO más el saldo.
<b>Salud mental y consumo de sustancias</b>			
Hospitalización de paciente interno por consumo abusivo	10%	25%	40% de la tarifa permitida PPO más el saldo

Visitas al consultorio	10%	25%	40% de la tarifa permitida PPO más el saldo.
<b>Alternativas a la atención en hospitales</b>			
Centro de enfermería especializada <b>Atención médica a domicilio, cuidados paliativos</b>	10%	25%	40% de la tarifa permitida PPO más el saldo
<b>Servicios de maternidad</b>			
Pre y posnatales.	\$20.00 solamente primera visita.	\$25.00 solamente primera visita.	40% de la tarifa permitida PPO más el saldo.
Parto y estancia en el hospital	10%	25%	40% de la tarifa permitida PPO más el saldo.
<b>OTROS SERVICIOS</b>			
Equipo médico duradero 'DM Cirugía bucal	10%	25%	40% de la tarifa permitida PPO más el saldo.

## HMO MÉDICA

**Si su médico general de atención primaria (PCP) de HMO aprueba la atención, USTED PAGA:**

<b>VISITA AL DOCTOR</b>	
Doctor de atención general	\$25.00
Especialista	\$35.00 (como contribución de pago cuando lo aprueba el doctor de atención general)
Visitas prenatales	Contribución de pago de \$25.00 por primera consulta
<b>HOSPITAL (todos los servicios de hospital deben ser aprobados por el doctor general o PCP, por sus siglas en inglés)</b>	
Admisión al hospital como paciente interno	Contribución de pago de \$200.00 por admisión de pacientes al hospital.
Cirugía (pacientes hospitalizados y ambulatorios)	Contribución de pago de \$200.00 por admisión de pacientes al hospital/Contribución de pago de \$200.00 por admisión en ambulancia.
Parto Atención en el hospital a la madre y al bebé	Contribución de pago de \$200.00 por admisión.
<b>SERVICIOS PREVENTIVOS</b>	
Revisiones de rutina para adultos y niños; cuidado de bienestar del bebé; visitas de bienestar a mujeres; mamografías; DRE y PSA; colonoscopias; pruebas de capacidad auditiva.	Contribución de pago de \$0

<b>SERVICIOS DE EMERGENCIA</b>	
Tratamiento en sala de emergencias	Contribución de pago de \$150.00 (exento si es admitido).
Ambulancia - En peligro la vida	Contribución de pago de \$0.
<b>SALUD MENTAL Y CONSUMO ABUSIVO DE SUSTANCIAS (Debe ser aprobado previamente por el doctor general)</b>	
Terapia en ambulancia	Contribución de pago de \$25.00.
Atención en hospital	Contribución de pago de \$200.00 por cada admisión.
<b>TERAPIA DE REHABILITACIÓN PARA PACIENTES AMBULATORIOS (Debe tener la aprobación previa del doctor general)</b>	
Terapia física, del habla y ocupacional	\$0 de contribución de pago; límite de 60 visitas en total en cada año natural.
<b>OTROS SERVICIOS (Deben ser aprobados previamente por el doctor general)</b>	
Centro de enfermería especializada	\$0 de contribución de pago; limitado a 120 días al año.
Equipo médico duradero Hospicio Atención médica a domicilio Transporte en ambulancia entre hospitales	Contribución de pago de \$0.

### CONTRIBUCIÓN DE PAGO (“COPAGO”) DE MEDICAMENTOS RECETADOS

Deducible del plan del Distrito de Parques de Chicago para medicamentos recetados	
	Deducible para quien se encarga de la manutención del hogar:
1/1/2020	\$35.00
1/1/2021	\$45.00
1/1/2022	\$55.00

### FARMACIA

Medicamentos recetados	Usted paga esto:
En tiendas: suministro para 30 días Medicamentos a corto plazo (solo 3 surtidos)	Contribución de pago de \$10.00 para medicinas genéricas (sin marca)* Formulario de marca no preferida* \$45
Medicamentos de mantenimiento: hasta tres resurtidos en tiendas, luego el pedido por correo es obligatorio. El pedido por correo proporciona un suministro de hasta 90 días.	Contribución de pago de \$25.00 medicina genérica. \$75.00 por formulario de marca.* \$112.50 por formulario de marca no preferida.*

Medicamentos especializados Debe comprarse en la farmacia especializada CVS CARMARK	Contribución de pago de \$10.00 por medicamento genérico. Formulario de marca:* \$30.00. Formulario de marca no preferida:*\$45.00.
*Diferencial de contribución de pago	Si elige una marca cuando hay un genérico disponible, pagará la contribución del genérico más la diferencia de costo entre la marca y el genérico.
Formulario de control avanzado	Su plan ha adoptado el formulario de control avanzado a partir del 1 de enero de 2019.
Deducible	Deducible anual de \$35.00 por familia, por cada año (2020):

Este plan de coberturas permite hasta tres (3) surtidos en tiendas al por menor, lo que significa que es obligatorio un suministro de 90 días a partir del cuarto surtido. *Cualquier medicamento para el tratamiento de afecciones que se consideran crónicas o de largo plazo —como presión arterial alta, enfermedades cardíacas o diabetes—, se considera “medicina de mantenimiento”. Tiene la opción de obtener los 90 días mediante pedido por correo con entrega a su hogar o puede obtener 90 días al por menor en cualquier farmacia CVS, incluidas las que se encuentran dentro de las tiendas Target.*

## ATENCIÓN DENTAL

Plan	DPPO		DHMO-HS205
	Dentro de la red	Fuera de la red	Solamente dentro de la red
	<b>USTED PAGA:</b>		
Exámenes bucales para diagnósticos y preventivos		20% más saldo sobre lo usual y acostumbrado	
Limpiezas y radiografías (Puede que se apliquen límites)	\$0		\$0
Deducible (Máximo de 3 por familia)	\$50.00	\$50.00	No hay deducible
Restauración simple	20%	40% más saldo sobre lo usual y acostumbrado	Se aplican contribuciones de pago
Mayor restorative	40%	60% más saldo sobre lo usual y acostumbrado	Se aplican contribuciones de pago
Orthodontia*	50%	50% más saldo sobre lo usual y acostumbrado	Se aplican contribuciones de pago
<p><b>*En el plan PPO, la cobertura de ortodoncia es para niños menores de 18 años. Esta cobertura se limita a un máximo de \$1 mil dólares en toda una vida. En el plan HMO, el beneficiario paga una contribución de \$1 mil 900.</b></p>			
Coberturas máximas de atención dental	\$1 mil 500	\$1 mil 500	<b>No hay máximo anual</b>

## COBERTURA OPCIONAL DE ATENCIÓN A LA VISTA

Descripción del cobertura		.-. -, -	
<b>Su cobertura con un proveedor dentro de la red</b>			
Examen de buena visión	Se centra en sus ojos y su bienestar general.	\$25.00 por examen y anteojos	Cada 12 meses
<b>Anteojos graduados</b>			
Marco	Compensación de \$150.00 para una amplia selección de armazones Compensación de \$170.00 para marcas de armazones destacadas 20% de ahorro en la cantidad por encima de su compensación.	Combinado con examen	Cada 24 meses
<b>Lentes</b>	Lentes monofocales, bifocales con línea y trifocales con línea Lentes de policarbonato para niños dependientes	Combinado con examen	Cada 12 meses
Mejoras de lentes	Lentes progresivas estándar Lentes progresivas premium Lentes progresivas personalizadas Ahorro promedio del 35-40 % en otras mejoras de lentes	\$0 \$80.00- \$90.00 \$120.00- \$160.00	Cada 12 meses
Lentes de contacto (en lugar de anteojos)	Compensación de \$150.00 para lentes de contacto; no se aplica copago Examen de lentes de contacto (adaptación y evaluación)	Hasta \$60.00	Cada 12 meses
Programa Plus de atención ocular para diabéticos	Servicios relacionados <i>con</i> la enfermedad ocular diabética, glaucoma y degeneración macular relacionada con la edad (DMAE). Examen de retina para miembros admisibles con diabetes. Pueden aplicarse limitaciones y coordinación con la cobertura médica. Pregúntele a su médico dentro de la red para obtener más detalles.	\$20.00	Según sea necesario
	Anteojos y gafas para el sol \$20.00 adicionales para gastar en armazones de marcas destacadas. 30% de ahorro en anteojos y gafas de sol adicionales, incluidas mejoras en lentes, del mismo proveedor dentro de la red el mismo día de su examen WellVision. O bien, obtenga el 20% de cualquier proveedor dentro de la red dentro de los 12 meses posteriores a su último examen WellVision .		

Ahorros adicionales	Examen de retina No más de \$39.00 de contribución de pago en exámenes de retina de rutina como complemento de un examen WellVision	
	Corrección de la visión con láser  Promedio de 15% de descuento sobre el precio normal fijo o un 5% de descuento sobre el precio promocional; descuentos sólo disponibles en centros contratados  Después de la cirugía, use su compensación para marcos (si es elegible) para gafas de sol de cualquier médico dentro de la red.	
Su cobertura con proveedores fuera de la red. Visite el sitio en línea para obtener más detalles si planea consultar a un proveedor que no sea un proveedor de la red.		
Examen hasta \$50.00	Marco hasta \$70.00	
Lentes monofocales hasta \$50.00	Lentes bifocales con forro hasta \$75.00	
Lentes trifocales con forro hasta \$100.00	Lentes progresivos hasta \$75.00	
Lentes de contacto hasta \$105.00		
VSP garantiza la cobertura únicamente de los proveedores de la red VSP. La información de cobertura está sujeta a cambios. En caso de conflicto entre esta información y el contrato de su organización con VSP, prevalecerán los términos del contrato. Según las leyes aplicables, las coberturas pueden variar según la ubicación.		

## ANEXO C

### MEMORANDOS DE ENTENDIMIENTO DEL DISTRITO DE PARQUES DE CHICAGO

#### MEMORANDOS DE ACUERDO ENTRE EL DISTRITO DE PARQUES DE CHICAGO Y LA SECCIÓN LOCAL 73 DEL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS Contrato Colectivo de Trabajo 2008-2012 / 2023-2027

##### **ASUNTO: La seguridad en el lugar de trabajo**

Durante las negociaciones para el Contrato Colectivo de Trabajo 2023-2027, el Distrito reconoce que el Sindicato Local 73 ha planteado y colocado como una alta prioridad la cuestión de la seguridad en el lugar de trabajo en todas las instalaciones del Distrito (incluidas las instalaciones donde un empleado puede estar asignado). El Distrito está de acuerdo en que el Distrito y el sindicato necesitan continuar sus pláticas sobre la seguridad en el lugar de trabajo fuera del proceso de la negociación colectiva. Por lo tanto, de conformidad con el Artículo 11 y en concordancia con la Sección 9.3, inciso “a” del Contrato, las partes acuerdan convocar al TQLMC (Comité Empleado-Gerencial de Calidad Total) para explorar estrategias para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo, incluidas las distribuciones del personal, las medidas de seguridad y los protocolos de comunicación. Las partes acuerdan que dichas pláticas comenzarán dentro de los treinta días siguientes a la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo 2023-2027. Si las partes no han llegado a un acuerdo sobre dichas estrategias dentro de sesenta (60) días siguientes a la fecha en que se iniciaron las pláticas, o en otro período mutuamente acordado, cualquiera de las partes abajo firmantes podrá invocar un proceso de mediación a través del Servicio Federal de Mediación y Conciliación.

##### **ASUNTO: Horas extras**

El Distrito está de acuerdo en establecer un sistema de rotación basado en (título) o asignación de horas extras que involucre pago de prima por trabajo con equipo pesado tal como lo estipula la Sección 2.3, entre aquellos empleados calificados para realizar dichas horas extras. En el TQLMC (Comité Empleado-Gerencial de Calidad Total), las partes acuerdan desarrollar un programa de capacitación para equipos pesados y continuar sus pláticas sobre un sistema de rotación para equipo pesado. Si las partes no han llegado a un acuerdo sobre dicho programa dentro de los sesenta (60) días de iniciadas las discusiones, o dentro de otro período mutuamente acordado, cualquiera de las partes abajo firmantes podrá invocar un proceso de mediación a través del Servicio Federal de Mediación y Conciliación.

**MEMORANDO DE ACUERDO  
ENTRE EL DISTRITO DE PARQUES DE CHICAGO Y  
LA SECCIÓN LOCAL 73  
DEL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS**

**ASUNTO: Verificaciones de crédito**

Todos los solicitantes de un puesto en el Departamento de Finanzas o de un puesto de supervisor de parque de juegos infantiles o de supervisor de parque deben pasar una verificación de crédito antes de obtener el puesto.

El Distrito cumplirá con la Ley de Informes Crediticios Justos y con todas las leyes estatales y federales aplicables al revisar los informes crediticios. Al evaluar un historial crediticio, el Distrito se preocupa principalmente por las obligaciones de pagos vencidas, los cierres hipotecarios y los procedimientos de cobranza activos y sentencias pendientes. La cantidad o número de dichas obligaciones en falta pesa en contra del acceso que el empleado, una vez instalado en el nuevo puesto, tendría a dinero en efectivo, cheques, acciones u otros activos líquidos del Distrito.

Un historial de problemas crediticios pasados (sin problemas actuales) generalmente no se considera relevante, dependiendo de la cantidad de tiempo que haya transcurrido entre el problema más reciente y la fecha de la solicitud de empleo.

Un mal patrón de deudas, sentencias, ejecuciones hipotecarias o quiebras en el transcurso de varios años, se toma en consideración cuando el empleado busca un puesto que requiere la administración de los valores activos del Distrito o la elaboración de presupuestos, o si el empleado tendría acceso a dinero en efectivo o cheques del Distrito.

El Distrito no se preocupa por el monto de las obligaciones o deudas pendientes de ningún solicitante, siempre y cuando todas las obligaciones estén al día.

**MEMORANDO DE ACUERDO  
ENTRE EL DISTRITO DE PARQUES DE CHICAGO Y  
LA SECCIÓN LOCAL 73  
DEL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS**

**ASUNTO: MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

**I. REUNIÓN DE ACCIÓN CORRECTIVA**

Las partes acuerdan que la siguiente disposición reemplaza la sección de Procedimientos del Código de Conducta del Distrito de Parques de Chicago.

Las partes acuerdan que la mala conducta o los problemas de desempeño de los empleados se abordarán de la siguiente manera: un supervisor del empleado responderá a la mala conducta o el mal desempeño investigando el asunto. Después de la investigación, deberá determinarse si se emitirá una amonestación verbal o escrita, o si se justifica una sanción disciplinaria mayor. Si se emite una amonestación verbal o escrita, en ese caso deberá regir la sección correspondiente del Contrato Colectivo de Trabajo.

Si el asunto tal vez amerite una suspensión o despido y el asunto no involucra un caso civil o penal y/o una investigación derivada de un caso civil o penal, deberá citarse a una Reunión de Acción Correctiva (“CAM”, por sus siglas en inglés) que se llevará a cabo a más tardar treinta (30) días hábiles a partir de la fecha de la presunta infracción del empleado. Sin embargo, cuando se preparen informes de auditor o investigador, se programará una CAM a más tardar treinta (30) días hábiles a partir de la fecha en que se emitan dichos informes. En caso de que la naturaleza de las acusaciones requiera una investigación que exceda los treinta (30) días hábiles, el Distrito deberá notificar al sindicato y al empleado por escrito y especificar el plazo dentro del cual se llevará a cabo la CAM. En ningún caso la CAM tendrá lugar después de los sesenta (60) días hábiles contados a partir de la fecha de la presunta infracción del empleado o, cuando así sea aplicable, a partir de la fecha de emisión del informe del auditor o investigador. El Distrito deberá notificar al sindicato por fax y al empleado verbalmente, y por correo certificado, al menos cinco (5) días hábiles antes de la fecha de la reunión. Si demuestran una buena causa, el sindicato o el empleado pueden solicitar una extensión de no más de tres (3) días hábiles. Las extensiones no deberán negarse injustificadamente. En caso de que se emita un informe del auditor o investigador y el Distrito determine no tomar ninguna medida disciplinaria, el Distrito notificará por escrito al empleado.

La Reunión de Acción Correctiva o CAM será facilitada por el gerente de Recursos Humanos o su designado del Departamento de Recursos Humanos. El objetivo de la reunión es que el representante de Recursos Humanos determine si ha habido una violación a las políticas o procedimientos del Distrito de Parques de Chicago. El proceso de la reunión CAM deberá ser el siguiente: el representante de Recursos Humanos reúne los hechos relacionados con la situación. Al empleado se le permitirá responder a las acusaciones de mala conducta y/o mal desempeño.

Después de la Reunión de Acción Correctiva CAM, el representante de Recursos Humanos deberá determinar si corresponde aplicar alguna acción disciplinaria, incluida, entre otras, una suspensión o despido, de conformidad con el Código de Conducta y las políticas y procedimientos del Distrito de Parques. El Distrito deberá proporcionar al sindicato y al empleado una determinación por escrito a más tardar a los treinta (30) días hábiles después de la fecha en que tuvo lugar la Reunión de Acción Correctiva más reciente. En caso de que el Distrito determine que se justifica una mayor investigación y/o deliberación, el Distrito deberá notificar al sindicato y al empleado por escrito y especificar el plazo dentro del cual se emitirá una determinación. Si se determina que amerita una suspensión o terminación, el representante de Recursos Humanos deberá proponer un Acuerdo Predisciplinario al representante del sindicato para resolver el asunto. Si se llega a un acuerdo, se deberá instituir la sanción disciplinaria acordada y el asunto se cerrará sin oportunidad para que el empleado apele la sanción. Si no se llega a un acuerdo con el sindicato, el Distrito de Parques de Chicago instituirá la sanción disciplinaria que considere apropiada y entonces el empleado mantendrá sus derechos de apelación. El Distrito deberá proporcionar al sindicato una notificación por escrito cuando la sanción disciplinaria se considere apropiada.

Si las partes no llegan a un acuerdo o el empleado revoca el acuerdo, se deberá imponer al empleado inmediatamente la sanción disciplinaria y se deberá programar una apelación del asunto. Los procedimientos de apelación están descritos en la Sección 10.3 del Contrato. Las partes deberán intercambiar los documentos que pretendan utilizar en la apelación dentro de los tres días hábiles siguientes a la decisión de la reunión CAM o de la revocación del Acuerdo Predisciplinario. Si, después de la reunión CAM, alguna de las partes tiene la intención de utilizar otros documentos en la apelación, esa parte deberá proporcionar esos documentos a la otra parte al menos tres (3) días hábiles antes de la audiencia de apelación.

Todas las audiencias relacionadas con apelaciones a las decisiones tomadas en reuniones CAM se llevarán a cabo dentro de seis (6) meses a partir de la fecha en que el empleado presente una apelación oportuna. El Distrito deberá notificar al empleado y al sindicato, por escrito, respecto a la audiencia de apelación, al menos diez (10) días hábiles o según lo acordado por las partes antes de la fecha de la audiencia.

## **II. TABLA DE SANCIONES**

Las partes acuerdan que la siguiente tabla reemplaza la Parte 2 - Tabla de Sanciones de las Pautas de Acciones Disciplinarias del Código de Conducta del Distrito de Parques de Chicago, pero no será aplicable a suspensiones de emergencia:

Grupo A: Despido por primera infracción, en ausencia de circunstancias atenuantes que justifiquen una penalización menos grave.

Grupo B: 1ra. infracción: Suspensión de 3 a 5 días; se podrá imponer despido en los casos apropiados.  
2da. infracción: Suspensión de 5 días o despido.

- Grupo C:      1ra. infracción: Amonestación verbal o escrita o suspensión de 1 a 3 días.  
                  2da infracción: 1 a 5 días de suspensión.  
                  3ra infracción: Suspensión de 5 días o despido.

### **III.    TABLA DE CONVERSIÓN DE SUSPENSIÓN**

La siguiente es la tabla de conversión para comparar suspensiones previas a la ejecución de este acuerdo con suspensiones posteriores a la ejecución:

<b>Implementada antes de la ejecución de este Contrato</b>	<b>Emitida posteriormente a la ejecución de este Contrato</b>
1-5 días	Un día laborable
10 días	Dos días laborables
15 días	Tres días laborables
20 días	Cuatro días laborables
30 días	Cinco días laborables

**MEMORANDO DE ACUERDO  
ENTRE EL DISTRITO DE PARQUES DE CHICAGO Y  
LA SECCIÓN LOCAL 73  
DEL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS**

**Asunto: Equipo pesado**

- De conformidad con la Sección 22.3 del Contrato Colectivo de Trabajo entre el Distrito de Parques de Chicago y SEIU Local 73, y con vigencia a partir de la firma de esta política, el Distrito y el sindicato acuerdan que todas las tareas laborales de equipo pesado se rotarán entre empleados mensuales calificados.
- Los supervisores de operaciones del parque determinarán cuáles son dichas calificaciones de manera consistente en todas las regiones, asegurándose de que todos los empleados en la rotación hayan sido capacitados y que se les considere capaces de operar eficazmente el equipo pesado. Antes de la asignación, todos los empleados calificados deben haber quedado registrados y reconocidos por el supervisor de Operaciones del Parque y/o los capataces a cargo.
- Los periodos de inscripción son al inicio de la temporada: abril/mayo para la temporada de verano y septiembre/octubre para la temporada de otoño. La hoja de registro sólo puede ser modificada por el supervisor de Operaciones del Parque.
- Las rotaciones deberán realizarse cada dos semanas, en un intento de coincidir con la nómina de pago salarial del Distrito de Parques. Las rotaciones deberán hacerse por orden de antigüedad. Si un empleado está ausente del trabajo, por cualquier motivo, o rechaza la asignación de equipo pesado, el empleado será pasado por alto para la rotación y deberá ser trasladado al final de la lista de rotación. La lista de rotación se publicará tan pronto como sea justificablemente posible después de cualquier cambio.
- Debido a la dificultad para reasignar empleados en medio de una asignación de equipo pesado, si el equipo al que está asignado un empleado deja de funcionar por cualquier motivo, o si el trabajo ya no se considera necesario, el empleado pasará al final de la lista de rotación.
- Los empleados deben notificar a los capataces sobre cualquier disputa sobre rotación, los capataces luego notificarán al supervisor de Operaciones del Parque para una resolución. Los desacuerdos con el supervisor de Operaciones del Parque deben informarse al Departamento de Recursos Humanos para que se tome una decisión final. Si el sindicato considera que la decisión final no es justificable, el empleado puede presentar una queja formal de acuerdo con las pautas del Contrato Colectivo de Trabajo.

12 de junio de 1996

Sra. Cathy Nicosia, Vicepresidenta  
Sindicato de Empleados de Servicios Públicos, Sección Local 73  
309 West Washington Street, Suite 250  
Chicago, Illinois 60606

**ASUNTO: DEBERES DE LOS CUIDADORES**

Querida Cathy:

La unión sindical y el Distrito han acordado el siguiente texto legal relacionado con los deberes de los cuidadores con respecto a la limpieza fuera de la casa de campo:

El deber principal de los cuidadores será limpiar el interior del edificio asignado del Distrito de Parques. Además, los cuidadores encargados serán responsables de limpiar el exterior de su edificio para mantener su estética general. Esto incluirá, entre otros, recoger basura, colillas de cigarrillos, barrer y/o palear los senderos. Todos los empleados son responsables de garantizar un ambiente seguro y limpio para los clientes del parque y para sus compañeros de trabajo. Se podrán asignar cuidadores encargados para limpiar los terrenos del Parque, en ocasiones, cuando sea necesario. Tales circunstancias incluirán, entre otras, recoger vidrios rotos, limpiar derrames resbaladizos y/u otros artículos potencialmente peligrosos.

El Distrito además se compromete a notificar a los cuidadores y a todo el personal administrativo sobre este Contrato dentro de los treinta días posteriores a la firma del nuevo Contrato Colectivo de Trabajo y proporcionará al sindicato una copia de dicha notificación cuando se distribuya.

Muy atentamente:

Pamela A. Munizzi  
Superintendente de Empleo

**MEMORANDO DE ACUERDO  
ENTRE EL DISTRITO DE PARQUES DE CHICAGO Y  
LA SECCIÓN LOCAL 73  
DEL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS**

**Auxiliares de inclusión**

Tras la ejecución de este Contrato, lo siguiente se aplicará a los auxiliares de inclusión:

1. Con excepción de aquellos contratados para programación de temporada (principalmente de verano), los auxiliares de inclusión tendrán una designación de empleado pagado por hora.
2. Los auxiliares de inclusión de todo el año programados para trabajar más de 10 horas por semana deberán tener derecho de acumular tiempo personal y de enfermedad desde el momento de ser contratados, y de acumular vacaciones, después de haber completado un período de un año al mismo ritmo que otros empleados pagados por hora, con base en las horas trabajadas. El texto legal de esta sección no deberá interpretarse de modo que entre en conflicto con ninguna ley local, estatal u otra ley relevante que otorgaría a un empleado licencia pagada en exceso de lo que se proporciona aquí. Los auxiliares de inclusión por temporada serán admisibles para acumular tiempo personal y de enfermedad al mismo ritmo que otros empleados por hora después de dos (2) años a partir de la fecha de este Contrato o después dos (2) años a partir de su fecha de contratación: lo que sea que ocurra más recientemente.
3. No existe un requisito de notificación de cinco días de anticipación con respecto a los cambios de horario o ubicación para los auxiliares de inclusión. Si bien el aviso se dará tan pronto como sea posible, la ubicación y el horario de trabajo del auxiliares de inclusión deben coincidir con los del cliente al que está asignado.
4. Independientemente de las horas de trabajo que se prevean para un auxiliar de inclusión, si el patrono al que está asignado el auxiliar de inclusión no viene al parque o no se presenta a un evento o salida especial en particular, se le notificará al auxiliar de inclusión que no vaya, o, si ya está en el trabajo o camino al trabajo, se le enviará de regreso a casa. Si el patrono se va temprano, el auxiliar de inclusión también lo hará. Si hay una cancelación que no sea culpa suya, un auxiliar de inclusión tiene derecho a dos horas de pago o la mitad de su turno programado, lo que sea mayor. Si la cita es en un lugar de Recreación Especial, el empleado puede optar por quedarse mientras dure.
5. Al finalizar la programación de un patrono asignado, se realizará una evaluación del auxiliar de inclusión recomendándolo para una asignación futura o no (recontratar/no volver a contratar).
6. Si un auxiliar de inclusión ha sido un empleado activo durante un año y no ha aceptado una asignación, se dará por terminado su empleo. Siempre es preferible asignar auxiliares de inclusión

con experiencia, y el Distrito buscará reasignar a los auxiliares de inclusión actuales si sus habilidades coinciden con las necesidades de los patronos antes de utilizar auxiliares de inclusión recién contratados. Se considerarán los siguientes factores al determinar las asignaciones de trabajo, en orden de prioridad: 1) capacidad para trabajar en el horario asignado, 2) experiencia previa/adaptación a las necesidades del participante y 3) antigüedad.

7. Los coberturas descritas anteriormente son las únicas para las cuales serán admisibles los auxiliares de inclusión pagados por hora y no deberán rebasar las coberturas ofrecidas a otros empleados pagados por hora. Los auxiliares de inclusión que actualmente reciben coberturas médicas del Distrito continuarán recibiendo dichas coberturas de la misma manera que otros empleados del Distrito que trabajan por hora. Estos auxiliares de inclusión estarán sujetos a cualquier modificación de coberturas para los empleados pagados por hora.

**MEMORANDO DE ACUERDO  
ENTRE EL DISTRITO DE PARQUES DE CHICAGO Y  
LA SECCIÓN LOCAL 73  
DEL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS**

**Capataces de mantenimiento, capataces de trabajo y capataces de temporada**

1. Las descripciones de trabajo para capataz de mantenimiento y capataz de trabajo se combinarán de modo que las responsabilidades y deberes de cada uno se incorporen en una descripción de trabajo de Capataz de Trabajo.
2. El capataz de trabajo recibirá un aumento único de \$3000.00 en su salario base a partir del 1 de enero de 2019.
3. Los empleados en la clasificación de Capataz de Mantenimiento recibirán los aumentos salariales porcentuales aplicables a “Otros empleados pagados por hora”.
4. A partir de la temporada de verano de 2024, el Distrito de Parques iniciará un proceso de competencia de solicitudes y entrevistas para que los trabajadores mensuales se postulen a concurso para trabajar como capataces de temporada.

Cuando los solicitantes de empleo estén relativamente igual calificados para realizar el trabajo requerido —según la definición usual y habitual de ese término por parte de los árbitros laborales—, el Distrito deberá seleccionar al empleado con mayor antigüedad en el Distrito entre los solicitantes. “Relativamente igual calificado” se basará únicamente en criterios de buena fe relacionados con el trabajo, incluidas las habilidades, experiencia, desempeño, capacitación y educación.

Los solicitantes que ganen deberá deberán ser retirados al final de la temporada de su anterior clasificación y lugar de trabajo sin pérdida de antigüedad de conformidad con las prácticas anteriores. Además, todo capataz de temporada deberá recibir una evaluación al final de la temporada por parte de su supervisor inmediato. A todos los empleados se les entregará una copia de su evaluación. Todo capataz de temporada recibirá un aviso previo de la terminación de su período de actuación al menos cinco (5) días hábiles antes de la fecha en que entra en vigor la terminación.

**ANEXO D**  
**MEMORANDO DE ACUERDO**  
**ENTRE EL DISTRITO DE PARQUES DE CHICAGO Y**  
**LA SECCIÓN LOCAL 73**  
**DEL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS**

**ASUNTO: Política sobre drogas y alcohol**

**Sección 1 : Declaración de la Política**

La misión esencial del Distrito de Parques de Chicago (en adelante denominado como “el Distrito”) es brindar servicios a sus ciudadanos y residentes de manera segura y económica. Las partes firmantes de este Contrato reconocen que el consumo abusivo de drogas y alcohol en el lugar de trabajo tiene un efecto perjudicial en la salud y la seguridad de los empleados, así como en su moral y productividad, todo lo cual crea una carga indebida para las personas a las que dan servicio el Distrito de Parques de Chicago y sus empleados contratados bajo este Contrato. Además, el costo económico de brindar servicios de atención médica a los empleados que abusan de las drogas y el alcohol ha puesto una carga cada vez mayor para las finanzas del Distrito de Parques de Chicago.

El Distrito y el sindicato mantienen un fuerte compromiso de proteger a las personas y la propiedad, y de proporcionar un ambiente de trabajo seguro. Con este fin, el Distrito también ha establecido su Programa Confidencial de Asistencia al Empleado para empleados con problemas personales, incluido el de consumo de alcohol y sustancias, y las partes de este Contrato instan a los empleados que tengan tales problemas a utilizar los servicios del Programa.

Para mantener un lugar de trabajo que proporcione un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los empleados, también se establece el siguiente programa sobre drogas y alcohol.

**Sección 2: Definiciones**

- a. Alcohol: Alcohol etílico.
- b. Artículos y sustancias prohibidos: Todas las drogas ilegales y sustancias controladas, bebidas alcohólicas y parafernalia de drogas, en posesión de un empleado o consumidas por un empleado en el trabajo, o en las instalaciones del Distrito. Las partes entienden que un resultado positivo en una prueba de cannabis por sí solo no constituirá causa justificada para aplicar sanciones disciplinarias tal como estipulan las cláusulas pertinentes de este Contrato.
- c. Propiedad del Distrito: Todas las propiedades, instalaciones, terrenos, edificios, estructuras, automóviles, camiones y otros vehículos que el Distrito posea, o que arrendados o utilizados por el Distrito como lugares de trabajo o lugares de trabajo y sobre los cuales el Distrito tiene autoridad como empleador.

- d. Empleado: Todas las personas cubiertas por este Contrato.
- e. Accidente: Un evento que da como resultado una lesión a una persona que requiere atención médica, o que causa un daño considerable a la propiedad, y al cual un empleado contribuyó como causa directa o indirecta.
- f. Sospecha justificable: Comportamiento errático o inusual por parte de un empleado que incluye, aunque no únicamente: desequilibrio, incoherencia y desorientación notables, lo cual llevaría a una persona con sensibilidades comunes a concluir que el empleado está bajo el efecto de drogas y/o alcohol.
- g. Bajo el efecto: Cualquier impedimento mental, emocional, sensorial o físico debido al consumo de drogas o alcohol.
- h. Prueba: La toma y análisis de cualquier muestra de componente corporal, ya sea de sangre, aliento, orina o de cualquier otra manera científicamente confiable, con el propósito de identificar, medir o cuantificar la presencia o ausencia de drogas, alcohol o cualquier metabolito en él

### **Sección 3: Acción disciplinaria**

- a. Todos los empleados deben presentarse a trabajar en una condición física que les permita realizar su trabajo de manera segura. Además, los empleados no deberán consumir, ni poseer, ni dispensar ni recibir artículos o sustancias prohibidas en propiedades o en las instalaciones del Distrito, ni deberán presentarse a trabajar bajo el efecto de drogas y/o alcohol.
- b. Cuando el Distrito tenga sospechas justificables de creer que un empleado está bajo el efecto de una sustancia prohibida, el Distrito tendrá derecho a someter a ese empleado a una prueba de drogas y alcohol. A criterio del Distrito, el empleado puede ser sometido a una suspensión de emergencia con goce de sueldo hasta que los resultados de las pruebas estén disponibles. Si los resultados de la prueba resultan negativos, cualquier empleado que haya sido suspendido de emergencia será reintegrado y dicha reinstalación no deberá retrasarse injustificadamente. En todos los demás casos, el Distrito despedirá a todos los empleados que:
  - i. Den resultado positivo por consumo de drogas y/o alcohol.
  - ii. Se nieguen a cooperar con los procedimientos de prueba (que estarán sujetos a una suspensión de emergencia hasta que finalicen).

- iii. O bien, que se encuentren bajo el efecto de alcohol, drogas o parafernalia de drogas, o que se encuentran vendiendo o distribuyendo drogas o parafernalia de drogas en las instalaciones del Distrito.

#### **Sección 4: Pruebas de drogas y alcohol**

- a. El Distrito puede exigir pruebas de drogas y/o alcohol bajo las siguientes condiciones:
  - i. Cuando exista una sospecha justificable de que un empleado se ha presentado a trabajar bajo el efecto o está en el trabajo bajo el efecto de drogas o alcohol.
  - ii. Cuando un empleado esté involucrado en un accidente de trabajo o en una pelea.
  - iii. Cuando se requieran pruebas de seguimiento después de un asesoramiento o rehabilitación por abuso de sustancias, hasta por un período de un año.
  - iv. En casos en que las pruebas sean requeridas por regulaciones gubernamentales estatales o federales o de alguna otra forma obligadas por ley.
  - v. Es posible que se requieran pruebas aleatorias a los empleados de la unidad de playas y piscinas y a los guardias de seguridad. Las pruebas aleatorias se llevarán a cabo de manera consistente con las pautas establecidas por las regulaciones del Departamento de Transporte de EE. UU. para conductores de camiones de carretera.
  - vi. O bien, cuando un empleado regresa de una licencia para ausentarse prolongada o un despido de tres meses o más.
- b. Los empleados a los que se les hace la prueba deberán firmar un formulario de consentimiento y un formulario de cadena de custodia que asegure la documentación y la precisión adecuadas. Si un empleado se niega a firmar un formulario de consentimiento que autoriza la prueba, quedará sujeto a despido.
- c. Las pruebas de drogas y alcohol serán realizadas por un laboratorio independiente acreditado y pueden consistir en análisis de sangre u orina, o ambos. El Distrito se reserva el derecho de utilizar un alcoholímetro para detectar la presencia de alcohol, en lugar de otras pruebas clínicas.
- d. Los resultados de las pruebas iniciales y confirmatorias que cumplan o superen los niveles límite para consumo de drogas establecidos por el Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos se deberán considerar resultados “positivos” y deberán establecer que presumiblemente el empleado examinado estaba bajo el efecto de drogas.
- e. Los resultados de las pruebas iniciales y de confirmación (o alcoholímetro) que cumplan o excedan el nivel de alcohol en la sangre establecido en la Ley de Vehículos Motorizados

de Illinois como intoxicación legal deberán establecer que el empleado examinado estaba bajo el efecto del alcohol.

- f. El costo de las pruebas iniciales y confirmatorias correrá a cargo del Distrito.
- g. Los resultados de las pruebas de drogas y alcohol se informarán al director de Recursos Humanos o a su encargado, en la forma prescrita por el director de Recursos Humanos. El empleado deberá ser notificado de los resultados de la prueba por escrito. El director de Recursos Humanos informará al jefe de departamento correspondiente de cualquier empleado que dé positivo en una prueba de alcohol o drogas, quien a su vez iniciará un procedimiento disciplinario según la anterior Sección 3.
- h. Todas las muestras de orina o sangre se tomarán en cantidad suficiente para permitir volver a realizar la prueba. Cualquier empleado cuyo resultado de la prueba sea positivo podrá elegir, a su costo, volver a ser examinado por el mismo u otro laboratorio satisfactorio para el director de Recursos Humanos, siempre que el laboratorio de pruebas del Distrito disponga la transmisión de dicha muestra al segundo laboratorio. Los empleados que opten por volver a realizarse la prueba no deberán recibir sueldo por el tiempo transcurrido entre la prueba positiva inicial y el momento de la nueva prueba. Los resultados positivos de dicha nueva prueba deberán ser concluyentes en cuanto a la presencia de alcohol o drogas. El hecho de no tomar una muestra suficiente, o no preservar dicha muestra para que se permita una nueva prueba, no deberá afectar que al solicitante se le retire su derecho a admisibilidad o que se aplique una medida de disciplina de personal a cualquier empleado, incluido el despido. Si la nueva prueba es negativa, el Distrito deberá reembolsar al empleado el costo de la prueba y cualquier pérdida de salario.
- i. Ningún informe de laboratorio o resultados de pruebas deberán aparecer en el expediente de personal del empleado, a menos que sean parte de una medida de personal en virtud de este programa, pero se colocarán en un archivo especial mantenido por el director de Recursos Humanos, excepto en los casos en que dicha divulgación pueda ser obligatoria por esta política, ley u ordenanza.

### **Sección 5: Programa de Asistencia al Empleado**

Se anima a los empleados a buscar ayuda para un problema de drogas o alcohol antes de que se convierta en un asunto disciplinario, y pueden participar, si lo desean, en un Programa de Asistencia al Empleado (EAP), que es voluntario. Este Artículo no deberá disminuir ningún texto reglamentario contenido en el Contrato Colectivo de Trabajo entre las partes que indique lo contrario.

A los empleados que estén involucrados en un accidente vehicular en el lugar de trabajo, pero que no operen directamente el vehículo (es decir, pasajeros) y no se considere que hayan contribuido al accidente, y cuya prueba dé positiva por consumo de sustancias prohibidas, de acuerdo con esta Política, se les dará la opción de suscribir un acuerdo de última oportunidad en lugar del despido.

A los empleados únicamente se les permitirá suscribir un acuerdo de última oportunidad una (1) sola vez, independientemente de si han tenido alguna interrupción en el servicio. Además, los términos del acuerdo de última oportunidad serán consistentes con el Laudo del Árbitro Benn, Arb. Ref. 06.150, con fecha del 3 de octubre de 2006. Los empleados se encargarán del costo de hasta tres (3) pruebas de drogas y/o alcohol requeridas por el Consejero del EAP (Programa de Asistencia al Empleado). El Distrito se encargará del costo de cualquier prueba adicional de drogas y/o alcohol requerida por el Consejero del Programa de Asistencia al Empleado.

**MEMORANDO DE ACUERDO  
ENTRE EL DISTRITO DE PARQUES DE CHICAGO Y  
LA SECCIÓN LOCAL 73  
DEL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS**

**ASUNTO: SUBCONTRATACIÓN**

Esto confirmará que el Distrito de Parques no subcontratará ningún trabajo realizado actualmente por trabajadores de paisajismo y/o asistentes de paisajismo durante la vigencia de este Contrato, excepto en caso de emergencia.

**ANEXO E**  
**SEIU LOCAL 73**  
**RANGO DE SALARIO PARA SUPERVISORES DE PARQUES**  
**Y PARQUES DE JUEGOS INFANTILES**

Memorando de Entendimiento entre el SEIU Local 73 y el Distrito de Parques de Chicago sobre:  
Proceso de auditoría de pago de primas al supervisor de parques

1. Desde el 1 de noviembre hasta el 30 de noviembre de cada año, los supervisores de parques podrán enviar solicitudes de auditoría al Departamento de Recursos Humanos del Distrito de Parques, a través de Sharepoint en la dirección:  
<https://chicagoparkdistrict.sharepoint.com/sites/hr/Lists/parkpremiumauditrequest/AllItems.aspx>  
Se anima a los supervisores del parque a presentar documentación de respaldo junto con las solicitudes de auditoría.
2. Dentro de 1 semana (7 días naturales) a partir de la presentación de una solicitud de auditoría por parte de un supervisor de Parque, el Departamento de Recursos Humanos del Distrito de Parques, o su designado, enviará un correo electrónico al supervisor del Parque confirmando la recepción de la solicitud de auditoría. El director de Recursos Humanos del Parque o su designado, solicitará una reunión con el solicitante si la solicitud de auditoría se realiza de conformidad con los siguientes criterios:
  - \* Clasificación de campo.
  - \* Acres de superficie del parque.
  - \* FTE.
3. Sujeto al inciso 2, se programará una reunión para discutir una solicitud de auditoría en una fecha dentro de los 30 días naturales posteriores a la fecha en que un supervisor del parque presentó la solicitud de auditoría, y a más tardar el 30 de diciembre de ese año.
4. El Distrito de Parques proporcionará una decisión final por escrito sobre si cualquier solicitud de auditoría dará como resultado un ajuste al pago de la prima de supervisor del parque, a más tardar el 15 de febrero del siguiente año natural.
5. Si el Distrito de Parques necesita tiempo adicional para tomar una decisión final sobre si una solicitud de auditoría dará como resultado un ajuste en el pago de la prima debido a circunstancias de emergencia, el Distrito de Parques deberá comunicarse con el representante sindical correspondiente para solicitar una extensión de no más de 30 días naturales desde la fecha de vencimiento original. Esta prórroga sólo será apropiada previo acuerdo con la unión sindical.
6. Si, antes del 15 de marzo del siguiente año natural, el Distrito de Parques no proporciona una decisión final sobre si una solicitud de auditoría ocasionará un ajuste en el pago de la prima, la solicitud de ajuste en el pago de la prima del supervisor del parque que se buscó mediante la solicitud de auditoría, de conformidad con cualquier cambio en los puntos de criterio, se otorgará

automáticamente al supervisor del parque solicitante. Si la solicitud de auditoría no da como resultado un ajuste en el pago de la prima del supervisor del parque, pero cambiaría los puntos otorgados para efectos de calcular el pago de la prima del supervisor del parque, el cambio en los puntos solicitados se otorgará automáticamente y se utilizará como base para futuras auditorías (a menos que y hasta que el Distrito de Parques ejerza su derecho a una auditoría en noviembre, momento en el cual la auditoría del Distrito de Parques puede encontrar que son apropiados otros puntos diferentes).

7. Cualquier ajuste resultante en el pago de primas otorgado después del 1 de enero del año siguiente será retroactivo al 1 de enero de ese año. Por ejemplo, si un supervisor del parque solicita una auditoría el 1 de noviembre de 2022 y el Distrito de Parques concede el ajuste solicitado al pago de la prima el 15 de enero de 2023, el supervisor del Distrito de Parques afectado seguirá recibiendo la cantidad total del pago de prima ajustado por el año natural 2023.

Si el Distrito de Parques rechaza un ajuste que se haya solicitado para el pago de prima de supervisor de parque, el supervisor del parque afectado puede presentar una queja conforme al Artículo XIV del Contrato Colectivo de Trabajo de las partes firmantes, para impugnar la decisión del Distrito de Parques.

BEFORE  
EDWIN H. BENN  
ARBITRATOR

IN THE MATTER OF THE ARBITRATION

BETWEEN

THE CHICAGO PARK DISTRICT

AND

SEIU LOCAL 73

Arb. Ref.: 20.221

### **ORDEN DEL ÁRBITRO EDWIN H. BENN**

Como parte del Contrato Colectivo de Trabajo recientemente negociado, vigente del 1/ene/2019 al 30/jun/2023 entre SEIU Local 73 y el Distrito de Parques de Chicago (en adelante, “las Partes”), las Partes acordaron un Memorando de Acuerdo (en adelante, el “MOA”) para determinar los criterios que se utilizarán para determinar el pago adicional para los supervisores del parque. Como resultado de la negociaciones de buena fe entre las Partes, el árbitro emite la siguiente Orden:

1. El Distrito de Parques de Chicago utilizará los siguientes criterios para determinar la compensación monetaria adicional para los supervisores de parques; ( *ver hoja de cálculo adjunta para el desglose por cada parque a la fecha de esta Orden* )
  - 1) Clasificación del parque.
  - 2) Empleados equivalentes a tiempo completo (FTE, por sus siglas en inglés).
  - 3) Superficie total en acres.
  - 4) Recreación especial.
  - 5) Piscinas.
  - 6) Lotes de juego.

2. Las Partes deberán acordar y reconocer que los criterios de pago adicional no son permanentes y que pueden cambiar según haya cambios en los criterios establecidos anteriormente y, como tal, las Partes se reunirán cada cinco (5) años para negociar los criterios entre acuerdos contractuales. La primera reunión deberá tener lugar en agosto de 2024. Sin embargo, salvo lo dispuesto en esta Orden, los criterios acordados, el sistema de puntos acordado, la estructura de compensación adicional y la compensación monetaria adicional real calculada por cada instalación deberán permanecer en vigor hasta que las Partes acuerden por escrito nuevos criterios, así como una nueva estructura de compensación adicional y/o una cantidad de compensación adicional real.
3. El Distrito y la organización sindical entienden y acuerdan que la compensación adicional descrita es específica para las instalaciones del Distrito de Parques y no para empleados individualmente, y como tal, si un supervisor de parque existente es asignado voluntariamente a otra instalación, su salario se ajustará según los criterios establecidos para la nueva instalación asignada.
4. El Distrito y la organización sindical acuerdan que todos los puestos futuros para puestos de Supervisor de Parques especificarán la compensación adicional basada en los criterios establecidos, y que todas las instalaciones nuevas o remodeladas que sean operadas y administradas por el personal del Distrito de Parques deberán tener un Supervisor de Parque o un Supervisor de Patio de Juegos Infantiles.
5. Los supervisores de parque tendrán derecho a solicitar una auditoría de su instalación asignada si pueden demostrar causa justificable de que el cálculo de compensación adicional de su instalación no es igual a la compensación adicional establecida en este Contrato. Los supervisores del parque deberán tener derecho a solicitar dicha auditoría durante el mes de noviembre de cada año natural a partir de noviembre de 2020. El Distrito de Parques deberá tener derecho a una auditoría anual realizada en el otoño para el siguiente (próximo) año natural según los criterios acordados en este Contrato.
6. En caso de que se abra una nueva instalación de parque que será operada y administrada por el personal del Distrito de Parques, o que un patio de juegos infantiles se reclasifique a un parque que sea operado y administrado por el personal del Distrito de Parques, deberán utilizarse los criterios establecidos para determinar el pago adicional por ese parque.
7. Las Partes acuerdan que los criterios acordados, la estructura de compensación adicional y la compensación monetaria adicional real calculada por Parque se incorporarán al contrato colectivo existente. Cualquier disputa entre las Partes con respecto a este asunto, incluido, entre otros, el cálculo de la compensación adicional para un parque, se procesará a través del Procedimiento de Quejas descrito en el Artículo XIV del Contrato Colectivo de Trabajo.
8. Según el MOA, las Partes acuerdan que los supervisores de parques y patios de juegos infantiles cuyo bono actual exceda la cantidad que mediante este proceso se ha determinado

ser apropiada, se deberán marcar en un círculo rojo siempre que permanezcan en el parque o patio de juegos en cuestión.

9. La estructura de compensación acordada por las Partes deberá entrar en vigencia el 1 de junio de 2020. El Distrito de Parques emitirá pagos retroactivos a los supervisores de parques cuya compensación adicional pagada por los Parques a los que fueron asignados resultó menor que la compensación adicional calculada según la estructura de compensación acordada por las Partes. Dicho pago retroactivo deberá ser emitido por el Distrito de Parques dentro de sesenta (60) días después de la ejecución de esta Orden.
10. El árbitro abajo firmante deberá conservar la jurisdicción para resolver disputas relacionadas con la interpretación de esta Orden. Las Partes también podrán acordar mutuamente la selección de un árbitro diferente.

**SISTEMA DE PUNTOS:**

<b>Clasificación</b>	
A1	50
A2	50
A3	30
A4	30
B1	10
B2	10
B3	10
C	10
J	10
D1	0
D2	0

<b>Puntos de equivalente de tiempo completo</b>	
19 y más	50
10 a 18	30
1 a 9	10

<b>Total de acres</b>	
100 más	30
99 a 50	20
49 y menos	10

<b>Recreación especial</b>	
Sí	10
No	0

<b>Piscinas</b>	
Interior	30
Exterior/CPS	15

<b>Lotes de juego</b>	
5 más	20
1 a 4	10

**Rangos de puntos y primas:**

<b>Rango de puntos</b>	<b>Monto \$</b>
175+	\$10,000.00
170	\$10,000.00
165	\$10,000.00
160	\$10,000.00
155	\$10,000.00
150	\$10,000.00
145	\$7,500.00
140	\$7,500.00
135	\$7,500.00
130	\$7,500.00
125	\$7,500.00
120	\$5,000.00
115	\$5,000.00
110	\$5,000.00
105	\$5,000.00
100	\$5,000.00
95	\$2,500.00
90	\$2,500.00
85	\$2,500.00
80	\$2,500.00
75	\$2,500.00
70	\$2,500.00
65	\$2,500.00
60 o menos	\$0.00



Edwin H. Benn Árbitro

Fecha: 12 de octubre de 2020

Listado de parques:

Nombre del parque	Clasificación APEX	Puntos de clasificación	Equivalente a tiempo completo (FTE)	Puntos de FTE	Acres de superficie del parque	Puntos de acres del parque	Puntos por recreación especial	Puntos por piscina interior	Puntos por piscina exterior o CPS	Lotes de juegos	Puntos por lotes de juegos	Total de puntos
Piotrowski Park	A2	50	21.32	50	23.76	10	10	30	15	2	10	<b>175</b>
Washington Park	A1	50	17.81	30	345.67	30	10	30	15	1	10	<b>175</b>
Harrison Park	A2	50	25.40	50	18.58	10	10	30	0	3	10	<b>160</b>
Kosciuszko Park	A2	50	21.23	50	9.01	10	10	30	0	2	10	<b>160</b>
Foster Park	A1	50	19.93	50	19.55	10	0	30	0	2	10	<b>150</b>
Portage Park	A1	50	23.80	50	38.18	10	0	30	0	1	10	<b>150</b>
Ridge Park	A2	50	19.70	50	10	10	0	30	0	4	10	<b>150</b>
Shabbona Park	A1	50	23.82	50	18.83	10	10	30	0	0	0	<b>150</b>
Sheridan Park	A1	50	19.34	50	4.46	10	0	30	0	3	10	<b>150</b>
Welles Park	A1	50	20.75	50	15.84	10	10	30	0	0	0	<b>150</b>
Douglas Park	A1	50	12.88	30	140.27	30	10	0	15	4	10	<b>145</b>
Eckhart Park	A3	30	22.07	50	8.85	10	10	30	0	2	10	<b>140</b>
Gill Park	A1	50	17.51	30	2.41	10	0	30	0	6	20	<b>140</b>
Harris (Harriet) Park	A1	50	14.99	30	2.37	10	0	30	0	7	20	<b>140</b>
Homan Square Park	A1	50	18.72	30	5.44	10	0	30	0	6	20	<b>140</b>
McGuane Park	A1	50	17.67	30	9.88	10	10	30	0	2	10	<b>140</b>
Garfield Park	A1	50	12.38	30	147.16	30	0	0	15	3	10	<b>135</b>
Blackhawk Park	A2	50	10.15	30	6.88	10	0	30	0	1	10	<b>130</b>
Ellis Park	A1	50	10.81	30	9.01	10	0	30	0	1	10	<b>130</b>
Fosco Park	A1	50	18.66	30	6.05	10	0	30	0	1	10	<b>130</b>
Independence Park	A3	30	21.12	50	8.82	10	10	30	0	0	0	<b>130</b>
La Follette Park	A1	50	15.34	30	18.7	10	0	30	0	2	10	<b>130</b>
Nash Community	A2	50	13.33	30	1.19	10	0	30	0	2	10	<b>130</b>
West Pullman Park	A1	50	18.87	30	16.33	10	10	30	0	0	0	<b>130</b>

Nombre del parque	Clasificación APEX	Puntos de clasificación	Equivalente a tiempo completo (FTE)	Puntos de FTE	Acres de superficie del parque	Puntos de acres del parque	Puntos por recreación especial	Puntos por piscina interior	Puntos por piscina exterior o CPS	Lotes de juegos	Puntos por lotes de juegos	Total de puntos
Columbus Park	A1	50	13.49	30	133.86	30	0	0	15	0	0	<b>125</b>
Gage Park	A1	50	12.12	30	22.18	10	10	0	15	1	10	<b>125</b>
Hamlin Park	A2	50	10.00	30	9.08	10	0	0	15	5	20	<b>125</b>
Humboldt Park	A1	50	14.95	30	197.26	30	0	0	15	0	0	<b>125</b>
Austin Town Hall	A3	30	13.72	30	3.69	10	0	30	0	5	20	<b>120</b>
Calumet Park	A1	50	12.7	30	181.7	30	0	0	0	1	10	<b>120</b>
Loyola Park	A1	50	16.29	30	40.87	10	10	0	0	11	20	<b>120</b>
Mann Park	A3	30	17.00	30	18.86	10	10	30	0	1	10	<b>120</b>
Marquette Park	A2	50	11.98	30	315.18	30	10	0	0	0	0	<b>120</b>
Dvorak Park	A1	50	10.80	30	6.56	10	0	0	15	2	10	<b>115</b>
Tuley Park	A1	50	13.16	30	13.52	10	0	0	15	1	10	<b>115</b>
Broadway Armory	A1	50	15.53	30	2.33	10	0	0	0	5	20	<b>110</b>
Carver Park	A4	30	13.16	30	14.48	10	0	30	0	1	10	<b>110</b>
Fernwood Park	A3	30	16.26	30	12.2	10	0	30	0	1	10	<b>110</b>
Horner Park	A1	50	10.56	30	54.09	20	0	0	0	4	10	<b>110</b>
Tom (Ping) Memorial Park	A3	30	14.66	30	14.5	10	0	30	0	3	10	<b>110</b>
Bessemer Park	A3	30	12.82	30	20.27	10	10	0	15	1	10	<b>105</b>
Davis Square Park	A3	30	11.40	30	8.88	10	10	0	15	2	10	<b>105</b>
Franklin Park	A2	50	9.41	10	9.31	10	0	0	15	6	20	<b>105</b>
McKinley Park	A3	30	11.84	30	71.75	20	0	0	15	1	10	<b>105</b>
Ogden Park	A3	30	10.61	30	60.08	20	0	0	15	3	10	<b>105</b>
Kennicott Park	A1	50	10.08	30	2.91	10	0	0	0	4	10	<b>100</b>
Avalon Park	A3	30	12.22	30	27.91	10	0	0	15	2	10	<b>95</b>
Chase Park	A3	30	10.01	30	4.88	10	0	0	15	4	10	<b>95</b>
Cornell Square Park	A1	50	7.47	10	8.85	10	0	0	15	1	10	<b>95</b>
Fuller Park	A2	50	9.23	10	11.41	10	0	0	15	3	10	<b>95</b>
Grand Crossing Park	A2	50	9.43	10	18.77	10	0	0	15	3	10	<b>95</b>
Green Briar / Mather Park	A4	30	10.26	30	18.86	10	0	0	15	1	10	<b>95</b>

Nombre del parque	Clasificación APEX	Puntos de clasificación	Equivalente a tiempo completo (FTE)	Puntos de FTE	Acres de superficie del parque	Puntos de acres del parque	Puntos por recreación especial	Puntos por piscina interior	Puntos por piscina exterior o CPS	Lotes de juegos	Puntos por lotes de juegos	Total de punto
Hamilton Park	A2	50	8.10	10	28.88	10	0	0	15	4	10	<b>95</b>
Holstein Park	A3	30	10.19	30	3.25	10	0	0	15	3	10	<b>95</b>
Mount Greenwood Park	A3	30	15.15	30	24.38	10	10	0	15	0	0	<b>95</b>
Palmer Park	A4	30	10.95	30	0.16	10	0	0	15	3	10	<b>95</b>
Pulaski Park	A1	50	8.34	10	4.15	10	0	0	15	1	10	<b>95</b>
Taylor Park	A4	30	10.16	30	0.35	10	0	0	15	4	10	<b>95</b>
Trumbull Park	A2	50	9.38	10	18.04	10	0	0	15	2	10	<b>95</b>
Jackson Park	A4	30	10.05	30	547.19	30	0	0	0	0	0	<b>90</b>
Norwood Park	B2	10	13.93	30	16.23	10	10	0	15	4	10	<b>85</b>
Riis Park	A3	30	8.48	10	55.11	20	0	0	15	1	10	<b>85</b>
Sherman Park	A3	30	9.19	10	57.7	20	0	0	15	3	10	<b>85</b>
Hayes Park	B1	10	15.44	30	20.26	10	0	30	0	0	0	<b>80</b>
Margate Park	A3	30	6.74	10	61.41	20	0	0	0	5	20	<b>80</b>
Rainbow Beach Park	A3	30	7.17	10	139.08	30	0	0	0	1	10	<b>80</b>
Stanton Park	A3	30	9.39	10	5.36	10	0	30	0	0	0	<b>80</b>
Altgeld Park	A3	30	6.65	10	4.77	10	0	0	15	4	10	<b>75</b>
Avondale Park	A3	30	7.81	10	1.24	10	0	0	15	1	10	<b>75</b>
Clarendon Community Center	A3	30	7.67	10	6.14	10	0	0	15	4	10	<b>75</b>
Hale Park	B1	10	11.79	30	16.04	10	0	0	15	1	10	<b>75</b>
Jefferson Park	A4	30	9.91	10	1.68	10	0	0	15	3	10	<b>75</b>
Lindblom Park	A4	30	7.54	10	17.56	10	0	0	15	4	10	<b>75</b>
National Teachers Academy	J	10	12.46	30	5.04	10	0	0	15	1	10	<b>75</b>
River Park	A3	30	8.80	10	17.1	10	0	0	15	2	10	<b>75</b>
Russell Square Park	A3	30	7.56	10	9.99	10	0	0	15	1	10	<b>75</b>
Smith (Joseph Higgins) Park	A3	30	8.03	10	10.2	10	0	0	15	2	10	<b>75</b>
Union Park	A3	30	8.95	10	13.77	10	0	0	15	3	10	<b>75</b>
Jesse Owens Park	A4	30	9.94	10	18.43	10	10	0	0	2	10	<b>70</b>
Maggie Daley Park	B3	10	10.76	30	2.66	10	0	0	0	6	20	<b>70</b>
Sheil Park	A3	30	8.71	10	0.47	10	0	0	0	6	20	<b>70</b>

Nombre del parque	Clasificación APEX	Puntos de clasificación	Equivalente a tiempo completo (FTE)	Puntos de FTE	Acres de superficie del parque	Puntos de acres del parque	Puntos por recreación especial	Puntos por piscina interior	Puntos por piscina exterior o CPS	Lotes de juegos	Puntos por lotes de juegos	Total de puntos
Warren Park	A4	30	6.64	10	88.93	20	0	0	0	1	10	<b>70</b>
Ada Park	A3	30	9.5	10	16.65	10	0	0	15	0	0	<b>65</b>
Armour Square Park	A3	30	9.71	10	8.98	10	0	0	15	0	0	<b>65</b>
Kennedy (Dennis) Park	C	10	4.59	10	18.44	10	0	0	15	5	20	<b>65</b>
Brainerd Park	A4	30	6.52	10	9.56	10	0	0	0	1	10	<b>60</b>
Eugene Field Park	A3	30	6.78	10	19.06	10	0	0	0	1	10	<b>60</b>
Olympia Park	A4	30	7.23	10	9.75	10	0	0	0	1	10	<b>60</b>
Oriole Park	A4	30	6.33	10	19.51	10	0	0	0	2	10	<b>60</b>
Peterson Park	C	10	12.48	30	22.98	10	0	0	0	2	10	<b>60</b>
Pottawatomie Park	A3	30	6.08	10	9.4	10	0	0	0	2	10	<b>60</b>
Robichaux Park	A4	30	6.27	10	13.78	10	0	0	0	1	10	<b>60</b>
Rowan Park	A4	30	7.04	10	18.52	10	0	0	0	1	10	<b>60</b>
Seward Park	A4	30	7.14	10	3.93	10	0	0	0	3	10	<b>60</b>
Sherwood Park	A4	30	6.88	10	6.41	10	0	0	0	2	10	<b>60</b>
Taylor-Lauridsen Park	A4	30	5.93	10	2.8	10	0	0	0	1	10	<b>60</b>
Vittum Park	A3	30	7.93	10	13.31	10	10	0	0	0	0	<b>60</b>
West Lawn Park	A3	30	8.55	10	15.9	10	0	0	0	1	10	<b>60</b>
Willye White Park	A4	30	6.00	10	2.49	10	0	0	0	2	10	<b>60</b>
Gompers Park	B2	10	7.86	10	39.9	10	0	0	15	1	10	<b>55</b>
Skinner Park	D2	0	6.65	10	7.01	10	0	0	15	5	20	<b>55</b>
Wentworth Gardens Park	B3	10	4.11	10	2.53	10	0	0	15	2	10	<b>55</b>
Wentworth Park	D1	0	10.58	30	15.81	10	0	0	15	0	0	<b>55</b>
Winnemac Park	J	10	3.18	10	21.94	10	0	0	15	1	10	<b>55</b>
Amundsen Park	A4	30	8.86	10	16.24	10	0	0	0	0	0	<b>50</b>
Archer Park	A3	30	8.39	10	14.06	10	0	0	0	0	0	<b>50</b>
Brands Park	B1	10	5.11	10	5.73	10	0	0	0	5	20	<b>50</b>
Hiawatha Park	A3	30	6.73	10	13.88	10	0	0	0	0	0	<b>50</b>
Kelvyn Park	A4	30	6.49	10	9.92	10	0	0	0	0	0	<b>50</b>

Nombre del parque	Clasificación APEX	Puntos de clasificación	Equivalente a tiempo completo (FTE)	Puntos de FTE	Acres de superficie del parque	Puntos de acres del parque	Puntos por recreación especial	Puntos por piscina interior	Puntos por piscina exterior o CPS	Lotes de juegos	Puntos por lotes de juegos	Total de puntos
Kilbourn Park	A3	30	9.44	10	11.43	10	0	0	0	0	0	50
Lake Shore Park	B1	10	7.57	10	5.71	10	0	0	0	6	20	50
Merrimac Park	A3	30	7.01	10	3.15	10	0	0	0	0	0	50
Nichols Park	J	10	6.35	10	11.48	10	0	0	0	5	20	50
Sauganash Park	A4	30	7.57	10	5.25	10	0	0	0	0	0	50
Scottsdale Park	A3	30	8.22	10	2.46	10	0	0	0	0	0	50
Valley Forge Park	A4	30	5.97	10	8.32	10	0	0	0	0	0	50
Madigan / Senka Salario	J	10	0	10	12.97	10	0	0	15	0	0	45
Anderson Park	B3	10	3.16	10	1.2	10	0	0	0	4	10	40
Berger (Albert) Park	C	10	5.65	10	3.46	10	0	0	0	4	10	40
COMMERCIAL CLUB PGD. of CHICAGO	B3	10	7.27	10	1.52	10	0	0	0	3	10	40
Dunham (Robert) Park	B1	10	6.82	10	14.6	10	0	0	0	1	10	40
Graver (Philip)	C	10	5.25	10	4.97	10	0	0	0	3	10	40
Haas (Joseph)	B3	10	6.31	10	1.24	10	0	0	0	2	10	40
Indian Boundary	C	10	5.73	10	13.22	10	0	0	0	1	10	40
MANDRAKE (HENRY BROWN)	B1	10	5.05	10	10.16	10	0	0	0	2	10	40
Mozart Park	B1	10	5.80	10	4.65	10	0	0	0	4	10	40
REVERE (PAUL)	B1	10	6.23	10	9.49	10	0	0	0	1	10	40
ROSEDALE	B3	10	5.53	10	3.02	10	0	0	0	1	10	40
SHEDD (JOHN G.)	B2	10	3.16	10	1.3	10	0	0	0	2	10	40
SIMONS (ALMIRA)	B2	10	3.45	10	1.18	10	0	0	0	1	10	40
Williams Park	B2	10	6.28	10	6.67	10	0	0	0	2	10	40
BROOKS (OSCAR)	B1	10	5.54	10	9.16	10	0	0	0	0	0	30
LECLAIRE/H EARST PARK	B1	10	4.82	10	12.53	10	0	0	0	0	0	30

Nombre del parque	Clasificación APEX	Puntos de clasificación	Equivalente a tiempo completo (FTE)	Puntos de FTE	Acres de superficie del parque	Puntos de acres del parque	Puntos por recreación especial	Puntos por piscina interior	Puntos por piscina exterior o CPS	Lotes de juegos	Puntos por lotes de juegos	Total de puntos
PASTEUR (LOUIS)	D2	0	3.50	10	11.81	10	0	0	0	1	10	<b>30</b>
RAINEY	J	10	4.05	10	14.25	10	0	0	0	0	0	<b>30</b>
RUTHERFORD SAYRE	B2	10	5.11	10	13.94	10	0	0	0	0	0	<b>30</b>
TARKINGTON	J	10	3.53	10		10	0	0	0	0	0	<b>30</b>
WICKER (CHARLES, JOEL)	B3	10	6.79	10	4.74	10	0	0	0	0	0	<b>30</b>
WILDWOOD	D2	0	2.03	10	6.3	10	0	0	0	1	10	<b>30</b>
WILSON (JOHN) COMM. CTR.	B3	10	3.15	10	0.18	10	0	0	0	0	0	<b>30</b>
WASHINGTON REFECTORY	HISTORIC	FALSE	4.29	10		10	0	0	0	0	0	<b>20</b>

**MEMORANDO DE ACUERDO  
ENTRE EL DISTRITO DE PARQUES DE CHICAGO Y  
LA SECCIÓN LOCAL 73  
DEL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS**

**Asunto: “Desempeño superior”**

Durante las negociaciones para las revisiones de la Sección 18.6, las partes llegaron a los siguientes entendimientos mutuos con respecto a la aplicación e interpretación del requisito de que para ser elegible para recibir pago según estipula esta Sección, el empleado debe “realizar sustancialmente todos los deberes y responsabilidades de una clasificación mejor pagada”. Si el empleado en la clasificación con salario más alto sabe de antemano que estará ausente durante cinco o más días laborales consecutivos y designa a un empleado de una clasificación con salario más bajo para realizar sus deberes y responsabilidades durante su ausencia, y el empleado de hecho desempeña tales deberes y responsabilidades durante cinco o más días laborales consecutivos, el empleado tiene derecho al pago a la tarifa salarial más alta.

Si, por otro lado, el empleado en la clasificación con salario más alto, sabiendo que estará ausente durante cinco o más días laborales consecutivos, distribuye sus deberes y responsabilidades entre varios empleados de una clasificación con salario más bajo, entonces se puede decir que ninguno de los empleados de la clasificación con salarios más bajos ha realizado “prácticamente todos los deberes y responsabilidades” de la clasificación con salarios más altos y, por lo tanto, ninguno tendría derecho a una compensación adicional.

Discutimos el ejemplo de un instructor que está ausente durante cinco o más días laborales consecutivos. En la medida en que los líderes de recreación asuman la responsabilidad de las clases que cualquier instructor habría impartido además, o en lugar de su carga de trabajo existente, no se considera que los líderes de recreación realicen “prácticamente todos los deberes y responsabilidades” del instructor, aunque en este ejemplo, el líder de recreación asignado para impartir clases tendría derecho a la tarifa de pago aplicable al puesto de instructor por horas por el tiempo dedicado a impartir clases. Sin embargo, si la ausencia de un instructor mensual resulta en la designación de un líder de recreación para ocupar el lugar del instructor mensual y asumir la responsabilidad de planificar el plan de estudios, establecer horarios, etc., un trabajo del cual el instructor mensual es responsable y que distingue la clasificación mensual de la clasificación del líder de recreación, y que el líder de recreación no habría realizado si el instructor mensual no hubiera estado ausente; entonces, asumiendo que se cumpla con el incremento de tiempo, el líder de recreación tiene derecho a una compensación monetaria tal como estipula esta Sección.

Finalmente, el Distrito de Parques informó al sindicato que el Distrito tiene la intención de formalizar el proceso mediante el cual los supervisores designan, cuando así corresponda, a empleados para trabajar fuera de clasificación. Las partes acuerdan que esto dará claridad respecto a lo que se espera de los empleados y cuándo pueden esperar justificablemente tener derecho de

recibir una compensación según esta Sección. Además, acordamos que, cuando un supervisor u otro empleado de mayor rango designa de hecho a un empleado para realizar “prácticamente todos los deberes y responsabilidades” de la clasificación con mayor remuneración, incluidos los casos en los que la clasificación con mayor remuneración esté temporalmente vacante o la persona que normalmente realiza el trabajo de la clasificación mejor remunerada no está en el trabajo durante cinco (5) o más días laborales consecutivos, ya sea por una ausencia planificada o no planificada, y el empleado de hecho realiza esos deberes y responsabilidades durante el período de tiempo requerido, el empleado tiene derecho de recibir compensación de conformidad con esta Sección, incluso si el supervisor u otro empleado de mayor rango no notificó al Distrito de la designación.

**MEMORANDO DE ACUERDO  
ENTRE EL DISTRITO DE PARQUES DE CHICAGO Y  
LA SECCIÓN LOCAL 73  
DEL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS**

**ASUNTO: TRANSFERENCIAS, ARTÍCULO 16 SECCIÓN 16.5 D (6)**

El sindicato y el Distrito acuerdan que un empleado no puede transferirse durante un período de doce meses después de haberse postulado exitosamente para un ascenso a un puesto mensual de conformidad con el Artículo 16 Sección 16.SD (6).

Distrito de Parques de Chicago

Sección Local 73 del Sindicato Internacional  
de Empleados de Servicios

**MEMORANDO DE ACUERDO  
ENTRE EL DISTRITO DE PARQUES DE CHICAGO Y  
LA SECCIÓN LOCAL 73  
DEL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS**

**ASUNTO: SUSPENSIONES DE EMERGENCIA**

El Distrito acepta que, en el caso de un empleado colocado en suspensión de emergencia, si el empleado solicita compensación monetaria de seguro de desempleo durante el período de la suspensión de emergencia, el Distrito no se opondrá a la solicitud. Dicha compensación cesará en el momento en que el Distrito tome una decisión disciplinaria o el empleado renuncie.

FIRMA POR LA UNIÓN SINDICAL:

[FIRMA]

---

Fecha: 13-ene-2020

FIRMA POR EL DISTRITO:

[FIRMA]

---

Fecha: 13-ene-2020

**MEMORANDO DE ACUERDO  
ENTRE EL DISTRITO DE PARQUES DE CHICAGO Y  
LA SECCIÓN LOCAL 73  
DEL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS**

**ACUMULACIÓN DE VACACIONES DE CTW/CLC PARA MIEMBROS DE LA  
UNIDAD CUBIERTA POR EL CONTRATO COLECTIVO**

Este memorando de entendimiento conmemora el entendimiento mutuo de las partes que se llevó a cabo con respecto a la interpretación y aplicación de la Sección 18.1 (“Obtención de vacaciones”) del previo acuerdo de negociación colectiva de las partes firmantes, específicamente respecto a la forma como acumulan vacaciones los empleados pagados por hora todo el año, que tienen una primera fecha de contratación a partir del 1ro. de enero de 2020.

El último párrafo de la Sección 18.1 establece, en su totalidad, que “A partir del 1 de enero de 2020, los empleados pagados por hora durante todo el año, después de un año de empleo y siempre que hayan trabajado al menos 1 mil 40 horas en el año anterior, serán admisibles para vacaciones según el calendario vacacional establecido anteriormente, con base en un cálculo proporcional”.

Las partes acuerdan que los empleados pagados por hora durante todo el año con una fecha de contratación a partir del 1 de enero de 2020 son admisibles para vacaciones de acuerdo con el calendario vacacional establecido en el primer párrafo de la Sección 18.1. después de un año de servicio a partir de la fecha de contratación. Por ejemplo, un empleado pagado por hora durante todo el año con una fecha de contratación del 15 de junio de 2020, será admisible para vacaciones desde el 15 de junio de 2021, a condición de cumplir con las 1 mil 40 horas de servicio requeridas. Los empleados pagados por hora durante todo el año contratados antes del 1 de enero de 2020 continuarán obteniendo vacaciones anualmente el 1 de enero, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en la Sección 18.1.

El empleador considerará con derecho a vacaciones a los empleados pagados por hora durante todo el año con fecha de contratación a partir del 1 de enero de 2020, según su aniversario de contratación, trimestralmente cada año: el 1 de abril, el 1 de julio, el 1 de octubre y 1 de enero. Por ejemplo, el empleador revisará qué empleados obtendrán derecho a vacaciones el 1 de julio de 2021 y otorgará licencia de vacaciones al dicho empleado que completó su primer año de servicio el 15 de junio de 2021. Los días 1 de abril, 1 de julio, 1 de octubre y 1 de enero, el empleador proporcionará al sindicato una lista de empleados que tienen derecho a vacaciones. Si ningún empleado tiene derecho a vacaciones en una fecha trimestral, el empleador así lo indicará.

Las partes entienden mutuamente que el término “año anterior” en el último párrafo de aquella Sección 18.1 de aquel Contrato Colectivo de Trabajo se refiere al año anterior a partir del cual se calculan los días de vacaciones a partir de la fecha de contratación o fecha de aniversario de

contratación del empleado a partir del 1 de enero de 2020. Por ejemplo, si la fecha de contratación de un empleado es el 15 de junio de 2020 y sus días de vacaciones se calculan el 1 de julio de 2021, el “año anterior” será del 15 de junio de 2020 al 15 de junio de 2021.

Este Memorando de Entendimiento se aplica retroactivamente a los empleados contratados a partir del 1 de enero de 2020 y antes de la fecha de ejecución de este Memorando de Entendimiento. Estos empleados recibirán sus vacaciones para 2021 siempre que hayan cumplido con los demás requisitos para las vacaciones.

## **CARTA ADJUNTA**

El Distrito y el sindicato acuerdan establecer un Comité Conjunto Empleado-Gerencial para revisar el proceso de postulaciones a concurso para puestos de empleo según lo establecido en el Artículo XVI, Sección 16.5(D), del Contrato. Cada parte abajo firmante deberá designar a seis (6) miembros del Comité. Los empleados que presten servicio al Comité lo harán sin pérdida de salario.

El Comité deberá convocar su primera reunión en persona antes del 1ro. de junio de 2024, y posteriormente se deberá reunir ya sea virtualmente o en persona, por mayoría de votos del Comité, una (1) vez cada mes a partir de julio de 2024, y dos (2) veces cada mes a partir de septiembre de 2024. Para garantizar la equidad y la transparencia en el proceso de postulación para puestos, el Comité deberá revisar lo siguiente: establecer una rúbrica objetiva y consistente para calificar a los candidatos, los criterios utilizados en el proceso de licitación, incluida la aplicación uniforme de criterios de restricción por cada departamento, educación, experiencia y aplicación de la antigüedad; las preguntas utilizadas en las entrevistas para puestos de la unidad cubierta por el Contrato Colectivo que tienen en cuenta las necesidades de esos puestos y brindan oportunidades para demostrar habilidades aplicables, resolución de problemas y habilidades de liderazgo; capacitación para entrevistas; puntuación de las entrevistas; y vías de avance y movilidad ascendente que respalden el éxito en el proceso de postulación para un puesto. El Comité presentará sus conclusiones y recomendaciones al Distrito y a la unión sindical a más tardar el 1ro. de diciembre de 2024, a menos que el Comité acuerde mutuamente una fecha posterior, con respecto a cualquier cambio al Artículo XVI, Sección 16.5(D). En caso de que el Distrito y la unión laboral acuerden mutuamente los cambios recomendados por el Comité, deberán redactar una carta de acuerdo para ser ejecutada por ambas partes que incorpore los cambios acordados que se adjuntarán al Contrato. En caso de que el Distrito y la unión laboral no lleguen a un acuerdo mutuo, la cuestión se deberá someter a arbitraje acelerado, el cual será definitivo y legalmente vinculante.

**MEMORANDO DE ACUERDO  
ENTRE EL DISTRITO DE PARQUES DE CHICAGO Y  
LA SECCIÓN LOCAL 73  
DEL SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS**

**Fideicomiso Empleado-Gerencial de Chicago (LMCC)**

El Distrito y cada sindicato del Distrito de Parques de Chicago (en adelante denominados como las “Partes”) acuerdan crear un Comité Conjunto de Cooperación Empleado-Gerencial (en adelante denominado como “comité LMCC”, por sus siglas en inglés) de conformidad con las leyes estatales y federales aplicables. El propósito del comité LMCC es investigar y hacer recomendaciones y tomar decisiones dentro de su autoridad relacionadas con el logro de ahorros significativos y medibles en el costo de la atención médica de los empleados durante la vigencia de este Contrato. Las partes acuerdan que el comité LMCC dispuesto en este Contrato se deberá establecer en forma de Fideicomiso y que dicho Fideicomiso puede ser designado como una organización exenta de impuestos federales según la sección 501(c)(3) del Código de Ingresos Internos de 1986, y según pueda ser modificado ocasionalmente (en adelante denominado como el “Código”), y como otra fundación que no sea privada según la sección 509 del Código en la medida en que así lo califique. Las partes celebrarán un Acuerdo y una Declaración de Fideicomiso (en lo sucesivo, el “Acuerdo de Fideicomiso”). Dicho Acuerdo de Fideicomiso deberá abordar, sin limitación, los siguientes procedimientos:

- La formación de un Comité para gobernar el Fideicomiso compuesto por hasta diez Fideicomisarios, cinco de los cuales serán designados por el Distrito y cinco por los sindicatos del Distrito de Parques.
- El nombramiento por parte del Distrito y los sindicatos del Distrito de Parques de un copresidente según lo designado en el Acuerdo de Fideicomiso.
- La autoridad del Fideicomiso para hacer recomendaciones y modificaciones al plan médico, que se espera que mejoren la calidad de la atención médica de los empleados y que resulten en ahorros y contención de costos.
- El establecimiento de un Fondo Fiduciario con contribuciones aportadas por el Distrito y terceros.
- Cada trimestre, el SEIU 73 y el Distrito deberán reunirse para explorar la expansión de la admisibilidad para la atención médica, incluido el universo de miembros admisibles, los costos asociados con dicha expansión y la comparabilidad de dichos costos con los planes de atención médica que se proporcionan a empleados públicos comparables contratados por el gobierno de la ciudad de Chicago y a los planes de atención médica disponibles en el mercado.

- La autoridad del Fideicomiso para revisar y analizar el estudio y hacer recomendaciones y modificaciones al plan de salud para ampliar la elegibilidad a realizarse antes del 1 de enero de 2026.

Evaluación de riesgos a la salud: Las evaluaciones de riesgos a la salud serán voluntarias para todos los empleados actualmente inscritos en los planes de seguro médico del Distrito, a partir del 1 de enero de 2010. Todos los empleados quedarán inscritos automáticamente en la evaluación de riesgos a la salud. Sin embargo, los empleados que elijan no participar en la evaluación de riesgos a la salud pueden optar por salirse. El comité LMCC revisará este programa después de un (1) año y determinará si son apropiadas medidas adicionales de contención de costos.

Para efectos de la aplicación de este Artículo, un “empleado” significará un empleado del Distrito representado por un sindicato signatario de un acuerdo de negociación colectiva con el Distrito. La intención de esta disposición es brindar a las partes la flexibilidad de unirse al Fideicomiso Empleado Gerencial de Chicago o establecer su propio Fideicomiso.