

CONTRATO MAESTRO

ENTRE

**LA JUNTA DIRECTIVA DE EDUCACIÓN,
DISTRITO ESCOLAR CICERO 99,
CONDADO DE COOK, ILLINOIS**

Y

**EL CONSEJO DE CICERO
DEL SINDICATO INTERNACIONAL DE
EMPLEADOS DE SERVICIOS
SECCIÓN LOCAL 73, CTW**

CONDUCTORES DE AUTOBUSES

Del 1ro. de julio de 2024 al 30 de junio de 2029

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

PREÁMBULO	5
ARTÍCULO I: RECONOCIMIENTO	5
Sección 1.1 Reconocimiento	5
Sección 1.2 Acuerdo completo	5
ARTÍCULO II: DURACIÓN DEL ACUERDO	5
Sección 2.1. Renovación; renegociación	5
ARTÍCULO III: ASIGNACIONES Y RECORTES DE PERSONAL	6
Sección 3.1. Rutas de autobuses	6
Sección 3.2 Supervisores de estudiantes	6
Sección 3.3. Asignaciones de tareas extraordinarias	6
Sección 3.4. Pago por deberes extraordinarios	7
Sección 3.5. Asignaciones de escuela de verano	7
Sección 3.6. Recorte de personal	7
Sección 3.7. Vacantes después de un recorte de personal, asignaciones y reducciones	7
Sección 3.8. Año contabilizado erróneamente por reducción de ruta	8
Sección 3.9. Juntas obligatorias	8
Sección 3.10. Pruebas de consumo de drogas	8
Sección 3.11. División de rutas fuera de Distrito asignadas a conductores ausentes	8
Sección 3.12. Asignación de rutas vacantes	8
Sección 3.13. Horas extras	9
ARTÍCULO IV: ANTIGÜEDAD	9
Sección 4.1. Definición de antigüedad	9
Sección 4.2. Listas de antigüedad	9
Sección 4.3. Pérdida de la antigüedad	9
Sección 4.4 Clasificaciones de empleos	9
ARTÍCULO V: PERÍODO DE PRUEBA	10
Sección 5.1. Período de prueba	10
Sección 5.2. Fin del período de prueba	10
Sección 5.3. Suspensión o despido	10
ARTÍCULO VI: MEDIDAS DISCIPLINARIAS	10
Sección 6.1. Causa justificada; derecho a medidas disciplinarias	10
Sección 6.2. Procedimientos para revisar suspensiones o despidos	10
Sección 6.3	11
Sección 6.4. Cámaras de vigilancia/Monitoreo electrónico	11

ARTÍCULO VII: SEGURO MÉDICO.....	11
Sección 7.1 Seguro médico.....	11
Sección 7.2. Seguro médico para jubilados.....	12
ARTÍCULO VIII: LICENCIAS PARA AUSENTARSE Y DÍAS FERIADOS.....	13
Sección 8.1. Licencia por enfermedad.....	13
Sección 8.2. Certificado médico.....	13
Sección 8.3. Licencia personal.....	13
Sección 8.4. Licencia especial por luto.....	13
Sección 8.5. Servicio como jurado.....	14
Sección 8.6. Días festivos.....	14
ARTÍCULO IX: DERECHOS Y RESPONSABILIDADES SINDICALES.....	15
Sección 9.1. Tablero de anuncios.....	15
Sección 9.2. Jefe de delegados.....	15
Sección 9.3. Prohibición de huelgas.....	15
Sección 9.4. Cuotas sindicales: Participación justa.....	16
Sección 9.5. Prohibición de actividades sindicales durante horas de trabajo.....	16
Sección 9.6. Sanciones a huelguistas.....	16
Sección 9.7. Espacio para reuniones.....	17
Sección 9.8. Orientación para nuevos miembros.....	17
ARTÍCULO X - DERECHOS DE LA GERENCIA.....	17
Sección 10.1. Derechos de la gerencia.....	17
Sección 10.2. Prohibición de conflicto.....	17
ARTÍCULO XI: SUBCONTRATACIÓN.....	17
Sección 11.1. Política de reunirse y consultar.....	17
ARTÍCULO XII: QUEJAS Y ARBITRAJE.....	18
Sección 12.1. Definición.....	18
Sección 12.2. Principios básicos.....	18
Sección 12.3. Procedimientos.....	18
ARTÍCULO XIII: SALARIOS: AUMENTO SALARIAL.....	20
Sección 13.1. Salarios.....	20
Sección 13.2 Antigüedad.....	20
Sección 13.3. Pago por presentarse a trabaja.....	20
Sección 13.4. Pago de incentivo por buena asistencia.....	21
Sección 13.5. Bono al conductor seguro.....	21
Sección 13.6. Trabajo sin auxiliar de autobús.....	21
Sección 13.7 Pago por limpieza profunda de autobuses.....	21

ARTÍCULO XIV: JUBILACIÓN.....	21
Sección 14.1. Derechos para la jubilación.....	21
Sección 14.2 Pago de indemnización tras jubilación.	21
14.3. Reembolso por licencia por enfermedad no utilizada.	22
14.4 Seguro médico para jubilados.	22
ARTÍCULO XV: UNIFORMES, IDENTIFICACIÓN, DISPOSITIVOS DE COMUNICACIÓN	22
Sección 15.1 Código de vestimenta.....	22
Sección 15.2. Vestimentas de uniforme.	23
Sección 15.3. Uniformes.	23
Sección 15.4 Procedimiento de uniformes	23
Sección 15.5 Credenciales de identificación.	23
Sección 15.6. Dispositivos de comunicación	23
ARTÍCULO XVI: USO Y LIMPIEZA DEL VEHÍCULO	24
Sección 16.1 Responsabilidad del vehículo	24
Sección 16.2 Limpieza del autobús	24
ARTÍCULO XVII: PROCEDIMIENTO DE QUEJAS PÚBLICAS.....	24
ARTÍCULO XVIII: CURSOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO Y TIEMPO EN TRIBUNALES.....	25
ARTÍCULO XIX: APROBACIÓN Y EJECUCIÓN	26
ANEXO A.....	27
ANEXO B.....	28

PREÁMBULO

La Junta Directiva de Educación de Cicero, Distrito Núm. 99 del condado de Cook, Cicero, Illinois (en adelante denominada “la Junta”), por una parte, y por otra, la Sección Local 83 del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (Service Employees International Union, Local 83, en adelante denominado como “la unión de trabajadores” o la “organización sindical” o “el sindicato”), reconocen que el objetivo de las escuelas públicas es proporcionar las mejores oportunidades educativas posibles para los estudiantes del Distrito Núm. 99. La Junta y la organización sindical acuerdan que alcanzar los objetivos educativos del Distrito depende de la cooperación mutua entre la Junta y la organización sindical.

ARTÍCULO I: RECONOCIMIENTO

Sección 1.1 Reconocimiento.

La Junta reconoce al sindicato como el único y exclusivo agente de negociaciones para todos los conductores de autobuses empleados por el Distrito Escolar Núm. 99, tal como quedan certificados por el Caso Núm. 96-RC-0024-C de la Junta Directiva de Relaciones Laborales del Sector Educativo de Illinois, y todos los conductores de autobuses empleados por el Distrito Escolar Núm. 99, tal como es certificado por el Caso Núm. 2012-RS009-C de la Junta Directiva de Relaciones Laborales del Sector Educativo de Illinois.

Sección 1.2 Acuerdo completo.

Este Contrato deberá conformar el acuerdo total y completo entre las partes, y solamente puede ser alterado, o cambiado o eliminado o modificado, o bien se le pueden incorporar añadidos únicamente mediante el consentimiento mutuo voluntario de las partes mediante una enmienda escrita y firmada de este Contrato. Las partes abajo firmantes no deberán estar obligadas a negociar durante la vigencia de este Contrato, salvo por como esté dispuesto en el presente documento.

ARTÍCULO II: DURACIÓN DEL ACUERDO

Sección 2.1. Renovación; renegociación.

El presente Contrato se deberá renovar automáticamente tras el vencimiento del mismo, a menos que cualquiera de las partes notifique a la otra, por escrito, su deseo de renegociar los términos y condiciones de este Contrato. Tal notificación deberá ser por escrito y entregada en o antes del 30 de abril de 2029. En caso de que se dé dicho aviso, las partes aceptan encontrarse y negociar un Contrato Colectivo de Trabajo sucesor. Esta parte del Contrato deberá aplicarse a todos los conductores de autobús.

ARTÍCULO III: ASIGNACIONES Y RECORTES DE PERSONAL

Sección 3.1. Rutas de autobuses.

A. Previo a el comienzo del año escolar, el Distrito deberá publicar todas rutas de los autobuses para el siguiente año escolar. Los choferes deberán seleccionar sus rutas para el próximo año por orden de su antigüedad, tal como ésta se define en este Contrato.

Una vez que quedan establecidos los tiempos de las rutas, serán reevaluados a solicitud justificable, hecha por escrito, por parte del conductor y/o del Distrito. La solicitud por escrito debe incluir las razones de la solicitud y debe presentarse después de que el conductor haya conducido la ruta durante un mínimo de quince (15) días. El director de Transportes deberá reevaluar la ruta y notificar al conductor por escrito, dentro de cinco días hábiles (5) posteriores a la recepción del pedido del conductor y/o del Distrito. Si el conductor no está de acuerdo con la decisión del director de Transportes, puede apelar la decisión ante el(la) superintendente de Escuelas. En el caso de que el tiempo de la ruta haya aumentado como resultado de la evaluación, el aumento será retroactivo a la fecha en que se hizo la solicitud del conductor. En caso de que el empleado solicite la reevaluación y se produzca una reducción en el tiempo de la ruta, la disminución entrará en vigor a partir de la fecha de la decisión del director de Transportes, y el empleado no tendrá la opción de postularse para una ruta diferente.

B. Los conductores de medio tiempo se rotarán todas las rutas diarias disponibles, en una rotación continua. Un conductor puede rechazar hasta dos veces (2) una asignación durante un año escolar, antes de que el o la empleada pierda sus privilegios de selección de rutas por el resto del año escolar, pero SIEMPRE Y CUANDO el rechazo de una ruta no le permita al chofer de autobús exceder el trabajo de 27.5 horas a la semana.

Sección 3.2 Supervisores de estudiantes.

Los conductores de autobús que no tengan asignado conducir una ruta tendrán asignado trabajar como supervisores de estudiantes en un autobús. Los conductores que tengan asignado trabajar como supervisores de estudiantes deberán ser remunerados por un mínimo de 1.00 horas, o bien, por el actual tiempo que hayan trabajado: lo que sea que resulte más tiempo. Los conductores de autobús deber ser remunerados a su tarifa normal de pago por dicho trabajo. Las asignaciones de trabajo para el supervisor estudiantil se realizarán como se describe a continuación para viajes de excursión, a menos que la supervisión del alumno esté incluida como parte de la ruta normal del conductor. Esta porción de este Contrato deberá aplicarse a todos los conductores de autobús.

Sección 3.3. Asignaciones de tareas extraordinarias.

Las asignaciones de deberes extras se asignarán por rotación de antigüedad entre los conductores de tiempo completo, a menos que no haya ningún conductor de tiempo completo disponible. Ningún conductor deberá ser admisible para una asignación de tareas extras si, en opinión del Distrito, el momento del viaje de excursión interferiría con las rutas normales del conductor. Una vez que un conductor acepta una asignación de tareas adicionales, pasará al final de la lista rotatoria de orden de antigüedad. No se pasará al final de la lista rotatoria de antigüedad si no puede aceptar la asignación de tareas adicionales porque la asignación propuesta interfiere con su ruta o asignación regular. En caso de emergencia, si el conductor de la unidad cubierta por el Contrato está disponible para atender la ruta y

causa demoras indebidas, un conductor no incluido en la unidad cubierta por el Contrato puede ser asignado para el encargo.

Sección 3.4. Pago por deberes extraordinarios.

Los conductores con tareas adicionales extraordinarias serán remunerados únicamente por el tiempo en que efectivamente están conduciendo. Se incluirá un rango de tiempo aproximado en la duración del encargo extra en cada anuncio que se haga de la tarea adicional. Con la aprobación del superintendente o su designado, en viajes que impliquen múltiples paradas y / o que el autobús se quede con estudiantes, al conductor se le pagará por el tiempo que esté con el vehículo. Si, durante los viajes, se solicitan múltiples paradas o tiempo adicional, es responsabilidad del conductor solicitar permiso al director de Transportes, o a su encargado o encargada, antes de que haya disponible para él una remuneración adicional por este tiempo. A fin de ser remunerado, el pago adicional debe ser aprobado por el superintendente o su designado.

Sección 3.5. Asignaciones de escuela de verano.

Las asignaciones de escuela de verano deberán hacerse con base en la antigüedad y disponibilidad para el todo el período de la escuela de verano. A más tardar el 15 de mayo, cada conductor deberá informar al Distrito si está interesado en servir como conductor de autobús escolar de verano.

Los conductores que acepten una asignación de escuela de verano pero no trabajen durante toda la temporada escolar de verano no deberán tener derecho a trabajo de escuela de verano al siguiente año. Esto no se aplicará a los conductores que no puedan asistir a la escuela de verano durante todo el curso debido a una enfermedad personal o de un familiar inmediato, o a una licencia por duelo. Será responsabilidad del empleado presentar comprobante de enfermedad personal o de familiar inmediato, o de licencia por duelo.

Sección 3.6. Recorte de personal.

Si, como resultado de una reducción en las rutas de autobús, es necesario que el Distrito reduzca la cantidad de empleados de la unidad cubierta por el Contrato, todos los empleados en período de prueba serán despedidos antes del cese de cualquier empleado que no esté en período de prueba. Esta porción de este Contrato deberá aplicarse a todos los conductores de autobús.

Sección 3.7. Vacantes después de un recorte de personal, asignaciones y reducciones

Si se produce una vacante durante el período escolar en el que los empleados fueron cesados por recorte de personal o durante el siguiente período escolar, o dentro de un año natural (1) a partir del comienzo del siguiente período escolar, el Distrito ofrecerá primero la reincorporación a los conductores cesados, y lo hará por orden de antigüedad (el de mayor antigüedad será reincorporado primero), siempre que se determine que el conductor que será reincorporado posee las habilidades necesarias en la actualidad. Esta porción de este Contrato deberá aplicarse a todos los conductores de autobús.

Sección 3.8. Año contabilizado erróneamente por reducción de ruta.

Si, en el curso de un año, como resultado del padrón de apuntes de inscripción, se hacen ajustes a la ruta de un conductor para que la ruta caiga dentro de veintisiete horas y media a la semana (27 ½), ese conductor deberá permanecer en la unidad cubierta por el Contrato durante el resto del año escolar, y no deberá sufrir pérdida de coberturas laborales, siempre y cuando los empleados paguen la parte que les corresponde del costo de sus planes de coberturas. El Distrito se reserva el derecho de asignar al conductor otras tareas del Departamento de Transportes relacionadas con el trabajo, a fin de proporcionar al conductor un calendario y horario de trabajo completo. Si se requiere ayuda en cualquier área del Departamento de Transportes para la cual está calificado el conductor, el conductor puede proporcionar esa ayuda (tal como la supervisión de niños en el autobús, lavado de vehículos del Distrito, etc.), para evitar una reducción de horas de medio año. Los conductores pueden aceptar o rechazar dicha oferta. Si un empleado rechaza esa oferta para evitar una reducción de horas de medio año, el empleado no deberá ser admisible para recibir coberturas a costo del empleado.

Sección 3.9. Juntas obligatorias.

Los empleados que tengan la obligación de asistir a juntas convocadas por la Administración, las cuales tengan lugar fuera de las horas normales de trabajo, deberán recibir pago por ese tiempo, a su tarifa normal de pago, redondeada al cuarto de hora más cercano. Esta porción de este Contrato deberá aplicarse a todos los conductores de autobús. Cualquier empleado que falte a una reunión obligatoria debe reponer esa reunión.

Sección 3.10. Pruebas de consumo de drogas.

Si un empleado debe someterse a una prueba de consumo de drogas como resultado de un accidente y el resultado es negativo, se le reembolsará el tiempo de trabajo perdido durante la prueba. El Distrito y el sindicato acuerdan que el Distrito tiene el derecho de realizar pruebas a los empleados para detectar la presencia en su organismo de sustancias controladas por las siguientes razones: 1) pruebas previas al empleo, 2) pruebas posteriores al accidente, 3) pruebas por sospecha razonable, 4) pruebas aleatorias y 5) por razones requeridas de conformidad con la ley estatal y / o federal. Esta porción de este Contrato deberá aplicarse a todos los conductores de autobús.

Sección 3.11. División de rutas fuera de Distrito asignadas a conductores ausentes

En caso de que una ruta fuera de Distrito asignada a un conductor ausente termine siendo completada por uno o más conductores que hagan toda o una parte de la ruta, además de su propia ruta, esos conductores involucrados deberán recibir cada uno la porción correspondiente de las horas del conductor ausente, tal como lo determine el director de Transportes, y restando la parte correspondiente del conductor ausente como tiempo de inspección previa al viaje. Esto, además de sus horas normales. Esta porción de este Contrato deberá aplicarse a todos los conductores de autobús. Sin embargo, ningún conductor de autobús de medio tiempo podrá realizar dicho trabajo a menos que ningún conductor de autobús a tiempo completo pueda realizar la ruta.

Sección 3.12. Asignación de rutas vacantes

En caso de que se establezca una nueva ruta o que una ruta quede vacante (de forma permanente o temporal por un período no inferior a 15 días) durante el año escolar, la vacante se deberá anunciar durante al menos cinco (5) días hábiles y se considerarán todas las solicitudes. Se considerará a los solicitantes y se les asignará la ruta según la calificación y la idoneidad de la asignación, siendo la

antigüedad el factor decisivo, si todos los factores se consideran iguales entre los solicitantes, según lo determine el Superintendente o su designado.

Sección 3.13. Horas extras

Esta sección deberá servir de base para el cálculo de las horas extras, pero no se deberá interpretar como una garantía de horas adicionales por día o semana para ningún conductor. Las horas extras se deberán pagar a razón de una vez y media la tarifa por hora fija normal por todo trabajo realizado que exceda las cuarenta (40) horas trabajadas en una semana por cualquier empleado que no está exento, según lo definido en la Ley de Normas Laborales Justas. Para calcular las horas extras, todas las horas deben contarse por cada semana de trabajo, según las horas efectivamente trabajadas. Cuando sea posible, las horas extras deben ser aprobadas previamente por el superintendente o su designado, para poder ser pagaderas. Las horas normales de trabajo de un conductor no deberán ser modificadas teniendo como único propósito evitar el pago de horas extras, a menos que el conductor ya haya trabajado una cantidad justificable de horas extras en la semana de trabajo. Esta porción de este Contrato deberá aplicarse a todos los conductores de autobús.

ARTÍCULO IV: ANTIGÜEDAD

Sección 4.1. Definición de antigüedad.

Para efectos de la aplicación de este Contrato, la “antigüedad” se define como la duración del servicio continuo de un conductor de autobús en el Distrito. Al completar exitosamente el período de prueba, el conteo de la antigüedad deberá volver a la fecha de contratación más reciente. Se mantendrá una lista de antigüedad separada para los conductores de autobús.

Sección 4.2. Listas de antigüedad.

Cada mes, el Distrito deberá establecer una lista que muestre la duración del servicio continuo de cada conductor. Se deberán distribuir copias de la lista mensualmente en formato Excel para la organización sindical. El Distrito también actualizará la lista de antigüedad antes del momento en que los conductores seleccionen rutas de conformidad con el Artículo III. Se mantendrá una lista de antigüedad separada para los conductores de autobús.

Sección 4.3. Pérdida de la antigüedad.

El término antigüedad deberá significar el servicio que ha brindado un empleado desde su fecha de contratación en el Sindicato de Transportes del Distrito. La antigüedad no se deberá cortar a menos que un empleado: 1) sea despedido, 2) renuncie o 3) sea cesado por recorte durante más de un año.

Sección 4.4 Clasificaciones de empleos.

Empleado de tiempo completo: Un empleado que trabaja 27.5 horas por semana, o más, durante cada semana del año escolar.

Empleado de tiempo parcial: Un empleado que trabaja menos de 27.5 horas por semana.

Conductor de autobús: Un empleado del Distrito que conduce un autobús que requiere una licencia tipo CDL y tiene su licencia CDL.

ARTÍCULO V: PERÍODO DE PRUEBA

Esta parte del Contrato se deberá aplicar a todos los conductores de autobús

Sección 5.1. Período de prueba.

Todos los conductores deberán cumplir un período de prueba de un año completo a partir de su fecha de contratación.

Sección 5.2. Fin del período de prueba.

Se considerará que todos los conductores a prueba que hayan terminado el período lo han completado exitosamente, a menos que reciban un aviso de despido, por escrito, de la Junta al menos treinta (30) días naturales antes del vencimiento de su período de prueba. Si un conductor completa exitosamente su período de prueba, se le acreditará dicho tiempo para efectos de calcular su antigüedad y sus coberturas cuando dicho crédito sea aplicable dentro del Contrato Colectivo de Trabajo.

Sección 5.3. Suspensión o despido.

El distrito puede suspender o despedir a un conductor en período de prueba en cualquier momento durante su período de prueba, a criterio único del Distrito. Los conductores en período de prueba no tienen derecho a poner quejas por una suspensión o despido.

ARTÍCULO VI: MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Esta parte del Contrato se deberá aplicar a todos los conductores de autobús de tiempo completo y a todos los conductores de autobús sustitutos de tiempo completo y de medio tiempo.

Sección 6.1. Causa justificada; derecho a medidas disciplinarias.

Todos los conductores que hayan completado exitosamente su período de prueba estarán sujetos a medidas disciplinarias, incluyendo suspensión y despido, con justificación.

Sección 6.2. Procedimientos para revisar suspensiones o despidos.

A. Cuando un administrador convoca a una conferencia con un empleado que podría llevar directamente al despido o suspensión, se deberán aplicar las siguientes disposiciones:

1. El empleado y el presidente sindical de la unidad cubierta por el Contrato serán informados con anticipación sobre el propósito de la conferencia.
2. El empleado deberá tener derecho a contar con un representante sindical presente en la conferencia.
3. La decisión con respecto a la sanción no se tomará hasta que el empleado haya tenido la oportunidad de responder durante la conferencia a cualquier acusación que se le comunique en la conferencia.
4. Y el empleado recibirá notificación por escrito de las decisiones del administrador, incluyendo la sanción si así lo amerita.

B. En caso de que un miembro de la unidad cubierta por el Contrato sea relevado de su cargo con o sin goce de sueldo, puede éste puede hablar del asunto con el superintendente antes de proceder a la Etapa Cuatro del Procedimiento de Quejas.

C. En caso de que la 3tome la decisión de suspender o despedir a un miembro de la unidad cubierta por el Contrato, el sindicato puede proceder a la Etapa 5 (Arbitraje) sin recurrir a los pasos anteriores.

Sección 6.3.

A solicitud por escrito de un conductor, el registro de una sanción disciplinaria u otro material adverso se eliminará del expediente de personal del empleado después de dos años, siempre que no haya habido reincidencia de la infracción original o incidente original. Sin embargo, cualquier registro relacionado con un accidente de vehículo, registro de conducción u otra infracción mientras se está en el trabajo, permanecerá en el expediente de personal del empleado durante el período de tiempo establecido por la regulación estatutaria gubernamental aplicable. Las sanciones disciplinarias importantes (como la suspensión) se deberán eliminar después de tres (3) años, mediante una solicitud por escrito. Las evaluaciones no se deberán eliminar.

Sección 6.4. Cámaras de vigilancia/Monitoreo electrónico.

El sindicato acuerda que el Distrito tiene derecho de instalar cámaras de videovigilancia y dispositivos de monitoreo electrónico en sus vehículos.

El Distrito acuerda colocar un aviso en el vehículo informando que éste se encuentra bajo videovigilancia/monitoreo electrónico.

La información obtenida mediante videovigilancia/monitoreo electrónico no deberá ser el único factor determinante para la sanción disciplinaria, excepto en casos de falta grave o reincidencia en las mismas infracciones.

ARTÍCULO VII: SEGURO MÉDICO.

Sección 7.1 Seguro médico.

- A. El Distrito acuerda proporcionar hospitalización y seguro médico considerable a los conductores al nivel que se negocie con el Sindicato de Conductores periódicamente. Los conductores casados, o los conductores con cónyuge según queda definido en 750 ILCS 75/1 y siguientes, recibirán coberturas para sí mismos, sus cónyuges y sus dependientes. Los conductores solteros recibirán coberturas para sí mismos y sus dependientes, en caso de haberlos. Las coberturas para los conductores que califiquen bajo esta disposición serán las indicadas a continuación, con base en sus ganancias anuales y si el empleado gana más o menos el equivalente a un salario de Maestro BA1.
- B. La prima de seguro se deberá pagar a plazos en partes iguales por cada cheque, durante 21 cheques. Las primas de seguro se deberán basar en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Paraprofesional y Relativo a las Escuelas, o PSRP por sus siglas en inglés (en adelante denominado como “el personal PSRP”). La tarifa por cada cheque se calculará proporcionalmente para tener en cuenta la diferencia en el número de cheques. Los pagos del personal PSRP se basan en 24 cheques y los pagos de los conductores se basarán en 21 cheques. Por ejemplo, si el costo total de la prima de seguro es de \$2 mil 400, el personal PSRP pagará el monto total sobre 24 cheques equivalente a \$100.00 por cheque, y los conductores pagarán el monto total sobre 21 cheques equivalente a \$114.28 por cheque. Durante cada año de este Contrato, las primas de seguro se calcularán utilizando esta fórmula basada en el pago del año equivalente al Contrato Colectivo de Trabajo del PSRP.
- C. Todo empleado de tiempo completo de la Junta puede optar por recibir \$3 mil 750 como compensación adicional si cumple los requisitos para un seguro médico individual, pero no se inscribe en ningún otro seguro; o puede optar por recibir \$5 mil 625 como compensación adicional si

cumple los requisitos para un seguro familiar, pero solo se inscribe en un seguro médico individual; o puede optar por recibir \$7 mil 500 como compensación adicional si cumple los requisitos para un seguro médico familiar, pero no se inscribe en ningún otro seguro. Para demostrar derecho a ser admisible, el empleado debe presentar la documentación pertinente al Distrito durante la inscripción abierta y recertificar anualmente que aún cumple los requisitos y tiene derecho a su estipendio anterior. Dicha compensación se pagará al empleado después de proporcionar la documentación apropiada y/o la recertificación de su admisibilidad para cierta cobertura de seguro e inscripción en un tipo de cobertura alternativa durante el período de inscripción abierta.

Además, si un empleado tiene un evento de vida calificado durante el año del plan, el cual dé como resultado un cambio de cobertura, y si proporciona la documentación apropiada, entonces el estipendio anterior se calculará proporcionalmente y/o dará por terminado, si así corresponde, por el resto del año del plan. Los empleados deben notificar al Distrito y proporcionar la documentación dentro de los treinta (30) días naturales posteriores al evento de vida calificado para recibir el estipendio prorrateado por el resto del plazo del plan, si así corresponde. Cualquier falta de notificación al Distrito dentro de treinta (30) días naturales resultará en que los pagos del estipendio no entren en vigencia sino hasta el siguiente año del plan, después del período de inscripción abierta, si así corresponde. El año del plan de seguro médico es aproximadamente del 1 de julio al 30 de junio, pero está sujeto a cambios. El período de inscripción abierta suele ser en mayo, pero está sujeto a cambios.

La compensación adicional se deberá añadir al salario neto del empleado y se pagará a plazos en cuotas iguales como parte de su nómina regular. Cualquier cantidad pagada al empleado en virtud de esta Sección estará sujeta a la retención de impuestos habitual, la contribución al Fondo Municipal de Illinois para la Jubilación, IMRF, por sus siglas en inglés (si se requiere) y cualquier otra retención exigida por ley. Si el empleado deja de trabajar para el Distrito durante el año escolar, la obligación del Distrito de pagar cualquier compensación restante en virtud de esta Sección deberá terminar el último día de empleo.

Si una persona que busca recibir la compensación adicional en virtud de esta disposición ocasionara que el Distrito infringiera las leyes y reglamentos que específicamente impiden que un empleador ofrezca un incentivo financiero u otras coberturas a un empleado para que no se inscriba, o para que cancele la inscripción, entonces un plan de salud general que sea o sería primario a Medicare deberá ser admisible para la compensación adicional.

Los empleados que busquen reinscribirse en el seguro médico del Distrito pueden hacerlo de acuerdo con las reglas de este plan.

El Distrito deberá proporcionar un plan dental y de la vista BC/BS a todos los empleados. El Distrito deberá asumir los costos de cualquier empleado con cualquiera de los planes HMO. Los empleados con PPO deberán pagar los servicios dentales y de la vista por su propia cuenta.

Sección 7.2. Seguro médico para jubilados.

Los empleados con al menos diez años de servicio en el Distrito que deseen jubilarse entre los 62 y los 65 años de edad tendrán su seguro médico individual cubierto por la Junta de Educación hasta que cumplan 65 años o sean admisibles para Medicare, según lo determine el Gobierno Federal, a condición de que el empleado jubilado continúe pagando mensualmente el monto de la prima que pagan los empleados en activo.

ARTÍCULO VIII: LICENCIAS PARA AUSENTARSE Y DÍAS FERIADOS

Sección 8.1. Licencia por enfermedad.

Cada conductor empleado de tiempo completo deberá acumular tres (3) días de ausencia por enfermedad al inicio de cada trimestre, con un máximo de doce (12) días. Cada conductor de autobús de medio tiempo acumulará dos días y medio (2.5) días de ausencia por enfermedad al inicio de cada trimestre, con un máximo de diez (10) días. Si un empleado sufre una enfermedad prolongada, verificada por un médico, podrá utilizar los días de enfermedad no acumulados del año escolar en curso. La Junta reconoce todas las licencias por enfermedad que los empleados hayan acumulado a la fecha de este Contrato. Se deberá proporcionar a los conductores una lista actualizada de los días de ausencia por enfermedad que tengan acumulados a más tardar el 1 de octubre y el 1 de febrero de cada año. Los conductores deben notificar al Departamento de Transportes y al sistema automatizado de reportes de asistencia en curso para que informen de todas las ausencias al menos sesenta (60) minutos antes del inicio de cada ruta del chofer.

Sección 8.2. Certificado médico.

En caso de que un conductor esté enfermo más de tres días consecutivos, el Distrito podrá exigirle que presente un certificado médico como condición para su regreso. Esta parte del Contrato se deberá aplicar a todos los conductores de autobús.

El permiso de ausencia por enfermedad deberá estar sujeto a que el empleado notifique al empleador antes de las 5:30 a. m. del día de trabajo programado del empleado, ya sea llamando o iniciando sesión en el sistema de informes electrónicos del empleador (actualmente denominado como “AESOP”). Los empleados deberán informar al funcionario encargado de personal sobre cualquier viaje de excursión o trabajo extra que deba cubrirse debido a su ausencia.

Sección 8.3. Licencia personal.

Cada conductor deberá tener derecho a dos días de ausencia por motivos personales cada año. El primero de dichos días se deberá acumular al final del primer trimestre y el segundo día se deberá acumular al final del primer semestre. Los días de licencia personal no son acumulables. Los días de licencia personal se utilizarán solo para llevar a cabo asuntos personales que no se puedan realizar justificablemente en ningún otro momento. Los conductores deben notificar al supervisor con al menos 48 horas de anticipación sobre la intención de utilizar un día de licencia personal. La licencia personal no se puede tomar el primer o último día de clases ni en un día inmediatamente anterior o posterior a un feriado escolar u otro día de inasistencia. Tal uso de días de licencia personal puede ser motivo de medidas disciplinarias. Los días de licencia personal no utilizados se acreditarán para días de licencia por enfermedad del empleado.

Sección 8.4. Licencia especial por luto.

Los empleados deberán tener derecho a un máximo de tres (3) días laborables de ausencia durante el período escolar, sin pérdida de salario, en caso de fallecimiento de un familiar directo. La familia inmediata deberá incluir a los padres, al cónyuge, la pareja de convivencia según la define la ley, hermanos, hermanas, hijos, abuelos, nietos, suegros, cuñados, cuñadas, tutores legales y padrastros

verificables (es decir, padrastro, madrastra, hermanastro, hermanastra, hijastra O BIEN, cualquier padrastro autorizado por el superintendente o su designado). En caso de fallecimiento de otros familiares que no sean de la familia inmediata, al empleado se le concederá un (1) día completo de ausencia sin pérdida de salario. La licencia por duelo no deberá ser acumulativa. El uso de dicha licencia tampoco deberá causar reducción alguna en la licencia por enfermedad.

Con solicitud por escrito al superintendente, el superintendente o su designado podrá conceder dos (2) días adicionales de ausencia sin pérdida de salario por circunstancias atenuantes. Si el funeral de un familiar directo (según queda éste descrito anteriormente) se celebra a más de 800 kilómetros del edificio de administración del Distrito, se le concederán al empleado los dos (2) días laborables adicionales permitidos en este inciso.

El empleado deberá proporcionar una copia de un obituario publicado o un comprobante de la fecha de fallecimiento del familiar para obtener dicha licencia.

El uso de los días de licencia por duelo se realizará inmediatamente después del fallecimiento, como se indica anteriormente, a menos que se demuestre una buena causa para su uso en un momento distinto al del fallecimiento (por ejemplo, un servicio conmemorativo posterior). El empleado deberá notificar por escrito a la administración su intención de utilizar algunos o todos los días de licencia por duelo en una fecha posterior, o el/los motivo(s) para el uso previsto de algunos o todos los días de licencia por duelo en una fecha posterior.

Sección 8.5. Servicio como jurado.

Un chofer que falte a su trabajo por estar obligado a servir como jurado durante el año escolar deberá recibir su salario completo durante dicho servicio. Toda remuneración que le den por servicio de jurado deberá ser entregada en devolución al Distrito.

Sección 8.6. Días festivos.

Los conductores deberán tener derecho a los siguientes días feriados pagados: Día del Trabajo*, Día de la Raza (Columbus), Día de los Veteranos, Día de Acción de Gracias, Navidad, Año Nuevo, Natalicio del Dr. King, Natalicio de Lincoln o Día de los Presidentes, Día de Casimir Pulaski, Día Conmemorativo del Soldado Caído (solo los empleados que estén trabajando en la escuela de verano tendrán derecho a un día festivo pagado por el Día de la Independencia).

La Junta determinará un día feriado flotante adicional por año. Si algún día no coincide con un día laboral normal (de lunes a viernes) o si hay clases en esos días, la administración deberá proporcionar un día(s) feriado(s) flotante(s) en lugar de dicho día feriado. Mientras que se deberá aplicar la tarifa del doble de tiempo a los empleados que trabajen en un día festivo obligatorio por ley, cualquier empleado de la unidad cubierta por el Contrato que sea obligado a trabajar en dichos días flotantes recibirá pago a la tarifa de una y media veces. Además, se concederá un día completo de descanso para el día posterior al Día de Acción de Gracias, Nochebuena y Nochevieja antes de Año Nuevo. Para que se les pague el día feriado, los empleados deben trabajar su asignación completa el último día laborable normal antes de un día festivo y el primer día laborable normal posterior. (Se pagará doble tiempo por todas las horas trabajadas en un día festivo, a condición de que se obtenga la aprobación previa para el trabajo extra por parte del superintendente adjunto de asuntos administrativos o del superintendente y/o su designado. Los empleados asignados a rutas fuera del Distrito serán admisibles para recibir pago al doble de tiempo por trabajar en un día festivo basado en el día festivo en el calendario del otro distrito

Las siguientes son las únicas ausencias antes o después de un día festivo por las cuales un empleado recibirá pago de día festivo:

- A. Duelo verificado debido a la muerte de un familiar directo, tal como se define en la Sección 8.4 de este Contrato.
- B. Citación para comparecer ante un tribunal, solo para cuestiones del Distrito 99.
- C. Servicio como jurado. (La remuneración por dicho servicio debe ser devuelta al Distrito, restando el reembolso por traslados y comidas).
- D. Actividades sindicales aprobadas por el superintendente.
- E. Hospitalización verificada del empleado (incluidos los procedimientos médicos ambulatorios).
- F. Enfermedad prolongada de tres o más días aprobada por el superintendente.

* Si cae después del inicio de clases de la escuela.

ARTÍCULO IX: DERECHOS Y RESPONSABILIDADES SINDICALES

Esta parte del Contrato se deberá aplicar a todos los conductores de autobús.

Sección 9.1. Tablero de anuncios.

El Distrito deberá disponer de un tablero de anuncios en el garaje y en cualquier otra instalación donde se encuentren los vehículos de transporte, con el propósito de anotar asuntos sindicales. El empleador proporcionará a todos los delegados y representantes sindicales un acceso razonable al tablero de anuncios sindical designado para tal efecto.

Sección 9.2. Jefe de delegados

La organización sindical deberá designar a un conductor que actuará como jefe de delegados para tratar con el Distrito asuntos relacionados con la interpretación y el cumplimiento de este Contrato Colectivo de Trabajo (CCT). El sindicato también podrá designar a otros conductores para que actúen como delegados en ausencia del jefe de delegados o delegado principal, con la condición de que el número total de delegados no exceda el de tres (3) conductores. El sindicato notificará al Distrito los nombres de todos sus delegados.

Los delegados sindicales podrán reunirse con los empleados para tratar asuntos relacionados con el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo durante el horario laboral, siempre y cuando el delegado tenga permiso para hacerlo y no interrumpa las operaciones normales del negocio.

El Distrito deberá permitir a los representantes sindicales y delegados reunirse con los empleados en las instalaciones del Distrito durante la jornada de trabajo para investigar y discutir quejas y reclamos relacionados con el lugar de trabajo, a condición de que no interrumpan las operaciones normales del negocio.

Sección 9.3. Prohibición de huelgas.

Durante la vigencia de este Contrato, no deberá haber huelgas, ni paros laborales, ni reducciones

concertadas de trabajo. Ningún funcionario o representante del sindicato deberá autorizar, instituir, instigar ni tolerar dichas actividades ilegales. El Distrito acuerda que, durante la vigencia de este Contrato, ningún miembro del sindicato será objeto de un cierre patronal debido a un conflicto laboral, de conformidad con la ley. Si la ley cambia durante la vigencia de este Contrato, las partes pueden deliberar sobre la disposición de la ley en su forma enmendada, si una de las partes así lo considera necesario para proteger la validez de este Contrato.

Sección 9.4. Cuotas sindicales: Participación justa.

El Distrito deberá deducir de las ganancias de un miembro de la unidad cubierta por el Contrato aquellas cuotas sindicales y todas las demás deducciones, cuotas y cotizaciones, con la notificación del sindicato respecto a la autorización escrita correspondiente. La autorización escrita deberá presentarse al sindicato en su totalidad completada y debidamente firmada por el empleado antes de su entrega al Distrito. El sindicato deberá entregar copias de los formularios firmados al Distrito en el primer día de asistencia de los estudiantes de cada año de este acuerdo, o antes. Al recibir la autorización para deducir las cuotas, el Distrito comenzará a hacer las deducciones a más tardar treinta (30) días después de recibir la notificación del sindicato, y las transferirá a más tardar diez (10) días después de su deducción. Las deducciones permanecerán vigentes hasta que el Distrito reciba una notificación por parte de la unión sindical de que un empleado ha revocado su autorización por escrito o que el empleado ya no está empleado por el Distrito en un puesto de la unidad cubierta por el Contrato. La unión sindical es responsable de notificar al Distrito sobre cualquier solicitud de cualquier miembro cubierto por el Contrato para autorizar, revocar, cancelar o cambiar la autorización para las deducciones de nómina salarial. Para aquellos miembros contratados después del inicio del año escolar, el sindicato deberá entregar al Distrito copias de los formularios correspondientes de autorizaciones escritas firmadas, dentro de un plazo justificable.

Las partes reconocen y acuerdan que el término “autorización escrita”, según lo dispuesto en este Contrato, incluye las autorizaciones creadas y mantenidas mediante el uso de registros electrónicos y firmas electrónicas, de conformidad con las leyes estatales y federales.

El Sindicato deberá indemnizar, defender y eximir de toda responsabilidad a la Junta Directiva de Educación, al Distrito, a sus miembros, funcionarios, agentes y empleados, de todas y cada una de las reclamaciones, daños, costos, demandas, acciones, quejas, demanda judicial u otra forma de responsabilidad que surja de, o en razón de, las medidas adoptadas por la Junta Directiva o el Distrito para cumplir con esta disposición, basándose en cualquier lista, aviso, certificación, declaración jurada o asignación proporcionada en virtud de cualquiera de las disposiciones de este acuerdo.

Sección 9.5. Prohibición de actividades sindicales durante horas de trabajo.

Los miembros de la unidad cubierta por el Contrato no deberán realizar ninguna función ni servicio sindical durante las horas de trabajo, a menos que sean delegados sindicales designados que desempeñen sus funciones descritas en la Sección 9.2.

Sección 9.6. Sanciones a huelguistas.

El Distrito tiene derecho de imponer sanciones a sus conductores, hasta e incluyendo el despido, por violar la cláusula de prohibición de huelga establecida en la Sección 9.3.

Sección 9.7. Espacio para reuniones.

El Distrito deberá permitir las reuniones de la organización sindical en sus instalaciones. Las reuniones se llevarán a cabo de manera que no interfieran con las tareas de los empleados. El sindicato o su designado presentará una solicitud por escrito al Departamento de Recursos Humanos dentro de una semana (1) anterior a la reunión planificada y la solicitud no se denegará injustificadamente

Sección 9.8. Orientación para nuevos miembros

El Distrito deberá notificar al Sindicato sobre todos los nuevos empleados que haya, dentro de los diez (10) días posteriores a su fecha de contratación. El Distrito concederá hasta una (1) hora para que el representante de la organización sindical o su designado lleve a cabo una orientación para nuevos miembros con los empleados recién contratados, sin pérdida de salario

ARTÍCULO X - DERECHOS DE LA GERENCIA

Esta parte del Contrato se deberá aplicar a todos los conductores de autobús.

Sección 10.1. Derechos de la gerencia.

Salvo que se modifique, cambie o enmiende este Contrato, el Distrito conserva el derecho exclusivo de administrar sus operaciones, determinar sus políticas, su presupuesto y sus operaciones, así como la forma de ejercer sus funciones estatutarias y la dirección de su personal, incluyendo, aunque no únicamente: el derecho de contratar, ascender de puesto, degradar, transferir, evaluar, distribuir y asignar funciones a los conductores; de sancionar, suspender y despedir con causa justificada (y a los conductores en período de prueba, sin causa justificada); relevar a los conductores de sus funciones por falta de trabajo u otras razones legítimas; determinar el tamaño y la composición del personal de empleados, establecer y aplicar normas de conducta y reglamentos razonables; determinar los departamentos, divisiones y secciones, y el trabajo que se realizará en ellos; determinar el número de horas de trabajo y turnos por cada semana de trabajo; establecer y modificar los horarios y asignaciones de trabajo; introducir nuevos métodos de operaciones; eliminar contratos y reubicar o transferir trabajo, y mantener la eficiencia.

Sección 10.2. Prohibición de conflicto

Nada en este Contrato se deberá interpretar como que modifica, elimina o menoscaba las responsabilidades y obligaciones legales del Distrito, excepto porque el ejercicio de los derechos de éste en el cumplimiento de dichas obligaciones legales no deberá entrar en conflicto con las disposiciones de este Contrato.

ARTÍCULO XI: SUBCONTRATACIÓN

Sección 11.1. Política de reunirse y consultar.

Es la política general del Distrito continuar utilizando a sus choferes para realizar el trabajo para el cual están calificados. Sin embargo, el Distrito se compromete a cumplir con la Sección 10-22.34c del Código Escolar de Illinois (105 ILCS 5/10—22-34c) según lo requerido si decide subcontratar el trabajo realizado de conformidad con este Contrato Colectivo. Esta sección del Contrato se deberá aplicar a todos los conductores de autobús de tiempo completo y a todos los conductores sustitutos de tiempo completo.

ARTÍCULO XII: QUEJAS Y ARBITRAcJE

Esta parte del Contrato se deberá aplicar a todos los conductores de autobús.

Sección 12.1. Definición.

Una queja formal es un reclamo relacionado con un problema en el trabajo o una queja de que ha habido una desviación a una interpretación diferente o una aplicación equivocada o práctica o política, o bien, un reclamo de que ha habido una violación, una mala interpretación o una mala aplicación de cualquiera de las reglas de este Contrato, o bien, cualquier cuestión relacionada con una reprimenda oficial, o con el servicio continuo o la recontractación de un conductor.

Sección 12.2. Principios básicos.

- A. Cualquier conductor o grupo de conductores deberá tener derecho a presentar quejas de acuerdo con estos procedimientos. Un grupo estará formado por conductores que tienen la queja en común.
- B. Todas las conversaciones se mantendrán confidenciales por todas las partes involucradas durante todas las etapas de una queja.
- C. El conductor que participe en el Procedimiento de Quejas deberá estar exento de sanciones disciplinarias o represalias por dicha participación.
- D. La Administración tiene la responsabilidad de considerar y tomar medidas inmediatas, dentro de la autoridad que se le ha delegado, sobre las quejas que se le presenten.
- E. El incumplimiento por parte del sindicato de actuar dentro de los plazos límites aquí establecidos constituirá un obstáculo para cualquier apelación posterior. El incumplimiento del administrador de emitir una decisión dentro de los límites de plazos permitirá al reclamante proceder al siguiente paso. Los plazos podrán extenderse de mutuo acuerdo.
- F. Las audiencias y conferencias celebradas como sesiones ejecutivas en apego a este procedimiento se llevarán a cabo en una de las oficinas de la escuela en un horario que permita la presencia de todas las personas, incluyendo testigos, en un horario justificable.
- G. Queda acordado que ninguna queja se suspenderá ni retrasará por las vacaciones de verano.

Sección 12.3. Procedimientos.

- A. Primera etapa. El empleado afectado deberá solicitar una conferencia informal con el administrador supervisor inmediato para resolver cualquier queja. Esto debe hacerse dentro de diez (10) días escolares después de que el empleado tenga conocimiento de la presunta violación. En todas y cada una de las dichas conferencias futuras con respecto a la presunta queja, el empleado puede estar representado por un representante de la unión de trabajadores. El administrador supervisor inmediato puede contar con un representante de su elección. El empleado agraviado debe estar presente en ésta y en todas las reuniones posteriores. Ninguna otra organización sindical deberá representar al empleado. Si el empleado agraviado no está satisfecho con el resultado de la conferencia, tiene el privilegio de proceder a la segunda etapa.
- B. Segunda etapa. En caso de que la queja no se haya resuelto satisfactoriamente en la primera etapa, el empleado agraviado, si elige al sindicato como su representante, deberá presentar ante la Junta Ejecutiva del Sindicato una declaración firmada que establezca todos los hechos pertinentes, las fechas relativas a la queja y la solución buscada. Se enviarán copias al

administrador supervisor inmediato del empleado agraviado, al superintendente y al superintendente adjunto.

Una vez que el empleado agraviado haya presentado la queja por escrito ésta deberá discutirse, en un momento mutuamente acordado, con el administrador supervisor inmediato y su representante, si así lo desea, en presencia de un representante sindical, con el fin de resolver el asunto. La queja en la segunda etapa debe presentarse dentro de catorce (14) días posteriores a la decisión de la primera etapa. El administrador supervisor inmediato, con autoridad para tomar una decisión sobre la queja, deberá tomar dicha decisión y comunicarla por escrito al empleado afectado, al superintendente, al superintendente adjunto y al presidente de la organización sindical dentro de catorce (14) días.

- C. Tercera etapa. En caso de que una queja no se resuelva satisfactoriamente en la segunda etapa, entonces, dentro de los catorce (14) días después de la decisión escrita del administrador, el empleado afectado o su representante deberá presentar una declaración escrita de rechazo con razones específicas al superintendente y al superintendente adjunto. También se deberán enviar copias de esta declaración al reclamante, al administrador correspondiente y al presidente del sindicato.

Dentro de los catorce (14) días siguientes a la presentación del rechazo por escrito, el empleado afectado, el administrador, el superintendente, el superintendente adjunto y el representante del sindicato (si el empleado afectado así lo desea) se reunirán para intentar resolver la queja. Dentro de los catorce (14) días siguientes a la reunión de quejas de la tercera etapa, el superintendente deberá presentar una respuesta y comunicarse con cada parte participante en la conferencia de la tercera etapa.

- D. Cuarta etapa. Si la queja no se puede resolver en la tercera etapa, dicha queja se deberá presentar ante la Junta a través del superintendente en una “Sesión Ejecutiva” mutuamente acordada. Esta “Sesión Ejecutiva” se llevará a cabo dentro de los treinta (30) días posteriores a la recepción de la queja por parte de la Junta. El empleado afectado y el sindicato deberán presentar un informe escrito a la Junta antes de la “Sesión Ejecutiva”. La Junta permitirá que el empleado y su representante presenten su caso verbalmente en la “Sesión Ejecutiva”.

- E. Quinta etapa. Si el sindicato no está satisfecho con la decisión de la Junta, el sindicato podrá apelar la queja a arbitraje, notificando por escrito al superintendente, dentro de los diez (10) días naturales siguientes a la recepción de la respuesta de la Junta en la Cuarta Etapa. Dentro de diez (10) días siguientes a la recepción de dicha solicitud, la unión de trabajadores y la Junta deberán someter conjuntamente la disputa a la Asociación Estadounidense de Arbitraje y solicitar una lista de cinco (5) árbitros. Tanto la Junta como el sindicato deberán tener el derecho de tachar dos nombres del panel. El árbitro deberá fijar la fecha y el lugar de la audiencia, que se celebrará lo antes posible, después de su selección, aunque esto sujeto a la disponibilidad justificable de los representantes de la Junta y del sindicato.

La facultad del árbitro se deberá limitar a la interpretación y aplicación de los términos escritos de este Contrato. En ningún caso el árbitro podrá eliminar, modificar o enmendar los términos y disposiciones del Contrato. El árbitro deberá tomar en consideración y decidir únicamente la cuestión específica planteada por la queja tal como se presentó originalmente. El árbitro no

deberá tener ninguna autoridad para tomar una decisión sobre ninguna cuestión que no se le haya presentado. El árbitro deberá presentar su decisión lo antes posible después del cierre de la audiencia o de la presentación o de los memorandos escritos de las partes. En caso de que el árbitro determine que ha habido una violación de este Contrato, deberá determinar cuál es un remedio adecuado. La decisión del árbitro deberá ser definitiva y legalmente vinculante para las partes.

Los honorarios y gastos del árbitro, así como el costo de la transcripción escrita, si ambas partes la solicitan, se deberán dividir equitativamente entre la Junta y el sindicato. Si solamente una de las partes solicita la transcripción, dicha parte deberá pagar el costo de la misma.

ARTÍCULO XIII: SALARIOS: AUMENTO SALARIAL

Sección 13.1. Salarios.

Durante el plazo restante de este Contrato, todos los empleados que conduzcan un autobús que requiera una licencia CDL recibirán la misma remuneración, de la siguiente manera:

1 de julio de 2024:	\$26.84	(4.5%)
1 de julio de 2025:	\$27.84	(3.75%)
1 de julio de 2026:	\$28.88	(3.75%)
1 de julio de 2027:	\$29.97	(3.75%)
1 de julio de 2028:	\$31.09	(3.75%)

Sección 13.2 Antigüedad

El estipendio por antigüedad sólo estará disponible para los empleados admisibles para recibirlo. Los empleados admisibles para recibirlo recibirán incrementos anuales por antigüedad de la siguiente manera:

Después de 10 años de servicio:	\$450.00
Después de 15 años de servicio:	\$550.00
Después de 20 años de servicio:	\$650.00
Después de 25 años de servicio:	\$750.00

Sección 13.3. Pago por presentarse a trabaja

A cualquier conductor que se presente a trabajar en un día en que se haya cancelado el servicio de transporte escolar o distrital se le deberá pagar una hora de su salario diario, excepto si el Distrito ha notificado al público por radio y televisión que las clases se cancelaron, y que lo haya hecho por lo menos una hora antes de la hora de inicio de trabajo del conductor, o a menos que el Distrito le haya notificado al conductor por teléfono que las clases se cancelaron al menos una hora antes de la hora de inicio del conductor.

Sección 13.4. Pago de incentivo por buena asistencia

Todo conductor que utilice sólo dos (2) días completos o menos de licencia por enfermedad y licencia personal en un año fiscal recibirá \$500.00 como incentivo de buena asistencia al finalizar el año fiscal. Todo conductor que complete el año fiscal con asistencia perfecta recibirá \$1000.00 como incentivo al finalizar el año. Los conductores solo tendrán derecho a la mayor cantidad de el incentivo tal como se documenta anteriormente. En ningún caso un conductor podrá recibir ambos pagos. Los incentivos se pagarán a los conductores dentro de dos períodos de pago posteriores al final del año fiscal.

Sección 13.5. Bono al conductor seguro

Todo conductor que, durante cualquier año escolar en el que este Contrato esté vigente, cumpla lo siguiente: i) que no reciba ninguna multa ni citación por infracciones de tránsito, y ii) que no tenga ningún accidente automovilístico del que se determine que es culpable, deberá recibir un bono de trescientos dólares (\$300.00) al final del año escolar. Esta bonificación deberá constituir un pago adicional y no se deberá incorporar al salario base del conductor.

Sección 13.6. Trabajo sin auxiliar de autobús.

Cuando un conductor deba operar sin un auxiliar de autobús, recibirá media (1/2) hora adicional de pago por ese día de trabajo.

Sección 13.7 Pago por limpieza profunda de autobuses.

Cuando un conductor deba realizar una limpieza profunda de un autobús, según lo establecido en el Anexo A de este Contrato, recibirá media (1/2) hora adicional de pago por esa jornada laboral.

ARTÍCULO XIV: JUBILACIÓN

Sección 14.1. Derechos para la jubilación

Los miembros de la unidad cubierta por el Contrato tendrán derecho de jubilarse en los siguientes casos:

1. Después de diez (10) años consecutivos de servicio a tiempo completo en el Distrito inmediatamente antes de su fecha de petición.
2. Si el miembro de la unidad cubierta por el Contrato cumple con los requisitos del IMRF (Fondo Municipal de Illinois para la Jubilación), para jubilados.
3. Y si el miembro de la unidad cubierta por el Contrato ha solicitado la jubilación y ha sido aprobado por el IMRF para su jubilación.

Sección 14.2 Pago de indemnización tras jubilación.

Un miembro de la unidad cubierta por el Contrato que haya ingresado a tener la jubilación otorgada por el IMRF, cuyo último servicio activo, antes de dicha jubilación, fue siendo empleado de la Junta, y que ha terminado su empleo con la Junta, deberá recibir un pago de indemnización de la Junta, consistente en doscientos cincuenta dólares al año (\$250.00), por cada año completo de servicio trabajando para la Junta. Esta remuneración deberá hacerse como pago de indemnización posterior a la jubilación.

14.3. Reembolso por licencia por enfermedad no utilizada.

Al jubilarse, un empleado de servicios con diez años de servicio para el Distrito 99 recibirá cincuenta dólares (\$50.00) por día como licencia por enfermedad no utilizada, hasta un máximo de cinco mil (\$5000.00). Este pago se realizará únicamente a un empleado que haya acumulado días por enfermedad restantes después de haber utilizado todos los días por enfermedad para obtener crédito adicional por servicio con el fondo para jubilación IMRF. El pago se realizará como indemnización por despido posterior a la jubilación una vez que el fondo IMRF haya calculado la jubilación final del empleado y que el empleado presente al Distrito su informe final de días por enfermedad no utilizados que recibió de parte del fondo IMRF.

14.4 Seguro médico para jubilados.

El seguro médico para jubilados está cubierto en la Sección 7.2 de este Contrato.

ARTÍCULO XV: UNIFORMES, IDENTIFICACIÓN, DISPOSITIVOS DE COMUNICACIÓN

Sección 15.1 Código de vestimenta

El conductor del autobús escolar proporcionará sus pantalones de vestir o jeans. En el caso de todos los empleados, la ropa debe estar limpia y sin rasgaduras, desgarros, ni bordes deshilachados ni agujeros. Se pueden usar pantalones cortos y no deben tener rasgaduras, ni desgarros, ni bordes deshilachados ni agujeros, y deben tener una entrepierna de al menos ocho pulgadas. No se aceptan pantalones deportivos ni shorts deportivos. El conductor del autobús escolar proporcionará su propio calzado que se ajuste bien alrededor del pie del empleado y que sean zapatos cerrados con punta y talón cerrados y tengan suela antiderrapante (por ejemplo, calzado de deporte cruzados u otro calzado similar). Deberán estar limpios y sin rasgaduras ni agujeros. No se aceptan pantuflas, ni sandalias ni zapatos/botas de tacón alto, ni de ningún otro tipo. El conductor del autobús escolar debe usar la camisa o camisa junto con chaqueta, y la credencial de identificación, en todo momento durante su servicio, o en las instalaciones del Distrito Escolar de Cicero 99.

Como alternativa, dichos empleados pueden usar otras camisas con el logotipo del Distrito Escolar de Cicero 99, compradas por separado al Distrito Escolar de Cicero 99. En lugar de la chaqueta, los conductores de autobuses escolares pueden usar una sudadera con el logotipo del Distrito Escolar de Cicero 99, sin modificaciones, comprada por separado al Distrito Escolar de Cicero 99. El Distrito Escolar de Cicero 99 proporcionará una etiqueta de identificación a cada empleado. Los empleados deben usar la etiqueta en todo momento que usen el uniforme. Lo siguiente se aplica a todos los empleados del Distrito Escolar de Cicero 99: cuando estén de servicio o en las instalaciones del Distrito Escolar de Cicero 99, deberán mantener las normas profesionales de vestimenta, aseo e higiene que demuestren su respeto por la educación, que reflejen positivamente al Distrito Escolar de Cicero 99 y que no pongan en peligro la salud ni la seguridad de los empleados ni de los estudiantes. Los empleados no deben usar joyas ni accesorios que puedan ser agarrados por los estudiantes o que queden enganchados en el equipo, como puede ser, entre otros, por sillas de ruedas y por equipo del autobús. Los empleados no deben tener ropa visible, joyas ni tatuajes con lenguaje o imágenes inapropiadas para el entorno escolar.

Sección 15.2. Vestimentas de uniforme.

El Distrito Escolar 99 de Cicero proporcionará a cada conductor de autobús escolar, al incorporarse como empleado de tiempo completo, cinco (5) camisas, un (1) chaleco y una (1) chaqueta, y anualmente, a partir de entonces, proporcionará una (1) camisa y un chaleco adicionales. El logotipo del Distrito Escolar 99 de Cicero se exhibirá visiblemente en las prendas, y el conductor deberá usar una camisa, chaqueta o chaleco proporcionado por el Distrito durante su turno. Si se necesitan camisas, chalecos o chaquetas de repuesto durante el año escolar, el conductor será responsable de comprar un reemplazo.

Sección 15.3. Uniformes.

Los conductores de autobuses escolares son los embajadores de nuestra profesión y del Distrito Escolar 99 de Cicero. Junto con la apariencia de los autobuses, se representan a sí mismos y al Distrito Escolar 99 de Cicero en todos los aspectos de sus responsabilidades. Se relacionan con el público en la forma en que conducen sus autobuses de manera a salvo de riesgos y defensiva, su interacción con el público, padres, estudiantes y funcionarios escolares, y su apariencia general. Dado que son embajadores y nosotros brindamos servicios para el Distrito Escolar 99 de Cicero, vestir uniformemente a nuestros conductores de autobuses escolares, de una manera que los identifique como empleados del Distrito Escolar 99 de Cicero, da una imagen mucho más positiva. Los uniformes generalmente también ayudan al conductor a relacionarse con estudiantes y a disciplinarlos, al identificar claramente al conductor como la figura de autoridad. En excursiones escolares, presenta una imagen positiva del Distrito Escolar 99 de Cicero y ayuda al líder del grupo a identificar al conductor, a quien generalmente no conocen. En el trato con estudiantes con necesidades especiales, el uniforme ayuda a identificar al conductor ante los padres y estudiantes y tiene un efecto reconfortante, calmante y tranquilizador en los estudiantes

Sección 15.4 Procedimiento de uniformes

Los conductores de autobuses escolares del Distrito Escolar 99 de Cicero deberán usar el uniforme en todo momento que estén de servicio y se les desaconseja encarecidamente usarlos en lugares públicos que desacrediten al Distrito Escolar 99 de Cicero.

Sección 15.5 Credenciales de identificación.

A cada empleado se le deberá proporcionar una credencial de identificación proporcionada por el Distrito. La credencial de identificación debe usarse y ser visible cuando se encuentre en la propiedad del distrito y se conduzca un autobús del distrito

Sección 15.6. Dispositivos de comunicación

Los empleados no deberán utilizar los dispositivos de comunicación del Distrito (por ejemplo, teléfonos celulares, radios, correo electrónico y sistemas informáticos, y todos los demás dispositivos de comunicación) para asuntos que no sean del Distrito. Los empleados no deberán utilizar dispositivos de comunicación personales mientras realizan sus tareas laborales, excepto en casos de emergencia. El uso de tales dispositivos puede permitirse por razones de salud o seguridad.

ARTÍCULO XVI: USO Y LIMPIEZA DEL VEHÍCULO

Sección 16.1 Responsabilidad del vehículo

En ningún momento los empleados abusarán conscientemente del vehículo que se les confió, sino que, por el contrario, protegerán ese vehículo y tomarán todas las precauciones para asegurar su funcionamiento seguro, eficiente y adecuado. Los empleados deberán completar todas las tareas y/o deberes enumerados en el Anexo A (Formulario de inspección previa al viaje).

Sección 16.2 Limpieza del autobús

Los conductores recibirán todos los suministros necesarios para la limpieza de los autobuses. Los empleados deberán completar todas las tareas y/o deberes enumerados en el Anexo B (Lista de verificación de limpieza del autobús).

ARTÍCULO XVII: PROCEDIMIENTO DE QUEJAS PÚBLICAS

Cualquier queja de un padre o ciudadano sobre un empleado deberá ser reportada inmediatamente al empleado por parte del director de Transporte. Se hará todo esfuerzo posible para resolver la queja con la mayor prontitud. Por lo tanto, se anima al reclamante a reunirse con el empleado contra el que se presentó la denuncia para, de manera informal, resolver la queja.

A cualquier reclamante que desee que se tomen medidas contra un empleado, el director de Transportes le informará que debe presentar una denuncia por escrito dentro de los diez (10) días siguientes al primer contacto con el director. La denuncia deberá incluir la naturaleza y los detalles del incidente que la origina, así como el nombre y la dirección del reclamante, y deberá estar firmada y fechada por el reclamante.

El empleado deberá recibir una copia de la denuncia en cuanto el director de Transporte la reciba, y tendrá diez (10) días para responder por escrito. La respuesta escrita del empleado se adjuntará a la denuncia. Si el empleado decide no responder a la denuncia, esto no deberá interpretarse como que las acusaciones sean verdaderas.

La queja y la respuesta adjunta, si la hubiera, se conservarán en un archivo separado hasta que el director de Transportes haya investigado las acusaciones para determinar su veracidad. Dicha investigación puede incluir reuniones con el denunciante o el empleado. Si el director de Transportes considera que es necesario, el director convocará una reunión con el reclamante, el empleado y el estudiante (si así corresponde) con el fin de intentar resolver la queja.

Si después de la investigación, el director de Transportes determina que el(los) alegato(s) en la queja es o son lo suficientemente graves como para justificar el inicio de un proceso disciplinario contra el empleado, se podrán imponer medidas disciplinarias sólo de conformidad con las disposiciones del Artículo VI de este Contrato.

ARTÍCULO XVIII: CURSOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO Y TIEMPO EN TRIBUNALES

Los empleados serán reembolsados por los requisitos relacionados con el trabajo, incluidos los cursos educativos (equivalentes al costo actual de los cursos programados por el Distrito) relacionados con el transporte en autobús escolar.

Los conductores recibirán tres (3) horas de pago por la asistencia a un tribunal por violaciones cometidas contra los brazos de parada. A los empleados se les pagará el tiempo real por la asistencia a los cursos relacionados con el trabajo, tales como primeros auxilios, conducción defensiva, reuniones de seguridad, etc.

Si el empleado no cumple con aprobar todas las capacitaciones y pruebas requeridas por el Distrito y el estado, eso descalificará al empleado del empleo.

Además, los empleados son responsables de seguir todas las políticas de la Junta Directiva.

ARTÍCULO XIX: APROBACIÓN Y EJECUCIÓN

EN FE DE LO CUAL las partes abajo firmantes del presente, después de la debida consideración, han originado este Contrato, a ser ejecutado por sus funcionarios debidamente autorizados, en este día 14 de agosto de 2024.

LA JUNTA DIRECTIVA DE EDUCACIÓN

**Escuela Pública de Cicero, Distrito Escolar 99
Condado de Cook, Illinois**

CONSEJO DE CICERO

**Sindicato Internacional de
Empleados de Servicios
Sección Local Núm. 73, CTW**

Chicago, Illinois

Presidente

Presidente/a

Secretario

Secretario/a

Delegado sindical del Consejo de Cicero

Miembro del Comité de Negociaciones

Miembro del Comité de Negociaciones

Miembro del Comité de Negociaciones

ANEXO A

Nombre del Distrito Escolar o el contratista:

Núm. de identificación de autobús: _____ Fecha: _____

Hora: _____

POR FAVOR MARQUE 'S' PARA "SÍ, SATISFACTORIO" O "N" PARA "NO SATISFACTORIO." MARQUE (✓) EN CADA COMPONENTE CON CUIDADO E INDIVIDUALMENTE

Abra el cofre del motor y compruebe:

"S" o "N" (Sí o no)

S N

- Aceite
- Refrigerante
- Batería
- Líquido de la transmisión
- Líquido del cilindro maestro de frenos

S N

- Líquido de dirección asistida
- Líquido lavaparabrisas
- Todos los cinturones
- Cableado

Firma de persona amaestrado arriba inspección si no el conductor / Fecha

El conductor debe entrar al autobús y verificar lo siguiente:

S N

- Escalones
- Limpieza
- Asientos
- Cinturones de seguridad (si corresponde)
- Ventanas

S N

- Dispositivos de advertencia
- Fusibles
- Botiquín de primeros auxilios
- Extinguidor de incendios
- Letreros

Registre la lectura del odómetro y confirme que la lectura no sea mayor que las millas registradas en el reverso del Certificado de Seguridad (si la lectura del odómetro es mayor, el Certificado de Seguridad ha expirado).

El conductor arranca el motor, activa todas las luces interiores y revisa:

S N

- Volante
- Limpiaparabrisas y lavaparabrisas
- Calefacción y desempañador
- Todas las luces interiores
- Bocina
- Puerta de servicio (abrir y cerrar)
- Todos los espejos (ajustes)
- Visera para el sol
- Salidas de emergencia (ventanas y puertas) y alarmas
- Clutch (embrague, si corresponde)
- Alarma de frenado

S N

- Controles e indicadores
- Amperímetro (voltímetro)
- Palanca de cambios
- Interruptor de seguridad de punto muerto
- Indicador de temperatura del agua
- Indicador de combustible
- Manómetro de vacío o de aire
- Odometro
- Botones de encendido y apagado
- Cinturón de seguridad del conductor

Con el motor en marcha, el conductor debe activar todas las luces exteriores, caminar alrededor del autobús y revisar:

S N

- Rueda delantera derecha y su neumático
 - Luces de posición y direccionales derechas
 - Reflectores laterales derechos
 - Espejos retrovisores y de seguridad del lado derecho
 - Brazo de control de cruce (si corresponde)
 - Faros delanteros (luces altas y bajas)
 - Luces direccionales delanteras
 - Luces de gálibo delanteras
 - Luces de identificación/grupo delanteras
 - Sistema de luces intermitentes delanteras
 - Reflectores delanteros
 - Parabrisas
 - Parte inferior del chasis
 - Espejo(s) retrovisor(es) y de seguridad laterales izquierdos
 - Rueda delantera izquierda y su neumático
 - Ventana del lado del conductor
 - Panel del brazo de freno
 - Luces de posición y direccionales del lado izquierdo
 - Reflectores del lado izquierdo
 - Puerta de emergencia lateral (abrir y cerrar) (si corresponde)
 - Rueda(s) trasera(s) y neumático(s) del lado izquierdo
 - Sistema de escape (¿tubo de escape limpio?)
 - Luces traseras y de freno
 - Luces direccionales traseras
 - Luces de gálibo traseras
 - Luces de identificación/grupo traseras
 - Sistema de ocho luces traseras intermitentes
 - Reflectores traseros
 - Luz estroboscópica (si corresponde)
 - Puerta de emergencia trasera (abrir y cerrar) (si corresponde)
 - Rueda(s) trasera(s) y neumático(s) del lado derecho
 - Tapas de los filtros del tanque de combustible
 - Tira reflectante de salida de emergencia (si corresponde)
- Conduzca el autobús hacia adelante y frene:**
- S N**
- Operación de los frenos de servicio y de emergencia

ANEXO B

Fecha: _____

Autobús núm. _____

_____ Revisar el autobús muy cuidadosamente después de cada ruta para detectar a los estudiantes que se quedaron y objetos olvidados.

_____ Los parabrisas, puertas y espejos del conductor deben mantenerse limpios por dentro y por fuera.

_____ El área del compartimento del conductor debe estar limpia.

_____ Los basureros vaciados.

_____ Los botiquines de primeros auxilios deben estar correctamente abastecidos.

_____ El piso debe estar barrido.

_____ La superficie de los asientos debe estar escombrada y limpia.

_____ Se deben registrar todas las reparaciones de los asientos y las reparaciones mecánicas.

_____ La guantera debe estar limpia de cualquier escombros.

Objetos: Deben limpiarse antes del último día hábil de cada mes.

_____ Todas las ventanas interiores deben estar limpias.

_____ La guantera debe estar limpia y vacía, excepto el Voban y el libro de inspección.

_____ El piso debe estar lavado.

_____ Todos los asientos, sillas de auto y equipo de educación especial deben estar limpios.

_____ Las paredes laterales y el borde de la barandilla deben estar limpios.

Firma del conductor: _____

Firma del encargado de monitorear: _____