

**ACUERDO DE AJUSTE DE  
CONTRATO**

**PARA ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**SEIU HEALTHCARE ILLINOIS & INDIANA**

**Y**

**ILLINOIS ASSOCIATION of  
HEALTH CARE FACILITIES**

Fecha de Vencimiento Revisada: **30 de abril de 2022**

Fecha Efectiva: 1 de mayo de 2020

7 de mayo de 2020

(Versión 5)

ACUERDO  
PARA  
ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
FECHA DE VENCIMIENTO REVISADA: 30 DE ABRIL DE 2022  
POR Y ENTRE IAHCF Y SEIU HEALTHCARE ILLINOIS & INDIANA

La Asociación de Instalaciones de Cuidado Médico de Illinois ("IAHCF") y el SEIU Healthcare Illinois e Indiana (la "Unión") están entrando este Acuerdo para modificar los términos del Acuerdo existente y extender el término del acuerdo de negociación colectiva actual ("CBA") de las partes por un período de dos (2) años. Excepto según lo modificado en este documento (y el Memorando de Acuerdo adjunto al presente), los términos y condiciones actuales de la CBA son extendidos y confirmados.

1. **ACUERDO TENTATIVO - AHORA, POR LO TANTO**, las partes acuerdan los siguientes ajustes al CBA:

Este Acuerdo se celebra entre SEIU Healthcare Illinois e Indiana (en este documento llamado la "Unión") y la Asociación de Instalaciones de Atención Médica de Illinois (en este documento llamado el "Comité"), para y en nombre de su actual miembro Representante Empleadores, sus sucesores y cesionarios (en el presente documento colectivamente llamado el "Empleador") y entrarán en efecto desde el 1 de mayo de 2020 hasta el 30 de abril de 2022.

CONSIDERANDO QUE, las partes desean establecer y mantener una acción unida y cooperativa entre el Empleador y los empleados para promover relaciones laborales armoniosas:

AHORA, POR TANTO, en consideración de los convenios y acuerdos mutuos aquí contenidos, las partes acuerdan lo siguiente:

2. **ACUERDO TENTATIVO - FECHAS EN ACUERDO**. All dates set forth in the CBA related to the expiration of the CBA are revised from 2020 to 2022~~1~~ to reflect the agreed to extension.

3. **ACUERDO TENTATIVO - LICENCIA POR ENFERMEDAD** —  
**ARTÍCULO 22**. Licencia por enfermedad, según lo establecido en el Artículo 22, el párrafo 2 (a) de la CBA se revisará para eliminar la primera oración existente y reemplazar dicha oración con la siguiente:

1. (a) Los empleados ~~que hayan completado su período de prueba a partir de entonces~~ deberán acumular licencia por enfermedad a razón de ocho horas por cada 73 días empleados y pueden acumular hasta un máximo de treinta (30) días de licencia pagada por enfermedad.

(b) Empleados con al menos tres (3) años de servicio con un balance de al menos seis (6) días de enfermedad pueden, con no menos de dos semanas de aviso previo, o setenta y dos (72) horas de aviso previo en casos de emergencia, usar un (1) día de enfermedad acumulado como un día personal por año laboral.

(c) Los empleados con al menos diez (10) años de servicio con un balance de al menos seis (6) días de enfermedad pueden, con no menos de dos semanas de aviso previo, o setenta y dos (72) horas de aviso previo en casos de emergencia, usar dos (2) días de enfermedad acumulados como días personales por año laboral.

(d) A pesar de las restricciones anuales anteriores, un empleado que haya alcanzado la acumulación máxima permitida de días de enfermedad puede, con no menos de dos (2) semanas de aviso o setenta y dos (72) horas de aviso previo en casos de emergencia, usar un día de enfermedad acumulado como un día personal, tan frecuentemente como se gana un día adicional.

(e) Los requisitos de balance y aviso anteriores no se refieren al uso de días de enfermedad si se usa por enfermedad.

2. (a) El pago por enfermedad se pagará a partir del primer día que un empleado se vaya por enfermedad o accidente. No se le exigirá al empleado que presente notas médicas por enfermedad a corto plazo (ausencia de menos de tres días laborables programados). ~~para los dos primeros casos de enfermedad en un año calendario. Después de dos casos de enfermedad a corto plazo y~~ Para cualquier enfermedad de tres días o más, el Empleador puede requerir la presentación de un certificado médico para el pago de la enfermedad.

(b) Los días de enfermedad se deben tomar solo por enfermedad o lesión de buena fe. Cualquier reclamo falso por días de enfermedad o pago por enfermedad deberá someter al empleado a medidas disciplinarias, incluyendo la posible terminación, sujeto a causa justa.

3. Excepto como se establece en este párrafo, no se pagarán los días de enfermedad no utilizados. En el caso de que un empleado renuncie y avise con dos semanas de anticipación de la fecha efectiva de dicha renuncia y continúe trabajando hasta la fecha efectiva de la renuncia, si el Empleador lo solicita, los siguientes porcentajes de pago acumulado por enfermedad no utilizado se pagarán a dichos empleados solo con dicho pago dentro de los treinta (30) días de la fecha efectiva de dicha renuncia:

A los empleados que tengan más de cinco (5) años completos de empleo continuo y menos de siete (7) años completos de empleo continuo con el Empleador se les pagará una cantidad igual al 50% del pago por enfermedad acumulado y no utilizado de dicho empleado a partir de la fecha efectiva de dicha renuncia.

A los empleados que tengan más de siete (7) años completos de empleo continuo con el Empleador se les pagará una cantidad igual al 75% del pago por enfermedad acumulado y no utilizado de dicho empleado a partir de la fecha efectiva de dicha renuncia.

A los empleados que tengan más de diez (10) años completos de empleo continuo con el Empleador se les pagará una cantidad igual al 100% del pago por enfermedad acumulado y no utilizado de dicho empleado a partir de la fecha efectiva de dicha renuncia. No se hará ningún pago por el pago acumulado por

enfermedad a ningún empleado que sea despedido por el Empleador o que se vaya sin dar el aviso previo de dos (2) semanas de dicha renuncia.

4. Las partes acuerdan que los términos anteriores controlarán los términos y condiciones negociados por las partes para la licencia por enfermedad y el pago de la licencia por enfermedad.

**4. ACUERDO TENTATIVO - ARTÍCULO 25 – LICENCIA FUNERAL – cambiar a **DUELO**. Revisar para proporcionar lo siguiente:**

1. En caso de fallecimiento del padre, la madre, el hermano, la hermana, el suegro, la suegra, el cuñado, la cuñada, el cónyuge, el hijo, el hijastro, abuelos maternos o paternos, o nietos, empleados con más de sesenta (60) días de empleo tendrán derecho a tres (3) días libres para asistir al funeral o servicio conmemorativo, con hasta veinticuatro (24) horas de pago a su tarifa regular de tiempo regular.

2. En orden para obtener el pago en caso de fallecimiento, se le puede exigir al empleado, si el Empleador lo considera apropiado, que presente evidencia de la muerte y de la relación del fallecido en una forma satisfactoria para el Empleador.

**5. ACUERDO TENTATIVO - ARTÍCULO 21 -- SALARIO. La escala salarial en el Artículo 21 se ajustará agregando **dos (2) años (2020 a 2021 y 2021 a 2022)** y reflejará los aumentos de tarifas de la siguiente manera (**efectivo el 1 de mayo de 2020 para los aumentos salariales del Año 1**):**

**AÑO 1- Para empleados de Categoría 1 (todos) y Categoría 2 (solo Chicago):**

Categoría	Contratado	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
1	\$15.50	\$15.70	\$15.90	\$16.10	\$16.30	\$16.50
2	\$15.00	\$15.20	\$15.40	\$15.60	\$15.80	\$16.00

**Para empleados en la categoría 2 que trabajan fuera de Chicago:**

Categoría	Contratado	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
2	\$14.50	\$14.70	\$14.90	15.10	15.30	\$15.50

**AÑO 2- Para la Categoría 1 y la Categoría 2 (todas) - Efectivo el 1 de mayo de 2021:**

Categoría	Contratado	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
1	\$16.00	\$16.20	\$16.40	\$16.60	\$16.80	\$17.00
2	\$15.50	\$15.70	\$15.90	\$16.10	\$16.30	\$16.50

**6. ACUERDO TENTATIVO -- ARTÍCULO 21 (d): LA COLOCACIÓN INICIAL EN LA ESCALA Y AUMENTO DEL SALARIO SUBSECUENTE.**

(d) Colocación inicial en la escala y aumentos del salario subsecuente:

- i. ~~Los empleados serán colocados en el escalón de la escala salarial basado en años de servicio acreditados en el hogar de ancianos o en el escalón que~~

~~proporcione un mínimo de treinta centavos (\$ 0,30) por hora, lo que sea mayor. Para los empleados actuales, el servicio acreditado significa el crédito dado por el Empleador en el momento de la contratación por experiencia previa relevante. Para futuro empleados nuevos, si el empleado recibe crédito por experiencia para propósitos de colocación de escala salarial, entonces el empleado será colocado en el escalón apropiado que corresponde con dicha experiencia acreditada.~~

- ii. Los empleados deben pasar al siguiente escalón en la escala salarial en su fecha de aniversario cada año y pasar al mismo escalón en cada año subsecuente. Un empleado en el escalón superior no recibirá aumentos de aniversario, pero se colocará en el escalón superior el 1 de mayo de cada año, excepto lo dispuesto en la subsección (e).

## **7. ACUERDO TENTATIVO -- ARTÍCULO 21 (e): EXCEPCIONES A LA COLOCACIÓN DEL PROGRAMA.**

~~**ACUERDO TENTATIVO -** Los CNA contratados a partir del 1 de enero de 2016 y que se paguen por encima del escalón salarial aplicable no recibirán un aumento hasta que la aplicación de la escala sea superior a la tarifa salarial del empleado, en cual caso, el empleado será colocado en ese escalón y luego progresar de acuerdo con d (ii) anterior.~~

- i. ~~Los empleados con tarifa de pago superior a la del paso 5 antes de los ajustes anteriores el 1 de mayo de 2020, recibirán un aumento de \$2.00 por hora. Los empleados con tarifa de pago superior a la del paso 5 antes de los ajustes anteriores el 1 de mayo de 2021, recibirán un aumento del 4%.~~
- ii. ~~**ACUERDO TENTATIVO -** Los empleados con cinco (5) o más años de servicio con una tarifa salarial menos al escalón de 5 años se colocarán en un escalón de 5 años, siempre que proporcione un aumento de al menos \$.30 por hora. Si el aumento es meno de \$.30 por hora, el empleado recibirá un aumento de \$1.00 y el 1 de mayo de 2018 y el 1 de mayo de 2019 recibirá un aumento del 4% o se colocará en el escalón superior, lo que sea mayor.~~
- iii. Los empleados con menos de cinco (5) años de servicio que de otra manera no recibirían un aumento en su salario de al menos quienes están actualmente en el escalón superior o dentro de los cincuenta centavos (\$ .50) del escalón superior recibirán un aumento por hora el 1 de mayo, y en los años subsecuentes que se paguen en el escalón superior de su salario adeudado después de los ajustes de escala vigentes a partir del 1 de mayo de 2020 o el 1 de mayo de 2021, recibirán un aumento mínimo de \$ .50 por hora en la tarifa base de pago cada año el 1 de mayo.

**8. ACUERDO TENTATIVO - FONDO DE ENTRENAMIENTO.** La Unión acuerda establecer una fecha de reunión con los legisladores apropiados en Springfield y los representantes de la Asociación dentro de 6 meses+20 días de la firma de esta extensión

Acuerdo con el propósito de ~~crear~~ ~~disentir la creación de~~ un Fondo de Entrenamiento para los empleados de la Asociación, que esta la industria que inicialmente es financiado por el estado de Illinois. Las partes acuerdan incluir lo siguiente en el acuerdo de negociación colectiva sobre el Fondo de Entrenamiento:

**Sección 1. Establecimiento del Fondo.** Se establecerá un Fondo de Asociación de Entrenamiento que será conocido como el Fondo Conjunto de Asociación de Entrenamiento y Educación SEIU HCII / IAHCF (el "Fondo") con el propósito de crear un programa para abordar las necesidades de la fuerza laboral de los empleadores participantes (colectivamente "empleadores participantes"), así como las aspiraciones de carrera, conocimiento y habilidades de los empleados de la unidad de negociación de SEIU Healthcare Illinois / Indiana. El Empleador acepta convertirse en un Empleador Participante en el Fondo, que se establecerá mediante un Acuerdo y una Declaración de confianza ("Acuerdo de Confianza"). Las contribuciones al Fondo se realizarán con fondos obtenidos del Estado de Illinois.

**Sección 2. Fideicomisarios del Fondo, Programas, Personal.** Los Fideicomisarios del Fondo estarán compuestos por un número igual de representantes designados por la Unión y por los Empleadores Participantes y también pueden incluir expertos y / o partes interesadas adicionales según lo consideren necesario y acordado mutuamente por las partes. Mientras actúan de manera consistente con los Principios del Fondo establecidos entre la Unión y los Empleadores Participantes, los Fideicomisarios determinarán los parámetros generales para estos programas y el personal necesario para llevar a cabo los propósitos del Fondo.

**Sección 3. Acuerdo de Confianza.** El Empleador y la Unión acuerdan estar obligados por el Acuerdo de Fideicomiso que se adoptará, incluidas las enmiendas, resoluciones y normas futuras adoptadas por los Fideicomisarios del Fondo de conformidad con los poderes delegados. El Empleador acepta a los Fideicomisarios de Empleadores del Fondo y sus sucesores debidamente elegidos como sus representantes en la Junta. La Unión acepta a los Fideicomisarios de la Unión del Fondo y sus sucesores debidamente elegidos como sus representantes en la Junta. El Empleador acuerda poner a disposición del Fondo, de acuerdo con la política del Fondo, los registros de empleados que el Fondo pueda requerir en relación con la operación sólida y eficiente del Fondo o que puedan ser necesarios para determinar la elegibilidad de los empleados para beneficios del Fondo.

**Sección 4. Comité del Fondo de Entrenamiento.** Mientras se establece el Fondo, un Comité de Entrenamiento en Gestión Laboral, con un número igual de representantes designados por la Unión y por el Empleador, se reunirá a intervalos determinados por el Comité para evaluar las necesidades de los empleados de la unidad de negociación relacionados con educación / carrera intereses y necesidades de avance y para promover las ventajas y la participación en este Fondo y en todos los programas específicos del Fondo. La información coleccionada con respecto a los intereses y necesidades de entrenamiento y cualquier obstáculo se enviará al personal del Fondo de empleadores múltiples. Una vez que el Fondo esté en pleno funcionamiento, el Comité de Entrenamiento en Gestión Laboral evaluará la necesidad de reuniones adicionales.

## Sección 5. Acceso a Entrenamiento

A. Presentación de la Unión. Las partes acuerdan que el Fondo proporcionará a la Unión un acceso razonable a sus clases de capacitación, incluida la prestación de asistencia técnica a la Unión para el aprendizaje en línea, para que la Unión haga una presentación sobre asuntos de la Unión (dicho tiempo no excederá los 30 minutos en un día) sobre el entrenamiento de los individuos).

B. Acceso del Empleador a el Entrenamiento. El Fondo proporcionará todos los horarios de entrenamiento en todo el estado para todo lo entrenamiento básico, entrenamiento avanzado y cursos de educación continua, incluyendo las fechas, ubicaciones, horarios, capacidad de asientos y el idioma principal en el que se impartirá la clase, para facilitar la observación del entrenamiento por parte del Empleador cursos. Los horarios estarán disponibles para el Empleador por el Fondo de Entrenamiento.

El incumplimiento por parte de la Unión de cumplir con esta obligación será un incumplimiento sustancial de este acuerdo y pondrá en suspensión cualquier otra obligación de cumplimiento por las partes a continuación hasta que se subsana el incumplimiento.

**9. ACUERDO TENTATIVO - COOPERACIÓN MUTUA.** Las partes acuerdan mutuamente reunirse antes de la próxima sesión legislativa para Illinois e identificar áreas de acuerdo mutuo para discutir con los legisladores.

**10. ACUERDO TENTATIVO - ARTÍCULO 2 — RECONOCIMIENTO** será revisado para leer:

1 a). El Empleador reconoce la Unión como el único agente de negociación colectiva para aquellos títulos de trabajo en cada instalación para la cual la Unión ha sido históricamente reconocido y para aquellos títulos para los cuales se establece representación bajo estos procedimientos. A partir de la fecha de ratificación de este Acuerdo, los nuevos empleadores que estén sujetos a este Acuerdo de conformidad con los términos de este Acuerdo reconocerán la Unión como el único agente de negociación colectiva para todos los Asistentes Certificados de Enfermeras (CNA) a tiempo completo y a tiempo parcial, Empleados dietéticos, servicios de limpieza, empleados de lavandería, Asistente de actividad, Asistente de rehabilitación y Asistente psicosociales, pero excluyen enfermeras prácticas y registradas con licencia, empleados confidenciales, empleados ocasionales, guardias y supervisores según lo define la Ley Nacional de Relaciones Laborales. Enfermeras extranjeras graduadas que realizan C.N.A. el trabajo estará sujeto a los términos de este Acuerdo.

**11. ACUERDO TENTATIVO - ARTÍCULO 16 — QUEJAS Y ARBITRAJE.** La Sección 1 se revisará en Arbitraje para que lea como sigue:

Arbitraje: Dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la recepción de la

respuesta por escrito del Empleador en el Paso 2, la Unión, y solo la Unión, puede apelar la queja a arbitraje. Para ser oportuno, la Unión debe notificar al Empleador por escrito sobre su intención de arbitrar la disputa y la Unión **solicitará** al Servicio Federal de Mediación y Conciliación una lista de siete (7) árbitros, todos los cuales serán miembros de la Academia Nacional de Árbitros del área metropolitana de Chicago. Las partes seleccionarán al árbitro de esa lista con nombres alternativos hasta que quede un nombre. El empleador tendrá la oportunidad de atacar primero. Cada parte tendrá derecho a rechazar un panel completo, siempre que notifique a la otra parte dentro de los siete (7) días calendario posteriores a la recepción del panel y simultáneamente presente un panel de reemplazo con el Servicio Federal de Mediación y Conciliación. Las quejas separadas no se unirán en un solo arbitraje, excepto por acuerdo mutuo por escrito de las partes.

**12. ACUERDO TENTATIVO - ARTÍCULO 16- QUEJAS Y ARBITRAJE –Revise el Paso 2 para leer como sigue:**

Paso 2: Si la Unión no está satisfecho con la respuesta del Empleador en el Paso 1, puede dentro de los siete (7) días calendario posteriores a la respuesta del Empleador apelar la queja al Paso 2 del procedimiento apelando por escrito al representante previamente designado por el Empleador. Si la queja no se apela por escrito dentro de los siete (7) días calendario posteriores a la recepción de la respuesta por escrito en el Paso 1, está prohibida. La Unión y el Empleador celebrarán una reunión para discutir la queja formal en el Paso 2 dentro de los catorce (14) días calendario posteriores a la presentación de la apelación del Paso 2. Dentro de los siete (7) días calendario posteriores a la reunión, el representante designado del Empleador deberá proporcionar una respuesta del Paso 2 a la queja por escrito al Representante de la Unión. Al concluir el Paso 2, si la disputa de las partes no se resuelve, las partes pueden acordar mutuamente utilizar un mediador del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) para ayudar a resolver la queja pendiente. Esta disposición no afecta los derechos de las partes, ni el plazo establecido a continuación, con respecto al arbitraje.

**13. ACUERDO TENTATIVO - ARTÍCULO 21 — Los SALARIOS serán revisados para leer (en la definición de las Categorías 1 y 2):**

<b>Títulos de Trabajo Grado de Pago 1</b>	<b>Títulos de Trabajo Grado de Pago 2</b>
Asistente de Actividad con Certificado CNA	El Hacedor de Cama
Asistente de Enfermera Certificada	Asistente dietético (Asistente de nutrición, Asistente de comedor, Lavaplatos, Asistente de cocina)
Asistente de Salud Mental	
Residente	Huéspeda
Asistente Residente / Asistente con Certificado CNA	Trabajador de Servicio Ambiental



<p>Secretario del Distrito</p> <p>Asistente de Cuidado Personal</p> <p>Residente</p> <p>Asistente /Ayudante</p> <p>Líder de CNA / Equipo</p> <p>Líder / <u>Preceptor</u> *</p> <p>Asistente Psicosocial con Certificado CNA</p> <p>Secretario de Registros Médico</p> <p>Asistente de Rehabilitación (Asistente de Rehabilitación Ocupacional, Asistente de Rehabilitación Física, Técnico de Rehabilitación) *</p>	<p>Empleados de Limpieza</p> <p>Empleados de Lavandería</p> <p>Acompañantes de Pacientes</p> <p>Recepcionista</p> <p>Seguridad Residente</p> <p>Vigilante</p> <p>Monitor de Fumar</p> <p>Asistente de Actividad</p> <p>Asistente Psicosocial</p> <p>Técnico de piso</p>
<p>Ayuda Respiratoria</p> <p>Servicios Sociales *</p> <p><b><u>Ama de Llaves Principal</u></b></p> <p><b><u>Mantenimiento</u></b></p> <p><b><u>Cocinero</u></b></p>	

\*Las tarifas salariales para los empleados en estas clasificaciones serán \$.50 más que la tarifa mínima de Pago Grado 1 para cada escalón e incluidas en las tarifas para dichos empleados por encima de la escala y se tratarán como una calificación salarial separada para los propósitos de las subsecciones (a) - (d) abajo. El aumento de \$.50 para el Preceptor u otro entrenador, a menos que dicha posición sea una posición de entrenamiento de tiempo completo, solo se aplicará a las horas en que el entrenamiento sea realizado por el empleado.

14. **ACUERDO TENTATIVO - ARTÍCULO 30** — MISCELÁNEO se revisará para eliminar la oración que dice: "2. Enfermeras extranjeras graduadas que realizan C.N.A. el trabajo estará sujeto a los términos de este Acuerdo."

**15. ACUERDO TENTATIVO - ARTÍCULO 29 – DURACIÓN.** Este Acuerdo entrará en efecto a partir del 1 de mayo de 2020 y continuará en pleno vigor y efecto hasta el 30 de abril de 2022 incluso.

**16. ACUERDO TENTATIVO - ARTÍCULO 8 – SEMANA DE TRABAJO, HORARIOS Y HORAS EXTRAS** – La sección (b) se revisará para que lea como sigue: Las horas extras a la tasa de tiempo y la mitad de la tarifa por hora de tiempo completo del empleado se pagará por todas las horas realmente trabajadas durante ochenta (80) horas en cualquier período de pago de dos semanas o más de ocho (8) horas en ~~cualquier día~~ cualquier día un periodo de 24 horas. Siempre y cuando el Empleador, la Unión y los empleados de un departamento específico estén de acuerdo, las horas extras en ese departamento solo se pagarán por todas las horas trabajadas durante cuarenta (40) horas en cualquier período de pago de una semana, pero no por las horas trabajadas que excedan ocho (8) horas en cualquier día. Después de que un empleado haya trabajado un turno o horas adicionales, el Empleador no deberá cambiar involuntariamente el horario con el fin de evitar el pago de horas extra.

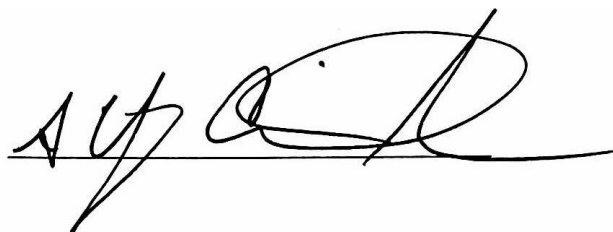
En todos los demás aspectos, se ratifica y confirma el Acuerdo de negociación colectiva de las partes.

Fechado este            día de mayo de 2020

Fechado este 7 día de mayo de 2020

PARA LA IAHC:

PARA LA UNIÓN:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Roberto', written over a horizontal line.A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, written over a horizontal line.

34730597\_1.DOCX