

Acuerdos de prórroga entre

**El Consejo de Administración
Distrito de la Universidad Comunitaria N.º 509
Elgin Community College**

Y

**Personal de Apoyo de la Asociación de Elgin
Community College
(SSECCA)**

**1 de julio de 2021 al 30 de junio de 2023
1 de julio de 2020 al 30 de junio de 2021
Contrato original: 1 de julio de 2017 al
30 de junio de 2020**

PREFACIO

Debido a la COVID-19, el ECC y la SSECCA negociaron dos prórrogas de contrato; una vez en 2020 y de nuevo en 2021. Este documento que está leyendo ahora está compuesto realmente por tres documentos: la prórroga del contrato de la SSECCA de 2021, la prórroga del contrato de la SSECCA de 2020, más el último contrato de la SSECCA totalmente negociado de 2017-2020.

Tenga en cuenta: La mayor parte del contrato original de 2017 permanece en vigor, excepto por aquellas secciones que son reemplazadas por una de las prórrogas. A continuación, se muestra una lista de los Artículos y Secciones que se reemplazaron por la prórroga del 1 de julio de 2021 al 30 de junio de 2023:

- Artículo 6, K, Diferencial de turno (tiempo completo y tiempo parcial)
- Artículo 7, I, Cuestionarios de descripción del puesto y descripciones del trabajo para puestos nuevos (tiempo completo y tiempo parcial)
- Artículo 7, J, Solicitud de revisión de la clasificación de puesto (tiempo completo y tiempo parcial)
- Artículo 7, K, Rediseño del puesto (tiempo completo y tiempo parcial)
- Artículo 15, D, Licencia por duelo (tiempo completo y tiempo parcial)
- Artículo 17, A, Seguro atención médica y dental (tiempo completo)
- Artículo 18, A, Cronograma de salarios y pagos por hora (tiempo completo y tiempo parcial)
- Apéndice E

Desde la prórroga del 1 de julio de 2020 al 30 de junio de 2021, el ECC y la SSECCA negociaron un aumento del 2.75% e implementaron un salario mínimo de \$13.00 por hora, independientemente del nivel de grado.

Si tiene alguna pregunta o inquietud con respecto a este documento, comuníquese con su Representante de Área (AR) de la SSECCA o con Recursos Humanos de ECC. Gracias,

- Equipo de Redacción de Contratos de la SSECCA

**Consejo de Administración Distrito de la Universidad
Comunitaria N.º 509 Elgin Community College y
Personal de Apoyo de la Asociación de Elgin
Community College**

**Prórroga del contrato
1 de julio de 2021 hasta el 30 de junio de 2023**

Las siguientes secciones se han modificado a partir del 1 de julio de 2021:

ARTÍCULO 6 Horas laborales y horas extra

K. Diferencial de turno: 3.º turno (tiempo completo y tiempo parcial)

Los empleados del tercer (3.º) turno que trabajen entre las 11:00 p.m. y las 7:00 a.m. recibirán un diferencial de turno del 10% de su pago solamente por esas horas trabajadas. El período de almuerzo para comer no es remunerado como se describe en la Sección B de este Artículo.

ARTÍCULO 7 Condiciones laborales

I. Cuestionarios de descripción del puesto y descripciones del trabajo para puestos nuevos (tiempo completo y tiempo parcial)

1. Se creará un Cuestionario de descripción del puesto (PDQ, por sus siglas en inglés) para cada puesto del Sindicato y se enviará al Departamento de Recursos Humanos para su evaluación y clasificación.
2. Los PDQ se evaluarán y clasificarán por un panel de empleados que han sido capacitados en la metodología de Hay Group. Un panel de evaluación y clasificación del PDQ estará formado por no menos de dos (2) miembros con un (1) miembro que represente al Sindicato y al menos uno (1) que represente al Comité de Revisión de Recursos Humanos de Hay. Recursos Humanos redactará la descripción de trabajo en función del PDQ revisado por el Comité Hay. El supervisor y el Sindicato revisarán la descripción de trabajo.
3. Las descripciones de los puestos de trabajo contendrán los siguientes elementos: El código de puesto; título de trabajo; grupo de empleados; grado salarial; estado FLSA; puestos similares (los puestos similares se acordarán entre el Sindicato y el Consejo); el título de trabajo del supervisor; la fecha de preparación o actualización; propuesta de trabajo; resumen del elemento del Hay Group, incluyendo el nivel de clasificación, conocimientos requeridos, habilidades, capacidades, tareas esenciales, otros deberes, y factores relacionados con la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA). El supervisor y el Sindicato revisarán todas las descripciones de trabajo antes de la implementación, distribución o publicación.

Si el Sindicato no acepta los elementos de la descripción de trabajo, el Sindicato tiene el derecho de presentar una apelación por escrito ante el Departamento de Recursos Humanos en un plazo de diez (10) días hábiles después de recibir la descripción de trabajo indicando sus preocupaciones u objeciones. El Departamento de Recursos

Humanos se reunirá con el Sindicato para analizar las preocupaciones u objeciones articuladas en la apelación por escrito. El Director de Recursos Humanos tomará la decisión final y proporcionará una copia de la descripción de trabajo final al Sindicato y al supervisor. Esta se convertirá en la descripción de trabajo oficial hasta el momento en que se realicen modificaciones al trabajo.

J. Solicitud de revisión de clasificación de puesto (tiempo completo y tiempo parcial)

Si un empleado cree que las tareas esenciales u otro elemento principal de su puesto ha cambiado de manera sustancial, deberá preparar un PDQ revisado mediante "Control de cambios" en la versión más reciente y se debe completar la sección del supervisor. El empleado y su supervisor inmediato deben firmar el PDQ. Se deben indicar los cambios en el trabajo, y el PDQ debe incluir la fecha en que se iniciaron los cambios en el trabajo para que pueda considerarse su revisión. Una vez completado, el formulario se debe enviar por correo electrónico al Departamento de Recursos Humanos para su revisión con copia a todas las partes involucradas (supervisor/empleado).

Se devolverán los PDQ incompletos. No se revisarán los formularios incompletos.

El Departamento de Recursos Humanos convocará una evaluación del PDQ y un panel de clasificación en fechas fijas y publicadas al menos seis (6) veces al año. El panel de Hay estará formado por no menos de dos (2) miembros capacitados en la metodología de Hay Group con un (1) miembro que represente al Sindicato y al menos un (1) miembro que represente al Comité de Revisión de Recursos Humanos de Hay. El Panel hará todo lo posible por llegar a un consenso sobre el estado de cada PDQ.

Si el panel concluye que el puesto se debe asignar a un nivel de clasificación superior, el empleado recibirá la paga mínima correspondiente al nivel de clasificación que se ha asignado el puesto, o un diez (10) por ciento de aumento de su paga actual que no excederá la paga máxima del nuevo nivel de clasificación, lo que sea mayor.

La fecha de vigencia de la reclasificación de un puesto será la fecha en que se envió inicialmente el PDQ a Recursos Humanos para su revisión. Recursos Humanos escribirá la nueva descripción de trabajo en función del PDQ revisado por el Comité Hay. El supervisor y el Sindicato revisarán la descripción de trabajo.

Un empleado que no esté de acuerdo con el resultado de una evaluación de puesto y una revisión de clasificación puede apelar en el transcurso de los diez (10) días hábiles posteriores a la recepción de la notificación de los resultados mediante la presentación de un PDQ revisado y una explicación por escrito de la base de su desacuerdo al Panel de apelación de Hay. El panel de apelación de clasificación y evaluación del PDQ considerará la apelación del empleado en la siguiente reunión programada. El panel de apelación estará compuesto por un (1) miembro seleccionado por el Sindicato, un (1) miembro del Comité de Revisión de Recursos Humanos de Hay y un facilitador de Recursos Humanos. Se hará todo lo posible para incluir miembros experimentados en el panel. Un miembro del comité de revisión original proporcionará una introducción, cuando sea posible. Se enviará una notificación de la decisión del panel de apelación y una copia del PDQ final al empleado, al supervisor del empleado y al Sindicato en un plazo de cinco (5) días hábiles. La decisión del panel de apelación será definitiva y no estará sujeta a más apelaciones.

Las solicitudes de una revisión de clasificación de puesto se pueden enviar en cualquier momento del año, pero solo una vez en un período de 12 meses.

K. Rediseño del puesto (tiempo completo y tiempo parcial)

El Departamento de Recursos Humanos se reunirá con el Sindicato siempre que fuerzas internas o externas, necesidades institucionales u otros factores requieran modificaciones en las tareas esenciales u otro elemento mayor del puesto de un empleado. Cuando se deba rediseñar un puesto, se desarrollará un nuevo PDQ y el supervisor lo enviará al Departamento de Recursos Humanos. El Departamento de Recursos Humanos convocará una evaluación del PDQ y un panel de clasificación en fechas fijas y publicadas al menos seis (6) veces al año. El Hay Group estará compuesto por no menos de dos (2) miembros capacitados en la metodología de Hay Group con un (1) miembro que represente al Sindicato y al menos un (1) miembro que represente al Panel de Revisión de Recursos Humanos de Hay.

El puesto rediseñado no se tratará como vacante y el titular seguirá en él. Si se requiere desarrollo profesional para que el titular cumpla las tareas del puesto rediseñado, se le dará la oportunidad de adquirir las habilidades necesarias en un período acordado mutuamente.

Si el rediseño del puesto y la evaluación PDQ subsiguiente hace que el puesto se asigne a un nivel de clasificación superior, el titular recibirá la paga mínima correspondiente al nivel de clasificación que se ha asignado al puesto, o un aumento del diez (10) por ciento en su paga actual que no exceda la paga máxima del nuevo nivel de clasificación, lo que sea mayor.

La fecha de vigencia de la reclasificación de un puesto debido a un rediseño del puesto será la fecha en que se envió el rediseño a Recursos Humanos.

ARTÍCULO 15 Licencias remuneradas

D. Licencia por duelo (tiempo completo y tiempo parcial)

Los empleados pueden utilizar hasta seis (6) días laborales, tres (3) de los cuales son por días de duelo y tres (3) de los cuales son días por enfermedad o PTO, para el duelo por la muerte de un miembro de la familia definido como cónyuge, cónyuge sustituto, hijos, padres, hermanos, tías, tíos, abuelos, abuelos políticos, nietos, suegros, cuñados, cuñadas, tutores legales y dependientes.

ARTÍCULO 17 Seguro y beneficios

A. Seguro de atención médica y dental (tiempo completo)

Las tarifas actuales de contribución de los empleados para la atención médica y dental permanecerán sin cambios y esas tarifas se extenderán para el año fiscal 22 y el año fiscal 23.

Los empleados que se hayan inscrito en los planes de beneficios médicos y dentales pagarán el porcentaje enumerado de la prima del empleado:

- Vigente desde el 1 de julio de 2021 hasta el 30 de junio de 2023: 15% para primas de los empleados

Los empleados que se hayan inscrito en los planes de beneficios médicos y dentales pagarán el porcentaje enumerado de la prima del dependiente:

- Vigente desde el 1 de julio de 2021 hasta el 30 de junio de 2023: 24% para primas de los dependientes

Además, se ha eliminado el texto relativo al impuesto Cadillac (en la página 43).

ARTÍCULO 18 Salarios y pagos por hora

A. Cronograma de salarios y pagos por hora (tiempo completo y tiempo parcial)

Los rangos de los salarios y pagos por hora estarán vigentes durante el plazo de este contrato según se enumeran en el Apéndice F. Se enumeran dos tablas por año fiscal, etiquetadas como "P50" y "P75".

GRADE	P50 RANGES			GRADE	P75 RANGES		
	Min (75%)	Mid (KF P50)	Max (125%)		Min (75%)	Mid (KF P75)	Max (125%)
23	\$207,375	\$276,500	\$345,625	223	\$234,300	\$312,400	\$390,500
22	\$174,750	\$233,000	\$291,250	222	\$197,925	\$263,900	\$329,875
21	\$147,300	\$196,400	\$245,500	221	\$167,400	\$223,200	\$279,000
20	\$124,125	\$165,500	\$206,875	220	\$141,525	\$188,700	\$235,875
19	\$104,850	\$139,800	\$174,750	219	\$120,150	\$160,200	\$200,250
18	\$89,325	\$119,100	\$148,875	218	\$102,825	\$137,100	\$171,375
17	\$76,725	\$102,300	\$127,875	217	\$88,800	\$118,400	\$148,000
16	\$66,075	\$88,100	\$110,125	216	\$76,950	\$102,600	\$128,250
15	\$56,925	\$75,900	\$94,875	215	\$66,825	\$89,100	\$111,375
14	\$49,575	\$66,100	\$82,625	214	\$58,575	\$78,100	\$97,625
13	\$43,350	\$57,800	\$72,250	213	\$51,675	\$68,900	\$86,125
12	\$37,875	\$50,500	\$63,125	212	\$45,600	\$60,800	\$76,000
11	\$33,000	\$44,000	\$55,000	211	\$40,125	\$53,500	\$66,875
10	\$28,950	\$38,600	\$48,250	210	\$35,625	\$47,500	\$59,375
9	\$25,500	\$34,000	\$42,500	209	\$31,800	\$42,400	\$53,000
8	\$22,875	\$30,500	\$38,125	208	\$28,875	\$38,500	\$48,125
7	\$20,700	\$27,600	\$34,500	207	\$26,475	\$35,300	\$44,125

Como parte de la implementación del estudio laboral de Korn Ferry 2020, los siguientes elementos entrarán en vigencia el 1 de julio de 2021, en el siguiente orden:

1. Todos los cambios del grado de los puestos recomendados por el análisis de mercado de Korn Ferry serán aceptados e implementados, con las siguientes estipulaciones:
 - a. Ningún empleado verá una reducción de salario o pago por hora.
 - b. Cualquier empleado cuyo grado aumente recibirá la mayor de las dos opciones siguientes: el salario/pago mínimo para el nivel de clasificación al que se ha asignado el puesto, O hasta un diez (10) por ciento de aumento en su salario/pago actual, sin exceder el máximo de su nuevo grado.
2. Cualquier empleado que esté por debajo del mínimo para su grado de pago será trasladado al mínimo para ese grado de pago.
3. Por encima del máximo se refiere a los empleados cuya tasa de pago excede el salario máximo establecido para ese nivel de grado. Una vez que se identifiquen a dichos empleados, el ECC congelará sus salarios al nivel salarial actual de los

empleados.

4. Los aumentos se aplicarán según se describe a continuación en los siguientes párrafos.

Los trabajadores que estaban empleados a la fecha del 1 de julio de 2021, recibirán lo siguiente con base en el pago y salario actuales del empleado en su grado (consulte el Apéndice F):

- i. **Por debajo del punto medio:** El empleado recibirá un aumento de la prima del 4.5%, que no excederá el valor del punto medio de su grado, para el año fiscal 22 y el año fiscal 23. Sin embargo, si un aumento del 2.75% fuera mayor que el valor de este aumento, recibirán en su lugar un aumento del 2.75%. Los empleados por debajo del punto medio que reciben el aumento del 10% por el cambio de nivel de Hay, no recibirán la prima del 4.5% en el año fiscal 22.
- ii. **Por encima del punto medio y por debajo de l máximo:** El empleado recibirá un aumento del 2.75% para el año fiscal 22 y el año fiscal 23, que no excederá el valor máximo de su grado. Los empleados que alcancen el valor máximo para su grado verán el resto de su aumento pagado como un pago único utilizando el mismo procedimiento que se muestra abajo en el punto iii.
- iii. **Por encima del máximo:** El empleado recibirá el 2.75% como un pago único en forma de un estipendio sujeto a impuestos federales y estatales para el año fiscal 22 y 23, anualizado cada año. Dicho pago se realizará el 15 de agosto de cada año. Los empleados que sean aprobados para el Programa de jubilación anticipada voluntaria tendrán su estipendio prorrateado en función de su fecha de jubilación.

Apéndice E - Eliminado (página 54)

Acuerdo de prórroga entre

**El Consejo de Administración del Distrito de la Universidad Comunitaria
N.º 509, Elgin Community College**

Y

**El Personal de Apoyo de la Asociación de Elgin Community College
Del 1 de julio de 2021 al 30 de junio de 2023**

Equipo de negociación de la SSECCA:

Anitra King
Justin Kees
Vanessa Culberson
Soynia Gilliam
Andrea Lang

**Equipo de negociación
del BOT:**

Anthony Ray
Respicio Vazquez
Dra. Kimberly Wagner
Dra. Peggy Henrich
Heather Scholl

Chris McCoy
Theresa Bosteder
Heather Glass
Jurice Jackson
Dennece Jefferson

Iryna Kurant
Pierre Thavong
Shane Workman

Karen Moore, Directora de Uni-Serve de la IEA

Dra. Toya Webb
Dra. Tonisha Vía
Erald Minga

**Consejo de Administración Distrito de la Universidad
Comunitaria N.º 509 Elgin Community College y
Personal de Apoyo de la Asociación de Elgin
Community College**

**Prórroga del contrato
1 de julio de 2020 hasta el 30 de junio de 2021**

Las siguientes secciones se han modificado, a partir del 1 de julio de 2020:

**ARTÍCULO 18 Salarios y pago por hora y ARTÍCULO
19 Condiciones de empleo a tiempo parcial**

Con respecto a los salarios bajo el Artículo 18, cada empleado recibirá los siguientes aumentos, sin exceder el pago máximo para su nivel de clasificación:

- 1 de julio de 2020: aumento del 2.75%

Artículo 18-A: todos los empleados de la SSECCA en los rangos 7 al 9, que están por debajo de \$13.00 por hora como pago actual, tendrán un aumento a \$13.00 por hora como pago por hora. Los empleados que reciben el aumento a \$13.00 por hora no recibirán el aumento porcentual de salario en este acuerdo excepto aquellos empleados que recibirían un pago más alto si recibieran el aumento porcentual de salario, los cuales recibirán el mayor de los dos aumentos. Por ejemplo, si un empleado tiene un pago por hora de \$12.65, el aumento del 2.75% daría lugar a un nuevo pago por hora de \$12.99. Este empleado obtendría un aumento del pago por hora a \$13.00 en lugar del 2.75%, porque es el mayor de los dos.

Con respecto a los salarios en virtud del Artículo 18, los empleados que están programados para recibir un aumento en su pago que excedería el máximo del cronograma de compensación para su grado, (a) se moverán en cambio al pago máximo para su grado, anualizado durante un (1) año, y (b) el empleado recibirá la diferencia entre el pago máximo de su grado y el aumento programado en su pago en forma de un estipendio. Este estipendio estará sujeto a todos los impuestos y deducciones aplicables.

Por ejemplo, si un empleado tiene un salario anual actual de \$65,000 y el máximo del rango de pago es de \$66,000, el aumento salarial del 2.75% colocaría a este empleado por encima del máximo (nuevo salario de \$66,788). Este empleado recibiría el aumento salarial mediante, a) su salario aumentará a \$66,000 y b) recibirá un estipendio por la cantidad de \$788 (la diferencia entre el máximo del rango y la cantidad sobre el máximo debido al aumento salarial).

Con respecto a los salarios en virtud del Artículo 18 (tiempo completo) y del Artículo 19 (tiempo parcial), en lugar de los estipendios de \$1,000 y \$750 para aquellos empleados que superen el pago máximo para su grado, dichos empleados que estén en el nivel o por encima del pago máximo para su grado en el cronograma de compensación (Artículos 18 y 19) al momento de este convenio recibirán el aumento salarial o porcentual horario de 2.75%, anualizado durante un (1) año, en forma de un estipendio. Los empleados a tiempo parcial serán anualizados calculando el aumento

real en dólares para todo el año (usando 1560 como la cantidad de horas del año). Este estipendio estará sujeto a todos los impuestos y deducciones aplicables. Los empleados pueden optar por que este estipendio se deposite en su 403(b) o 457(b), en lugar de un pago directo en efectivo.

El pago del estipendio único se realizará en el primer ciclo completo de nómina en julio de 2020. Los empleados deben dar a conocer sus elecciones de 403(b) o 457(b) al Departamento de nómina antes del 30 de junio de 2020.

Esta prórroga comenzará el 1 de julio de 2020 y vencerá el 30 de junio de 2021.

Acuerdo de prórroga entre

**El Consejo de Administración del Distrito de la Universidad Comunitaria
N.º 509, Elgin Community College**

Y

**El Personal de Apoyo de la Asociación de Elgin Community College
Del 1 de julio de 2020 al 30 de junio de 2021**

Con George Stephen de FMCS como facilitador de ambos:

Equipo de negociación de la SSECCA:

Anitra King
Justin Kees
Tonisha Via
Chris McCoy
Lynn Alder, Directora de Uni-Serve
de la IEA

**Equipo de negociación
del BOT:**

Anthony Ray
Respicio Vazquez
Dra. Kimberly Wagner
Dra. Peggy Henrich
Terry Creamer

Acuerdo entre

El Consejo de Administración
Distrito de la Universidad Comunitaria N.º 509
Elgin Community College

Y

Personal de Apoyo de la Asociación de Elgin
Community College

1 de julio de 2017 – 30 de junio de 2020