

**2021-2024**

**Avalon y  
SEIU Local 503**

**Contrato Colectivo  
de Trabajo**

**Vigente hasta el 30 de septiembre del 2024**

## Tabla de contenido

MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO.....	8
PREÁMBULO Y CONSIDERACIONES .....	9
RELACIONES LABORALES PROACTIVAS .....	10
ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO .....	11
1.1 Empleados cubiertos por el Contrato.....	11
1.2 Nuevas categorías laborales.....	11
1.3 Nuevos centros.....	12
ARTÍCULO 2: SEGURIDAD DE LA UNIÓN .....	12
ARTÍCULO 3: NO DISCRIMINACIÓN/SIN DISCRIMINACIÓN. DERECHOS DE PRIVACIDAD: SERVICIO DE INMIGRACIÓN Y CONTROL DE ADUANAS (ICE) DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD NACIONAL.....	15
3.1 Política de no discriminación.....	15
3.2 Participación de la Unión.....	15
3.3 Inmigración.....	16
3.4 No discriminación.....	16
3.5 Control migratorio en el lugar de trabajo.....	16
3.6 Nueva verificación del estado migratorio \l 3.....	18
3.7 Discrepancias con la seguridad social.....	18
3.8 Antigüedad y licencias para ausentarse por motivos relacionados con inmigración .....	19
3.9 Idiomas en el lugar de trabajo.....	20
ARTÍCULO 4: DERECHOS GERENCIALES.....	22
4.1 Exclusión de renuncia.....	25
4.2 Manual del Empleador.....	25
4.3 Supervisión y asignaciones de trabajo .....	25
ARTÍCULO 5: DERECHOS, REPRESENTANTES Y DELEGADOS DE LA UNIÓN ....	26
5.1 Comportamiento y cortesía profesional.....	26
5.2 Acceso a los centros por parte de los representantes de la Unión .....	26
5.3 Información de la Unión .....	27
5.4 Delegados de la Unión.....	28
5.5 Orientación de la Unión dirigida a los nuevos empleados.....	28
5.6 Estipendio diario para días de cabildeo conjunto .....	29
5.7 Actividades voluntarias de la Unión.....	29

5.8	Reuniones de todo el personal .....	30
ARTÍCULO 6: PERÍODO DE PRUEBA.....		30
6.1	Período de prueba .....	30
6.2	Antigüedad durante el período de prueba.....	30
6.3	No se aplica el principio de justa causa durante el período de prueba .....	30
ARTÍCULO 7: CAPACITACIÓN SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO .....		31
ARTÍCULO 8: ANTIGÜEDAD, RECORTE DE PERSONAL Y REINTEGRO.....		31
8.1	Definición de antigüedad .....	31
8.2	Dirección del empleado y número de teléfono .....	32
8.3	Pérdida de antigüedad: terminación del vínculo laboral.....	32
8.4	Continuación de la antigüedad.....	33
8.5	Recortes de personal y reducción de horas .....	33
8.6	“Derechos de prelación por antigüedad” .....	36
8.7	Beneficios del seguro médico y reducciones temporales en horas .....	36
8.8	Empleados con reducción de horas o despedidos que ocupan vacantes .....	37
8.9	Reintegro.....	37
ARTÍCULO 9: ASIGNACIÓN Y VACANTES .....		38
9.1	Descripción de las funciones laborales.....	38
9.2	Realización del trabajo en la unidad por parte de los supervisores o la gerencia.....	38
9.3	Empleados de otros centros/empleados temporales/agenciaa.....	39
9.4	Vacantes.....	39
ARTÍCULO 10: HORAS DE TRABAJO, PAUSAS Y HORAS EXTRAS.....		39
10.1	Tiempo completo, medio tiempo, de guardia .....	39
10.2	Horas de trabajo .....	40
10.3	Derecho del empleador a determinar la asignación de personal y los recortes de personal.....	41
10.4	Publicación y cambios de los horarios de trabajo.....	41
10.5	Semana laboral .....	42
10.6	Pausas.....	42
10.7	Reloj.....	43
10.8	Transferencia de turnos u horarios.....	43
10.9	Turnos abiertos.....	43
10.10	Bonificación por turno de guardia .....	44
10.11	Horas extras y turnos de guardia opcionales.....	45

10.12	Horario de trabajo de los estudiantes empleados.....	45
10.13	Pago por presentarse a trabajar.....	45
10.14	Cancelación de turnos de empleados y de.....	45
10.15	Aprobación del supervisor para cambios de turno.....	45
10.16	Empleados de guardia.....	46
10.17	Comidas de cortesía para trabajadores de turnos dobles.....	46
10.18	Horas extras en días consecutivos.....	46
<b>ARTÍCULO 11: COMPENSACIÓN.....</b>		<b>47</b>
11.1	Economía de la mesa central.....	47
11.12	Sección 1: Paquete económico total acumulado y actualizado anualmente con base en los cambios en el aumento de la tasa neta acumulada real de Medicaid durante los tres años de vigencia del contrato.....	47
11.13	Sección 2. Monto del paquete económico total acumulado que se gasta anualmente.....	50
11.14	Sección 3. Fechas para el aumento salarial por horas.....	50
11.15	3.4 Aumento del salario por horas fuera del horario laboral.....	53
11.15	3.5. Programas de incentivos.....	54
11.2	Tasas de contratación.....	55
11.3	Sin reducciones.....	57
11.4	Diferenciales de cargos.....	57
11.5	Cheques de pago/tarjetas de pago y comprobantes de pago.....	57
11.6	Trabajo en varias categorías laborales.....	58
11.7	Diferenciales de turno.....	58
11.8	Tasa diferencial por capacitación.....	59
<b>ARTÍCULO 12: SEGURO MÉDICO Y DENTAL/SEGURO DE VIDA Y POR INCAPACIDAD.....</b>		<b>59</b>
12.1	Beneficios del seguro.....	59
12.2	Cobertura para cónyuges y dependientes.....	59
12.3	Primas del seguro.....	60
12.4	Reapertura de la atención de salud.....	60
12.5	Elegibilidad del empleado.....	61
12.6	Deducciones de nómina.....	61
12.7	Cuenta de gastos flexibles ("FSA").....	61
12.8	Otros beneficios.....	61
12.9	Trabajo legislativo conjunto.....	61

ARTÍCULO 13: DÍAS FERIADOS .....	62
13.1 Días feriados .....	62
13.2 Programación equitativa de los días feriados libres.....	62
13.3 Pago de primas en días feriados.....	62
13.4 Día feriado por ceremonia de nacionalización.....	62
ARTÍCULO 14: TIEMPO LIBRE REMUNERADO .....	63
14.1 Elegibilidad.....	63
14.2 Disponibilidad.....	63
14.3 Acumulación.....	63
14.4 Oferta de incentivos .....	64
14.5 Solicitud de tiempo libre remunerado.....	65
14.6 Reportarse enfermo .....	65
14.7 Pago final a la terminación del vínculo laboral .....	66
ARTÍCULO 15: LICENCIA REMUNERADA .....	66
15.1 Licencia por duelo.....	66
15.2 Licencia por servicio como jurado.....	67
15.3 Licencia por servicio como testigo .....	68
ARTÍCULO 16: LICENCIA NO REMUNERADA .....	68
16.1 Licencias para ausentarse.....	68
16.2 Licencia de la Unión .....	68
ARTÍCULO 17: JUBILACIÓN .....	68
ARTÍCULO 18: BENEFICIOS EDUCATIVOS CONTINUOS Y PROGRAMA DE PRÉSTAMOS.....	69
18.1 Educación continua.....	69
18.2 Clases de idiomas.....	69
ARTÍCULO 19: DERECHOS DE LOS EMPLEADOS Y ACCIONES CORRECTIVAS POR JUSTA CAUSA .....	69
19.1 Acción Correctiva por justa causa .....	69
19.2 Medidas disciplinarias progresivas y justa causa.....	71
19.3 Derecho de representación de la Unión .....	71
19.4 Proceso de acción correctiva.....	72
19.5 Notificación de despidos y suspensiones.....	72
19.6 Registro disciplinario .....	73
ARTÍCULO 20: REGISTROS DEL PERSONAL.....	73
20.1 Expedientes del personal.....	73

20.2	Materiales y evaluaciones disciplinarias.....	73
20.3	Formularios para empleados.....	73
ARTÍCULO 21: PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y ARBITRAJE .....		74
21.1	Intención .....	74
21.2	Definición de queja.....	74
21.3	Plazos relativos a las quejas.....	74
21.4	Encuentro de opción informal.....	75
21.5	Nivel I: Queja presentada por escrito ante el administrador.....	76
21.6	Nivel II: Apelación de la queja.....	77
21.7	Mediación opcional.....	78
21.8	Arbitraje .....	78
21.9	Tabla de resumen del procedimiento de presentación de quejas .....	82
ARTÍCULO 22: DIGNIDAD Y RESPETO.....		83
ARTÍCULO 23: NUEVOS CARGOS Y CATEGORÍAS LABORALES.....		83
ARTÍCULO 24: DIVISIBILIDAD.....		83
ARTÍCULO 25: ABUSO DE SUSTANCIAS.....		84
ARTÍCULO 26: SEGURIDAD Y CAPACITACIÓN .....		84
26.1	Entorno laboral sano y seguro.....	84
26.2	Vacunas y exámenes médicos.....	84
26.3	Capacitación práctica .....	84
26.4	Programas de capacitación adicional.....	85
ARTÍCULO 27: NI HUELGA NI SUSPENSIÓN DE LABORES .....		85
ARTÍCULO 28: SUCESIÓN .....		86
ARTÍCULO 29: COMITÉS DE LA GERENCIA Y LOS EMPLEADOS .....		88
29.1	Comité de la Gerencia y los Empleados a nivel estatal .....	88
29.2	Comité de la Gerencia y los Empleados en el centro.....	90
29.3	Sin autoridad para modificar el CBA.....	92
29.4	Cumplimiento .....	93
ARTÍCULO 30: SUBCONTRATACIÓN.....		93
30.1	Subcontratación.....	93
30.2	Contratación interna.....	94
30.3	Subcontratación inicial.....	94
30.4	Subcontratación preexistente .....	94
30.5	Capacitación de gerentes de cuenta .....	94

30.6	Memorando de Acuerdo entre la Unión y el Subcontratista.....	95
	ARTÍCULO 31: CONTRATO ÚNICO, ASUNTOS CUBIERTOS, ENMIENDA, ESTÁNDARES GARANTIZADOS, CONDICIONES DE LA PRIMA.....	98
31.1	Contrato único.....	98
31.2	Asuntos cubiertos.....	98
31.3	Enmienda .....	99
31.4	Estándares garantizados .....	99
31.5	Condiciones de la prima.....	99
	ARTÍCULO 32: VIGENCIA.....	99
	FIRMAS.....	100
	Apéndice A: Tablas salariales que entran en vigor a partir del 10/1/21 para personal de apoyo a enfermería.....	101
	Apéndice A: Tablas salariales vigentes a partir del 10/1/21 para personal de apoyo del centro.....	102
	Carta de Acuerdo (por su sigla en inglés “LOA”) Acuerdo mutuo para iniciar una distribución de la bonificación de retención proporcional de los ingresos del programa de tasa de reembolso especial de Medicaid del centro .....	103
	Fórmula del paquete económico total según acuerdo de la mesa central .....	107

## **MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO**

Prefacio. El presente Memorando de Entendimiento (en adelante, el “Memorando”) ha sido celebrado entre la Unión Internacional de Empleados de Servicios, Local 503, (en adelante, la “Unión”) y

1. Avalon Health Care – South Hills, LLC, en representación de los empleados de la unidad de negociación del centro del empleador localizado en 1166 E 28<sup>th</sup> Avenue, Eugene, Oregón
2. Avalon Health Care – Royale Gardens, LLC, en representación de los empleados de la unidad de negociación del centro del empleador localizado en 2075 NW Highland Avenue, Grants Pass, Oregón
3. Avalon Health Care – Corvallis Manor, LLC, en representación de los empleados de la unidad de negociación del centro del empleador localizado en 160 NE Conifer Boulevard, Corvallis, Oregón
4. Avalon Health Care – French Prairie, LLC, en representación de los empleados de la unidad de negociación del centro del empleador localizado en 601 Evergreen Road, Woodburn, Oregón
5. Avalon Health Care – Hearthstone, LLC, en representación de los empleados de la unidad de negociación del centro del empleador localizado en 2901 E. Barnett Street, Medford, Oregón
6. Avalon Health Care – Highland House, LLC, en representación de los empleados de la unidad de negociación del centro del empleador localizado en 2201 NW Highland Avenue, Grants Pass, Oregón
7. Avalon Health Care – Hillside Heights, LLC, en representación de los empleados de la unidad de negociación del centro del empleador localizado en 1201 McLean Boulevard, Eugene, Oregón
8. Avalon Health Care – Green Valley, LLC, en representación de los empleados de la unidad de negociación del centro del empleador localizado en 1735 Adkins Street, Eugene, Oregón

9. Avalon Health Care – Umpqua Valley, LLC, en representación de los empleados de la unidad de negociación del centro del empleador localizado en 525 W. Umpqua Street, Roseburg, Oregón
10. Avalon Health Care – Rose Haven, LLC, en representación de los empleados de la unidad de negociación del centro del empleador localizado en 740 NW Hill Place, Roseburg, Oregón

(en adelante, y en el Contrato Colectivo de Trabajo suscrito con el presente, denominado de forma conjunta “el Empleador”).

Reconocimiento. La Unión y los empleadores independientes indicados anteriormente, que todas las partes acuerdan que son empleadores independientes, cada uno acepta la mutua asociación con el fin de reconocer a la Unión como el representante exclusivo de negociación de una unidad de negociación única, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo relativa a las negociaciones con varios empleadores para las categorías identificadas en el Artículo 1.1 del Contrato Colectivo de Trabajo.

EN FE DE LO CUAL, las partes harán las gestiones para que este Memorando se formalice y entre en vigor el 1.º de octubre del 2021.

#### Firmantes

DocuSigned by:  
  
24F64146737A445...  
SEIU Local 503

*Nicole Babnick*

Nicole Babnick (Nov 22, 2021 08:44 PST)

Avalon Health Care

### **PREÁMBULO Y CONSIDERACIONES**

CONSIDERANDO QUE, el propósito de este Contrato es promover relaciones armoniosas entre los Empleadores y sus Empleados; garantizar la operación eficiente y establecer estándares eficaces de salarios, horarios y demás condiciones laborales para los Empleados de la Unidad de Negociación que pertenecen a la unidad de negociación colectiva; y

CONSIDERANDO QUE, el Empleador reconoce a la Unión como el único representante de la negociación colectiva de los Empleados cubiertos por este Contrato, como se estipula más adelante;

POR LO TANTO, teniendo en cuenta los acuerdos y pactos mutuos contenidos en el presente, las partes acuerdan lo siguiente:

### **RELACIONES LABORALES PROACTIVAS**

Ambas partes reconocen que lograr la operación eficiente e ininterrumpida del centro redundará en su beneficio mutuo y la protección de los pacientes. En consecuencia, el presente Contrato establece relaciones armoniosas y constructivas entre las partes, de modo que se puedan alcanzar dichos resultados.

En nombre de los empleados de la unidad de negociación, la Unión acuerda cooperar con el Empleador para lograr y mantener la máxima eficiencia y una atención óptima a los pacientes.

El Empleador y la Unión acuerdan que todos los empleados, gerentes y representantes de la Unión en el centro se tratarán con dignidad, respeto y cortesía. Los principios anteriores también serán aplicables durante la prestación del servicio a pacientes y visitantes.

Sin perjuicio de cualquiera de las demás disposiciones del presente Contrato, la Unión y el Empleador designarán un representante de alto nivel para discutir las quejas relacionadas con presuntas violaciones del presente Contrato o del Acuerdo de la Alianza. Si una de las Partes cree que la otra Parte ha violado estos estándares, la Parte afectada deberá comunicarse con el representante de la otra Parte por teléfono o correo electrónico. Las Partes deben establecer una conversación directa en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas, para fines de discutir el tema.

## **ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO**

**1.1 Empleados cubiertos por el Contrato.** Los empleados de la unidad cubiertos por el presente Contrato deberán ser empleados a tiempo completo, medio tiempo regular y remunerados por día/de guardia, que trabajen como: asistentes certificados de enfermería, asistentes de enfermería graduados, asistentes de medicamentos certificados, auxiliares de rehabilitación, asistentes de servicios sociales, asistentes de recreación, encargados de suministros centrales, conductores y asistentes de información médica, cocineros, auxiliares de cocineros, asistentes de nutrición, personal de limpieza, auxiliares de lavandería y asistentes de mantenimiento, contratados por el Empleador, a excepción de todos los empleados que contrate conjuntamente el Empleador y demás empleadores y/o agencias de asignación de personal, los empleados con funciones que requieren acceso a información confidencial, los gerentes, los enfermeros practicantes con licencia, los enfermeros registrados, los administradores de áreas de atención a los residentes, los enfermeros encargados, los coordinadores de personal, los terapeutas, los asistentes de fisioterapia con licencia, los auxiliares de fisioterapia, los gerentes de oficinas, los gerentes de oficinas comerciales, los asistentes de oficinas comerciales, los gerentes de departamentos de rehabilitación, los directores de servicios de alimentos, los chefs ejecutivos, los directores de mantenimiento, los directores de servicios ambientales, los supervisores del personal de limpieza, los directores de información médica, los directores de servicios sociales, los directores de recreación y todos los demás empleados profesionales, guardias y supervisores según lo define la Ley.

**1.2 Nuevas categorías laborales.** Todos los conflictos que surjan entre las partes del presente en relación con la inclusión o exclusión en la unidad, lo que incluye también las nuevas categorías laborales que desempeñen tareas similares o de las mismas características que las que actualmente se describen en los párrafos anteriores, serán objeto del procedimiento de presentación de quejas descrito en el presente Contrato, pero bajo ninguna circunstancia serán objeto de arbitraje en virtud de este Contrato. En caso de que las Partes no logren resolver dicho conflicto de un modo que resulte mutuamente satisfactorio a través del procedimiento de

presentación de quejas o de otro modo, el conflicto será remitido a la Junta Nacional de Relaciones Laborales (por su sigla en inglés “NLRB”) para una resolución definitiva y vinculante.

**1.3 Nuevos centros.** Si el Empleador que figura en el presente, su empresa matriz, sus subsidiarias, sus filiales o sus empresas de gerencia contractual y/o asesoramiento, de manera individual, colectiva o en virtud de una sociedad, empresa conjunta, gerencia contractual o acuerdo de asesoramiento, o bien mediante cualquier otro modo de propiedad o control, adquiere un centro existente o bien construye un centro, dicho centro recientemente adquirido o construido no estará de modo alguno, ni directa o indirectamente, cubierto por las disposiciones de este Contrato ni se considerará que forme parte o se acumule a la unidad cubierta por el Contrato, ni que se incorpore en ella ante la ausencia de un acuerdo mutuo o una determinación de la NLRB para este fin. En este sentido, la NLRB se constituirá como la única y exclusiva agencia que tome dichas decisiones, y las disposiciones relativas a quejas y arbitrajes del presente Contrato no se aplicarán ni se utilizarán para resolver ninguna cuestión de representación relacionada con dicho centro recientemente adquirido o construido.

## **ARTÍCULO 2: SEGURIDAD DE LA UNIÓN**

A más tardar, a los treinta y un (31) días de haber empezado a trabajar, o de la fecha de entrada en vigor de este Contrato, la que sea posterior, cada empleado sujeto a los términos de este Contrato debe, como condición laboral, afiliarse y seguir siendo miembro de la Unión mediante el pago de las cuotas y tarifas periódicas requeridas o, alternativamente, debe, como condición laboral, pagar una comisión equivalente al monto de las cuotas periódicas requeridas para afiliarse o conservar la membresía.

La condición laboral mencionada anteriormente no será aplicable en los períodos de desvinculación formal de la unidad de negociación de cualquiera de los empleados, pero será nuevamente aplicable para dicho empleado a partir de los treinta y un (31) días siguientes a su regreso a la unidad de negociación. Para efectos

de este Numeral, el término “desvinculación formal” debe incluir los traslados fuera de la unidad de negociación, el retiro de la nómina del Empleador y las licencias para ausentarse por más de un (1) mes de duración.

La Unión le debe proporcionar al Empleador una lista de los Empleados de la Unidad de Negociación que hayan presentado una solicitud escrita, electrónica o grabada para pagar las cuotas mensuales de la Unión y/o las comisiones de representación, además de cualquier deducción adicional voluntaria de la Unión, que se deducen del salario del empleado y se remiten a la Unión (“Lista de Miembros de la Unión”). Dicha Lista de Miembros de la Unión debe registrar de la misma manera cualquier cancelación de membresía u otros cambios en las cuotas, comisiones u otras deducciones de los empleados. Si la Lista de Miembros de la Unión se envía de forma electrónica al Empleador por lo menos quince (15) días calendario antes de la siguiente fecha de pago del Empleador, el Empleador debe tramitar dichas deducciones o cambios a más tardar en dicha fecha de pago; de lo contrario, el Empleador debe tramitar dichas deducciones o modificaciones a más tardar en la siguiente fecha de pago. Se le debe enviar a la Unión cualquier solicitud de afiliación por escrito, autorizaciones relativas a cuotas de la Unión, autorizaciones de pago de comisiones de representación y/u otras deducciones relacionadas con la Unión o cancelaciones de las cuotas que el Empleador reciba. La Unión conservará los registros de autorización escritos, electrónicos o grabados y proporcionará copias al Empleador cuando este las solicite.

La capacidad de un Empleado de la Unidad de Negociación de revocar su autorización escrita, electrónica o grabada para la deducción de cuotas estará determinada por los términos y condiciones de dicha autorización específica de deducción de cuotas. La Unión debe notificarle al Empleador treinta (30) días antes de implementar cualquier cambio importante en dicha(s) autorización(es) de deducción y proporcionarle nuevas autorizaciones escritas de deducción sin diligenciar si es necesario.

Las deducciones recolectadas de todos los empleados en cualquier fecha de pago en un mes calendario, debe remitirse a la sede principal de la Unión en Salem, a más tardar el décimo (10.º) día del mes siguiente. Se debe enviar a la Unión una declaración detallada en formato electrónico, a más tardar diez (10) días calendario después de cada fecha de pago. Esta declaración debe incluir la siguiente información de cada empleado de la unidad de negociación, en caso de que esté disponible:

1. Nombre del empleado
2. Categoría laboral
3. Número de identificación del empleado
4. Fecha de nacimiento
5. Salario bruto para el período de pago
6. Salario ordinario/básico para el período de pago
7. Fecha de contratación
8. Dirección de correo electrónico y número de teléfono del trabajo
9. Lugar de trabajo
10. Número de teléfono y dirección de residencia
11. Tipo de vinculación: tiempo completo, medio tiempo o de guardia
12. Turno normal (DIURNO, VESPERTINO, NOCTURNO)
13. Monto de las cuotas que se deducen del salario ordinario/básico
14. Montos de otras deducciones relacionadas con la Unión del salario ordinario/básico
15. Horario ordinario trabajado

La declaración anterior incluirá a cualquier Empleado de la Unidad de Negociación a quien no se le haya hecho deducciones y la razón por la cual no se hizo (es decir, terminación del vínculo laboral, traslado fuera de la unidad de negociación, licencia para ausentarse, fallecimiento, nueva contratación, etc.).

Luego de que la Unión le envíe un aviso por escrito al Empleador con respecto a que un empleado no ha logrado mantener activa su membresía de la Unión (es decir que no está al día con el pago de cuotas y comisiones requeridas de todos los miembros) y no ha pagado las comisiones de representación correspondientes

descritas anteriormente, el Empleador y la Unión se deben reunir con el empleado para determinar una solución razonable. Si no se llega a un acuerdo, el Empleador, a más tardar quince (15) días a partir del recibo del aviso de la Unión, dará por terminado el vínculo laboral con dicho empleado.

La Unión indemnizará y eximirá de responsabilidad al Empleador en lo que respecta a cualquier demanda interpuesta, obligación o costo por concepto de defensa relativa a dicha demanda u obligación de persona alguna que surja de la deducción del Empleador y condonación de cuotas de la Unión, comisiones u otros aportes a la Unión, o por cualquier medida que tome el Empleador para cumplir cualquiera de las disposiciones de este Artículo. La Unión no interpondrá ninguna demanda económica contra el Empleador derivada del incumplimiento de este Artículo.

### **ARTÍCULO 3: NO DISCRIMINACIÓN/SIN DISCRIMINACIÓN. DERECHOS DE PRIVACIDAD: SERVICIO DE INMIGRACIÓN Y CONTROL DE ADUANAS (ICE) DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD NACIONAL**

**3.1 Política de no discriminación.** Ni el Empleador ni la Unión deben discriminar a ningún empleado o aspirante cubierto por este Contrato por motivos de raza, color, religión, nacionalidad, condición migratoria, estado o actividades de membresía de la Unión, filiación política legal, condición de veterano, discapacidad, estado de salud, orientación sexual, sexo, identidad de género, expresión de género, edad, estado civil o cualquier otra condición protegida.

**3.2 Participación de la Unión.** Ningún empleado ni aspirante a un empleo cubierto por este Contrato será discriminado por ser miembro de la Unión ni por realizar actividades en nombre de esta. Tal y como se define en la legislación aplicable, los empleados tienen derecho a participar o negarse a participar en actividades relacionadas con la unión. Ni la Unión ni el Empleador obligarán, intimidarán, discriminarán o tomarán represalias contra ningún empleado por su participación o negativa respecto a actividades relacionadas con la unión.

**3.3 Inmigración.** La Unión y el Empleador tienen un interés mutuo sobre la conservación de empleados cualificados y capacitados. En consecuencia, y en la medida en que lo permita la ley, cualquiera de las Partes podrá solicitar a la otra que se reúnan y discutan sobre temas relacionados con la Ley de Reforma y Control de la Inmigración o cualquier otra legislación actual o futura, normas gubernamentales o políticas relacionadas con la ley de inmigración.

A. La Unión tiene la obligación de representar a todos los empleados sin discriminación por motivos de nacionalidad o etnia. Por lo tanto, la Unión tiene la obligación de proteger a los empleados contra violaciones de sus derechos legales que ocurran en el lugar de trabajo, incluyendo requisas e incautaciones arbitrarias. El Empleador tiene la obligación de cumplir todos los reglamentos federales, estatales y locales aplicables, además de operar conforme a los parámetros y las condiciones específicas que se establecen en su acuerdo privado de cumplimiento con las autoridades normativas federales, estatales y locales.

**3.4 No discriminación.** En la medida en que lo permita la ley, ningún empleado cubierto por este Contrato debe perder su antigüedad, compensación o beneficios por el solo hecho de cambiar su nombre o número de seguridad social, siempre y cuando el nuevo número de seguridad social sea válido y el empleado esté autorizado para trabajar en los Estados Unidos. Se dará por terminado el vínculo laboral con empleados que hayan falsificado registro alguno relacionado con su identidad o número de seguridad social. Ninguna de las disposiciones contenidas en esta sección limitará el derecho del Empleador a dar por terminado el vínculo laboral con un empleado que falsifique otro tipo de registros o documentos. En la medida en que lo permita la ley, el Empleador no podrá actuar en contra de un empleado únicamente porque esté sujeto a un procedimiento de inmigración en el cual, por lo demás, el empleado esté autorizado a trabajar.

**3.5 Control migratorio en el lugar de trabajo.** En la medida en que lo permita la ley, el Empleador debe notificar a un representante de la Unión tan pronto como sea

posible si el Empleador recibe una carta de “no coincidencia” por parte de la Administración del Seguro Social (por su sigla en inglés “SSA”), si es contactado por el Departamento de Seguridad Nacional (por su sigla en inglés “DHS”), en relación con el estado migratorio de un empleado cubierto por este Contrato, o si se presenta una orden de registro o arresto, una orden administrativa, una citación, u otra solicitud de documentación. La Unión mantendrá la confidencialidad de cualquier información que obtenga según esta disposición. Utilizará dicha información únicamente para representar o ayudar al (a los) empleado(s) afectado(s) en lo que respecta al asunto del DHS. En reconocimiento de la finalidad del Artículo, el Empleador colaborará con las autoridades legales, incluidos los agentes del DHS, únicamente en la medida en que lo considere necesario y apropiado.

En la medida en que lo permita la ley, el Empleador solo debe permitir la revisión de los Formularios I-9 (Forms I-9) por parte del DHS o del Departamento del Trabajo (por su sigla en inglés DOL) después de un aviso por escrito con un mínimo de (3) tres días de antelación, u otro período según lo dispuesto por la ley o cuando dicha inspección cumpla con lo dispuesto en esta Sección. El Empleador también debe permitir la revisión de los Formularios I-9 (Forms I-9) cuando una orden de registro o arresto del DHS, orden administrativa, citación u otro proceso legal firmado por un juez o magistrado federal que cite a los empleados o requiera la presentación de los Formularios I-9 (Forms I-9). En la medida en que lo permita la ley, el Empleador no debe proporcionar documentos que no sean los Formularios I-9 (Forms I-9) al DHS para su revisión ni divulgar al DHS los nombres, las direcciones o el estado migratorio de ningún empleado en caso de que no exista una citación administrativa válida por parte del DHS, una orden de registro o una citación firmada por un juez o magistrado federal, o cuando la ley lo exija de otro modo, o el Empleador lo considere apropiado de acuerdo con las circunstancias. Además, en la medida en que lo permita la ley, el Empleador debe proporcionar un entorno privado para que el DHS pueda interrogar a los empleados.

**3.6 Nueva verificación del estado migratorio.** En la medida en que lo permita la ley, no se exigirá a ningún empleado contratado indefinidamente el 6 de noviembre de 1986, o antes de esa fecha, que acredite su estado migratorio. En la medida en que lo permita la ley, el Empleador no debe solicitar ni exigir pruebas relativas a los estatus migratorios, excepto las establecidas en el 8 USC 1324a (1)(B) y enumeradas en el reverso del Formulario I-9 (Form I-9), o según lo exija la ley.

Suponga que el Empleador vende su negocio o activos. En ese caso, y en la medida en que lo permita la ley, el Empleador debe ser el encargado de transferir los Formularios I-9 (Forms I-9) de sus empleados al nuevo empleador o, a elección del Empleador, de mantener conjuntamente los registros I-9 de sus empleados con el Empleador sucesor por tres (3) años, y después el sucesor deberá ocuparse de mantener dichos formularios. En la medida en que lo permita la ley, el Empleador no debe tomar una acción laboral adversa contra un empleado basada únicamente en los resultados de una verificación electrónica del estado migratorio o de autorización de trabajo.

**3.7 Discrepancias con la seguridad social.** Suponga que el Empleador reciba un aviso de la SSA que indique que uno o más de los nombres de los empleados y los números de seguridad social (por su sigla en inglés “SSN”) que el Empleador informó en el Estado de Salarios e Impuestos (Formularios W-2 [Forms W-2]) para el año fiscal anterior no concuerdan con los registros de la SSA. En ese caso, y en la medida en que lo permita la ley, el Empleador proporcionará una copia del aviso al empleado en cuestión y a la Unión una vez que lo reciba.

En la medida en que lo permita la ley, el Empleado tendrá la oportunidad de tratar y corregir el problema en un plazo de 60 días o según lo permitan las leyes y reglamentos aplicables. En la medida en que lo permita la ley, el Empleador se compromete a que en un plazo de 60 días:

- a) no tomará ninguna acción adversa contra ninguno de los empleados que figuren en el aviso, incluyendo el despido, la desvinculación, la suspensión,

- represalias o discriminación contra alguno de ellos, únicamente a causa del recibo de una carta de no coincidencia u otra discrepancia;
- b) no exigirá a los empleados que figuren en el aviso que proporcionen una copia de su tarjeta de Seguridad Social para que el Empleador la revise, ni que completen un nuevo Formulario I-9 (Form I-9), o que proporcionen una prueba nueva o adicional de su autorización de trabajo o de su estado migratorio únicamente a causa del recibo de una carta de no coincidencia; y
  - c) no se comunicará con la SSA ni con ninguna otra agencia gubernamental; únicamente a causa de una carta de no coincidencia de la SSA.

Suponga que la discrepancia no se resuelva en un plazo de 60 días. En ese caso, y en la medida en que lo permita la ley, el Empleador puede tomar las acciones necesarias, incluyendo la terminación del vínculo laboral, hasta corregir el problema y evitar el riesgo o la responsabilidad del Empleador.

**3.8 Antigüedad y licencias para ausentarse por motivos relacionados con inmigración.** Previa solicitud, el Empleador otorgará a un empleado hasta cinco (5) días hábiles no pagados por año con el fin de ocuparse de los procedimientos del DHS o atender cualquier otro asunto relacionado con el empleado y su núcleo familiar. El Empleador puede solicitar pruebas que acrediten dicha licencia.

En la medida en que lo permita la ley, el Empleador se abstendrá de imponer medidas disciplinarias, despedir o discriminar a cualquier empleado debido a su nacionalidad o estado migratorio, o debido a que el empleado se encuentre sujeto a procedimientos migratorios o de deportación. En la medida en que lo permita la ley, un empleado sujeto a un procedimiento migratorio o de deportación no puede ser despedido únicamente a causa de un procedimiento migratorio o de deportación pendiente, siempre y cuando el empleado esté autorizado a trabajar en los Estados Unidos.

Suponga que un empleado tenga algún problema con su derecho a trabajar en los Estados Unidos, después de completar su período de inducción o de prueba. En ese

caso, y en la medida en que lo permita la ley, el Empleador debe notificar a la Unión por escrito y reunirse con esta para tratar la naturaleza del problema, antes de tomar cualquier Acción Correctiva.

Suponga que un empleado no proporcione las pruebas pertinentes de que está autorizado para trabajar después de su período de prueba o de inducción, y el Empleador termina su vínculo laboral únicamente por esa razón. En ese caso, y en la medida en que lo permita la ley, el Empleador hará todo lo posible para reincorporar al empleado a su antiguo cargo, si está disponible, una vez que el empleado proporcione la debida autorización de trabajo pertinente en un plazo de 12 meses a partir de la fecha de terminación. Si dicho empleado necesita más de un (1) año para proporcionar dicha autorización para trabajar, en la medida en que lo permita la ley, el Empleador volverá a contratar al empleado en la próxima vacante disponible bajo la categoría anterior, en calidad de nuevo empleado sin antigüedad, una vez que el empleado proporcione la autorización en un plazo de 24 meses a partir de la fecha de terminación. Dichos empleados contratados nuevamente estarán sujetos a un período de prueba adicional de noventa (90) días.

**3.9 Idiomas en el lugar de trabajo.** El Empleador promueve una fuerza laboral diversa y reconoce que los empleados podrían sentirse más cómodos conversando en un idioma distinto al inglés. El Empleador respeta el derecho de los empleados a hablar en otro idioma. El Empleador se esfuerza por equilibrar este interés con su obligación de operar de manera segura, eficiente y de conformidad con la legislación aplicable. Los empleados deben tener habilidades adecuadas de comunicación y lenguaje que les permitan desempeñar sus funciones y comunicarse con los residentes, el resto del personal, los familiares y los profesionales de la salud, según se requiera en el ejercicio de las funciones esenciales de su cargo.

Salvo cuando sea necesario para garantizar una atención segura, eficiente y centrada en el paciente para los residentes, los empleados pueden hablar el idioma de su elección. Por ejemplo, no se requiere que el empleado hable en inglés cuando está en

un período de descanso, durante los descansos para comer, o en otras horas fuera del trabajo. Además, no se requiere que los empleados hablen en inglés cuando no están desempeñando directamente sus funciones laborales, como cuando hablan con compañeros de trabajo mientras pasan de una asignación a la siguiente, o mientras se ocupan de asuntos personales. Sin embargo, estas conversaciones deben darse cuando no estén presentes los residentes o familiares que no entiendan el idioma que se habla.

Para operar de forma segura y eficiente, y de conformidad con la legislación aplicable, hay ocasiones en las que el Empleador requerirá que los empleados se comuniquen o reciban instrucciones y orientación en inglés. Por ejemplo, los empleados deben comunicarse en inglés cuando:

- Interactúen con los residentes, sus familias o cualquier representante de un residente, salvo que el plan de atención del residente indique expresamente su preferencia por mantener una comunicación en otro idioma. Los residentes tienen derecho a que el personal se comunique con ellos en un idioma que comprendan.
- Al promover la seguridad de los residentes o garantizar un funcionamiento eficiente y eficaz. Por ejemplo, se requiere que los empleados hablen en inglés cuando se comuniquen con sus compañeros de trabajo durante las emergencias, cuando hablen de la atención al paciente o cuando se discutan o se realicen tareas de trabajo en equipo, a menos que todos los empleados participantes en la discusión hablen y comprendan eficazmente el mismo idioma común.
- Al comunicarse con los supervisores para recibir orientación e instrucciones, o cuando los supervisores están evaluando el desempeño de un empleado que supervisa y cuando evalúan el desempeño de los empleados cuyas funciones de trabajo requieren la comunicación con sus compañeros de trabajo o los residentes o sus familias, a menos que todos los empleados participantes en la discusión hablen y comprendan eficazmente el mismo idioma común.

Para operar de manera segura, eficiente y de conformidad con la legislación aplicable, el Empleador proporcionará a los empleados los materiales en inglés relacionados con la protección, el centro y la seguridad. Además, todas las reuniones de equipos o departamentos relacionadas con las operaciones comerciales, la seguridad y la atención a los residentes, se llevarán a cabo en inglés.

Los empleados que consideren que ha ocurrido una infracción de esta política, deben notificarla a su Gerente de Departamento, Gerente o al Socio Comercial de Recursos Humanos asignado a su centro o región. El Empleador prohíbe las represalias contra cualquier empleado o testigo que, de buena fe, presente una queja sobre una posible infracción de esta política.

#### **ARTÍCULO 4: DERECHOS GERENCIALES**

La Unión reconoce que el Empleador debe atender a sus residentes con una atención de la más alta calidad, de manera eficiente y asequible, y abordar las emergencias médicas. Por lo tanto, y en la medida en que sea limitado, delegado, otorgado o modificado por una disposición de este Contrato, el Empleador se reserva y asume la responsabilidad y autoridad que tenía antes de firmar este Contrato, y dichas responsabilidades y control quedarán en manos de la gerencia. Se acuerda que el Empleador tiene el derecho y la autoridad únicos y exclusivos para determinar y dirigir las políticas y los métodos operativos del negocio, sujeto a este Contrato. Se acuerda que el Empleador tiene el derecho y la autoridad únicos y exclusivos para determinar y dirigir las políticas y los métodos operativos del negocio, sujeto a este Contrato.

Las partes esperan que las siguientes disposiciones sobre Derechos Gerenciales cumplan todos los criterios legales establecidos por la NLRB, con el fin de permitir que el Empleador realice cambios de manera unilateral en los términos y condiciones laborales que se mencionen de forma específica. Las partes acuerdan que discutieron, a satisfacción de cada una de las partes, los temas contenidos en esta Sección durante las negociaciones del contrato colectivo y que la Unión renunció

de manera expresa e inequívoca a su derecho a negociar antes de que el Empleador cambie de manera unilateral los siguientes temas enumerados. En consecuencia, durante la vigencia del Contrato, salvo cuando este Contrato limite o modifique específicamente dichos derechos, la Unión le otorga mediante el presente al Empleador el derecho y la autoridad para realizar cambios de manera unilateral (es decir, sin notificar a la Unión ni darle la oportunidad de negociar sobre dicha decisión o el impacto de la misma) en cuanto a los siguientes temas o términos y condiciones laborales:

1. Gestionar, dirigir y controlar su propiedad y fuerza laboral
2. Administrar su negocio y gestionar sus asuntos comerciales
3. Dirigir a sus empleados
4. Contratar
5. Asignar trabajo
6. Trasladar
7. Ascender
8. Hacer recorte de personal
9. Reintegrar
10. Evaluar el desempeño
11. Determinar las cualificaciones
12. Sancionar
13. Despedir
14. Adoptar y hacer cumplir las normas y los reglamentos razonables
15. Establecer e implementar políticas y procedimientos existentes, tales como la política sobre pruebas de consumo de drogas\alcohol y una política de control de asistencia y llegadas tarde
16. Establecer y hacer cumplir los códigos de vestimenta

17. Establecer estándares de desempeño
18. Determinar la cantidad de empleados, las funciones que deben realizar y los horarios y lugares de trabajo, incluidas las horas extras
19. Determinar, establecer, promulgar, enmendar y hacer cumplir las normas de conducta personal, las normas de seguridad y las normas de trabajo
20. Determinar si se cubrirán las vacantes y cuándo se hará
21. Establecer los cargos
22. Descontinuar cualquier función
23. Crear un nuevo servicio o proceso
24. Descontinuar, reorganizar o unir algún departamento o sucursal de operaciones
25. Evaluar o realizar cambios tecnológicos y en los equipos. En caso de que los empleados soliciten aclaraciones sobre la aplicación de una nueva tecnología o el uso de un equipo nuevo o diferente, el Empleador se reunirá y discutirá dichos temas con los empleados implicados
26. Establecer la duración de los turnos
27. Cerrar de manera temporal o definitiva toda o una parte de su centro o reubicar dicho centro u operación
28. Determinar y programar cuándo se deben trabajar horas extras
29. Determinar la cantidad de empleados que se requiere para dotar de personal al centro, lo que incluye aumentar o disminuir esa cifra
30. Determinar los niveles de personal requeridos para el centro, lo que incluye aumentar o disminuir esa cifra
31. Determinar la incorporación adecuada de empleados, según el cargo, para operar el centro

Las partes reconocen que la declaración anterior de responsabilidades de la gerencia es solo para fines ilustrativos, y no debe interpretarse como restrictiva o que excluye aquellas prerrogativas no mencionadas e inherentes a las funciones de la gerencia. El Empleador puede, de manera unilateral, gestionar todos los asuntos no cubiertos en las disposiciones incluidas en este Contrato, siguiendo las políticas y procedimientos que ocasionalmente determine.

**4.1 Exclusión de renuncia.** El hecho de que el Empleador no ejerza función o responsabilidad alguna que actualmente le quede reservada, o si las ejerce de una manera particular, no se considerará una renuncia a su capacidad de ejercer dicha función o responsabilidad, ni impedirá que el Empleador la ejerza de tal modo que no entre en conflicto con este Contrato.

**4.2 Manual del Empleador.** Como se describe en el Manual para el Empleado, las Normas y Reglamentos del Empleador aplicarán para todos los empleados de la Unión en la medida en que dicho término, condición, política o procedimiento no contradiga el presente Contrato. Las Partes entienden que las disposiciones del CBA regirán en caso de presentarse algún conflicto. El Empleador debe continuar informando a la Unión sobre los cambios en el Manual para el Empleado en un plazo de catorce (14) días calendario a partir de la fecha de entrada en vigor de cualquier cambio. Dicho cambio en un término o condición laboral en el Manual para el Empleado no se considerará ilegal, ni estará en conflicto con las disposiciones del presente Contrato. La Unión se reserva el derecho a reclamar con respecto a cualquier nueva política del Manual para el Empleado que, en consideración de la Unión, entre en conflicto con el CBA. La Unión debe presentar la queja en un plazo de 30 días a partir de la recepción del aviso por escrito o de forma electrónica de los cambios.

**4.3 Supervisión y asignaciones de trabajo.** Los empleados deben trabajar siguiendo las instrucciones del supervisor. En todas las circunstancias, el Empleador se

reserva el derecho de establecer legalmente la cantidad de empleados y los métodos de trabajo requeridos para realizar cualquier actividad en virtud del presente CBA.

## **ARTÍCULO 5: DERECHOS, REPRESENTANTES Y DELEGADOS DE LA UNIÓN**

Con el fin de promover un enfoque positivo de las relaciones entre los trabajadores y la gerencia y alcanzar metas públicas comunes, las partes acuerdan lo siguiente:

**5.1 Comportamiento y cortesía profesional.** Las Partes acuerdan alentar a todos los involucrados a comportarse de una manera eficiente, cortés y digna al interactuar con los empleados, los residentes del centro y visitantes. Las Partes acuerdan que todos los empleados, gerentes y representantes de la Unión en el centro se tratarán con dignidad, respeto y cortesía. Las Partes acuerdan que comportamientos como el acoso no representan un comportamiento profesional o cortés, y no están permitidos. En el Manual para el Empleador se incluye más información con ejemplos sobre comportamientos específicos que no se tolerarán. Ni los derechos del Empleador ni los derechos de la Unión en este CBA o en virtud de la ley se limitarán por esta disposición contractual. Los principios anteriores también serán aplicables durante la prestación del servicio a pacientes y visitantes. En el curso de las relaciones laborales habituales (como las medidas disciplinarias, el proceso de presentación de quejas y de los Comités de la Gerencia y los Empleados (por su sigla en inglés LMC), etc.) que se refieran a la misión, motivación, liderazgo, carácter, integridad o representantes de la otra parte. Según la Sección 5.1, no se exige que la Unión ni el Empleador controlen las redes sociales de otras personas.

**5.2 Acceso a los centros por parte de los representantes de la Unión.** La Unión proporcionará el nombre de su representante al Empleador. Los representantes de la Unión tendrán acceso al centro para consultar al Empleador, los Delegados de la Unión o los miembros, y en virtud de administrar este Contrato. La Unión entregará al Administrador del centro un aviso con veinticuatro (24) horas de anticipación y por correo electrónico, para fines de ingresar al centro, antes de su llegada. El

Administrador podrá negar el ingreso al centro mediante una respuesta por correo electrónico, cuando los representantes de la Unión no proporcionen un aviso con suficiente antelación antes del ingreso o en circunstancias extraordinarias, como una inspección estatal o por una enfermedad contagiosa en el centro. Si el Administrador no responde el correo electrónico enviado de manera anticipada, el representante de la Unión podrá acceder a los centros según se indicó en la notificación. Si la visita al centro está relacionada con la presentación de una queja de parte de un empleado o la investigación de una posible queja, el representante de la Unión tendrá acceso inmediato a los centros del Empleador. Después de ingresar al centro, el representante de la Unión debe informarle al Administrador, o su delegado, sobre su visita. Los representantes de la Unión deben reunirse con los empleados fuera del horario laboral en la sala de descanso de los empleados u otra área que no sea de trabajo.

### **5.3 Información de la Unión. El Empleador:**

- 1) Proporcionará e instalará por lo menos un (1) tablero de anuncios en cada sala de descanso de los empleados o centro, en el cual publicará los avisos de la Unión y le entregará una copia a la gerencia al momento de publicarlos. Este tablero de anuncios no podrá medir menos de tres por cuatro pies (3' x 4'). La Unión y el Empleador acordarán el lugar donde se debe colocar el tablero de anuncios.
- 2) Permitirá que la Unión proporcione una carpeta, que se mantendrá en la sala de descanso, con el fin de guardar formularios de membresía, copias del contrato, información de contacto de la Unión y otros materiales de la misma.
- 3) Adicionalmente, si el espacio lo permite, le permitirá a la Unión que proporcione una caja de seguridad y un estante, que el Empleador instalará en la pared de la sala de descanso con el fin de mantener información interna de la Unión, que incluya, entre otros, formularios de nominación de

candidatos para elecciones de la Unión y sus respectivas boletas de votación, formularios de quejas, encuestas para miembros, etc.

**5.4 Delegados de la Unión.** La Unión designará los Delegados de la Unión y le notificará al Empleador por escrito quiénes son los delegados, si hay delegados nuevos, o si se observa algún cambio con respecto a un delegado existente. El trabajo que los Delegados de la Unión realicen no interferirá con la operación del centro ni con el desempeño de los empleados mientras realizan sus funciones laborales. Los Delegados de la Unión recibirán su tasa básica salarial por el tiempo invertido en procesar las quejas y en representar los Empleados de la Unidad de Negociación en las reuniones con el Empleador durante el horario laboral programado de los Delegados. Los Delegados de la Unión también recibirán su tasa básica salarial por el tiempo invertido en representar a los empleados de la Unidad de Negociación en todas las reuniones en las que el Empleador solicite que el Delegado procese una queja o represente a un Empleado de la Unidad de Negociación por fuera del horario laboral programado de los Delegados. En ningún caso se le exigirá al Empleador que le pague a más de un (1) delegado a la vez por este tipo de trabajo. Un Delegado de la Unión puede recibir llamadas telefónicas de Representantes de la Unión durante su jornada laboral, en privado si así se le solicita, y cuya duración no debe exceder los diez (10) minutos por turno. Dichas llamadas no deben interferir con la atención a los residentes. Si los Empleados de la Unidad de Negociación solicitan tiempo libre para asistir a la capacitación de Delegados, el Empleador hará todo lo posible para aprobar dichas solicitudes teniendo en cuenta las necesidades operativas. Los Empleados de la Unidad de Negociación que soliciten tiempo libre para asistir a la capacitación de Delegados harán lo posible para cumplir la política del Empleador sobre la solicitud de tiempo libre.

**5.5 Orientación de la Unión dirigida a los nuevos empleados.** Cada mes, el Empleador proporcionará a los Delegados de la Unión de cada centro los nombres de todos los empleados contratados recientemente en las categorías laborales de la unidad de negociación. Además, el Empleador proporcionará treinta (30) minutos de tiempo remunerado para que un Delegado de la Unión y los nuevos empleados lleven

a cabo una Orientación para Nuevos Empleados de la Unión (por su sigla en inglés NUEO). La NUEO se realizará en una sala proporcionada por el Empleador. Si durante la orientación programada se restringe el acceso a la Unión, el Empleador hará todo lo posible para facilitar que el Delegado de la Unión y los nuevos empleados se reúnan virtualmente. La Unión establecerá la característica de reunión virtual, como una línea para reuniones virtuales o una videoconferencia por Zoom. Todos los Empleados de la Unidad de Negociación deben asistir obligatoriamente a dichas Orientaciones de la Unión durante su primer mes de contratación.

**5.6 Estipendio diario para días de cabildeo conjunto.** El Empleador designará dos (2) días por año calendario para otorgarles a los empleados tiempo de licencia para que participen en los días de cabildeo aprobados por la Coalición entre los Empleados y la Gerencia por una Atención de Calidad. La Unión y el Empleador pueden, mediante acuerdo mutuo, establecer días adicionales. El Empleador hará todo lo posible para darles permiso a los empleados, conforme lo especifique la Unión en el caso de días de cabildeo, teniendo en cuenta las necesidades operativas. Adicionalmente, el Empleador acepta pagarles a máximo dos (2) empleados de la unidad de negociación por centro un estipendio diario de cincuenta dólares (\$50) cuando dicho(s) empleado(s) no devengue(n) salario por el tiempo invertido en dichos días de cabildeo aprobados. El pago de la compensación se incluirá en el salario ordinario del empleado cualificado sujeto a todas las normas relativas a la nómina. El Empleador puede elegir alternativamente más de dos (2) empleados por centro si las necesidades operativas lo permiten y la cantidad total de empleados participantes en toda la empresa no supera el total general de hasta dos (2) empleados por centro. La Unión identificará y seleccionará a los empleados elegibles para recibir el estipendio de acuerdo con los parámetros descritos anteriormente y verificará la participación de dichos empleados el día de cabildeo en el evento aprobado.

**5.7 Actividades voluntarias de la Unión.** Los empleados pueden utilizar su tiempo libre remunerado para fines de las actividades de los empleados derivadas de este Artículo, incluida la negociación colectiva con el Empleador, que no estén en la

categoría de tiempo remunerado. En ninguna circunstancia, los empleados experimentarán una reducción de su estado ni perderán beneficios de atención de salud por las actividades que realicen de conformidad con este Artículo.

**5.8 Reuniones de todo el personal.** Cuando el Empleador realice Reuniones de Todo el Personal programadas periódicamente en el centro, se le permitirá a un Representante o Delegado de la Unión dirigirse a la Unidad de Negociación durante diez (10) minutos. El Empleador puede limitar este tiempo debido a circunstancias extraordinarias, como brotes virales o inspecciones estatales.

## **ARTÍCULO 6: PERÍODO DE PRUEBA**

**6.1 Período de prueba.** Todos los empleados que pertenecen a la unidad cubierta por este Contrato y que sean contratados en, o a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo, estarán sujetos a un período de prueba de noventa (90) días calendario contados a partir del primer día trabajado para el Empleador.

**6.2 Antigüedad durante el período de prueba.** La antigüedad no se acumulará durante el período de prueba. Una vez culmine satisfactoriamente el periodo de prueba, la antigüedad del trabajador se relacionará y se calculará a partir de su fecha de contratación.

**6.3 No se aplica el principio de justa causa durante el período de prueba.** En cualquier momento durante el período de prueba, el Empleador puede realizar recortes de personal, despedir o aplicar medidas disciplinarias a los empleados a prueba, con o sin justa causa. Las medidas relacionadas que realice el Empleador no estarán sujetas a las disposiciones relativas a quejas y arbitrajes del presente Contrato.

## **ARTÍCULO 7: CAPACITACIÓN SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

Las Partes programarán una capacitación conjunta presencial o virtual del CBA, en cada centro, en un plazo de ciento veinte (120) días a partir de la fecha de ratificación de este Contrato. Las Partes harán todo lo posible para incluir a los representantes del Empleador, de SEIU Local 503 y de cada delegado de la Unión en el centro. Además, las Partes invitarán a participar a un representante del Grupo de Servicios de Atención de Salud, en caso de que sea contratado por el Empleador. La sesión de capacitación única se realizará en una (1) hora. El Empleador compensará hasta a cuatro (4) miembros de la unión por la capacitación programada. Esta capacitación tiene como fin revisar las disposiciones del Contrato que reflejen lo siguiente:

- Cambios en las disposiciones, la política o el procedimiento del antiguo CBA del presente CBA sucesor.
- Disposiciones, políticas o procedimientos nuevos incluidos en el presente CBA sucesor o en el Acuerdo de la Alianza.
- Revisión del plan de las Partes para establecer y operar los FLMC y SLMC.

Asimismo, las partes debatirán los objetivos comunes y los próximos pasos con el fin de promover conjuntamente una mayor financiación de los asilos para ancianos, o promover el centro como empleador y proveedor preferido en el mercado local.

## **ARTÍCULO 8: ANTIGÜEDAD, RECORTE DE PERSONAL Y REINTEGRO**

**8.1 Definición de antigüedad.** La antigüedad de un empleado se definirá como el tiempo que el empleado ha estado trabajando sin tener una interrupción en su empleo, excepto de conformidad con las disposiciones de la Sección 8.4 y que los períodos durante los cuales un empleado se incluye en un recorte de personal, sujeto a las disposiciones de reintegro del Contrato, no se considerarán como una interrupción en el servicio, respecto a cualquier categoría de la unidad de negociación en cualquier centro especializado administrado por Avalon y en el que sus empleados estén representados por SEIU Local 503. El Empleado empieza a acumular antigüedad tras

culminar satisfactoriamente el período de prueba y es retroactiva desde la fecha de contratación del empleado.

**8.2 Dirección del empleado y número de teléfono.** Será responsabilidad del empleado mantener informado al Empleador acerca de su dirección y teléfono actuales y notificar al Empleador en un plazo de dos (2) semanas, y por escrito, sobre cualquier cambio en su dirección o número de teléfono.

**8.3 Pérdida de antigüedad: terminación del vínculo laboral.** No obstante cualquier disposición en contrario que conste en el presente documento, un empleado perderá su antigüedad en todos los casos, por cualquiera de los siguientes motivos:

- 1) Renuncia voluntaria.
- 2) Despido por justa causa.
- 3) No presentarse a trabajar, negarse o bien no poder hacerlo al término de cualquier licencia para ausentarse o período de vacaciones de conformidad con este Contrato, o comenzar a trabajar en cualquier otro lugar durante una licencia para ausentarse sin la autorización del Empleador, en caso de que el empleado sea capaz desde el punto de vista médico de trabajar en el centro.
- 4) Recorte de personal durante doce (12) meses consecutivos o más o por la duración del servicio continuo del empleado con el Empleador, lo que resulte de menos duración.
- 5) Aceptación de un cargo no perteneciente a la unidad u otro cargo con funciones de supervisión o gerencia con el Empleador que retire al empleado de la unidad de negociación y de la cobertura del presente Contrato, salvo aquellos empleados que regresen a su cargo correspondiente en la unidad en el plazo de sesenta (60) días posteriores a la aceptación del cargo fuera de la unidad. Sin embargo, si un empleado regresa a su cargo de la unidad en el plazo de seis meses posteriores a la

aceptación de un cargo no perteneciente a la unidad o que no tenga funciones de gerencia, recuperará su antigüedad después de completar los tres (3) meses posteriores a su regreso a la unidad.

- 6) El hecho de que el empleado no avise al Empleador en el plazo de tres (3) días hábiles a partir de la fecha de recepción del aviso de reintegro mediante correo entregado personalmente al empleado, correo certificado (con acuse de recibo) o la última fecha en que se intentó la entrega por correo certificado enviado por parte del Empleador al empleado a la última dirección que conste en su último registro y por el cual se le solicite que regrese a trabajar en un cargo idéntico o equivalente al que el empleado tenía anteriormente. Cuando el empleado notifique por escrito al Gerente acerca de números de teléfono y/o direcciones temporales mientras se encuentre de viaje, el Empleador se comunicará con el empleado utilizando esta información, además de la dirección permanente. El empleado puede tomarse hasta diez (10) días calendario desde la fecha de notificación al Empleador para regresar al trabajo.

**8.4 Continuación de la antigüedad.** Salvo lo estipulado anteriormente, un empleado que pierda su antigüedad por alguno de los motivos previamente mencionados deberá considerarse un nuevo empleado si llegara a ser contratado nuevamente por el Empleador, y dicha persona estará sujeta al período de prueba indicado en el presente Contrato. Sin embargo, si un empleado que ha perdido la antigüedad en virtud de la sección 8.3 anterior es recontratado en la unidad de negociación en el plazo de dieciocho (18) meses posteriores a la fecha en que perdió dicha antigüedad, dicho empleado recuperará su antigüedad acumulada anterior al completar satisfactoriamente los seis (6) meses de servicio posteriores a la fecha de la recontratación.

**8.5 Recortes de personal y reducción de horas.** En caso de que sea necesario que el Empleador reduzca su fuerza laboral o la cantidad de horas trabajadas, dichos recortes de personal y reducciones de horas se aplicarán de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- 1) Los recortes de personal se implementarán según las categorías de cada centro. Para cada categoría, en primera instancia se despedirá a los empleados temporales o se recortarán las horas que trabajen, y luego a los empleados en período de prueba y de guardia. Posteriormente, de ser necesario, les seguirán los empleados de medio tiempo. Una vez que se hayan despedido a todos los empleados temporales, en período de prueba, de guardia y a medio tiempo, y en caso de que sea necesario realizar reducciones adicionales de personal u horas, se despedirá a los empleados a tiempo completo de dicha categoría, o se les transferirá del estado de tiempo completo a medio tiempo. Al elegir qué empleados despedir o trasladar del estado de tiempo completo a medio tiempo, el Empleador deberá realizar los recortes por orden inverso de antigüedad, a menos que el Empleador pueda demostrar que el empleado con mayor antigüedad ha presentado un desempeño evidentemente inferior de acuerdo con lo evidenciado según la aplicación de medidas disciplinarias, tales como múltiples advertencias por escrito o suspensiones registradas en el expediente del empleado. En este caso, el empleado de mayor antigüedad no podrá ejercer sus “derechos de prelación por antigüedad” según se describe a continuación. Queda a entero criterio del Empleador determinar si se deben reducir las horas de una categoría o realizar recortes de personal, a pesar de que cuando se reduce a los empleados de la categoría de estado de tiempo completo a medio tiempo, se les debe dar la opción de ser despedidos y contar con derechos de reintegro de conformidad con este artículo.
  
- 2) Durante los períodos temporales en los que haya censo bajo, el Empleador reducirá las horas de la siguiente manera:
  - a) En primer lugar, el Empleador debe buscar voluntarios que deseen reducir sus horas. Si hay varios voluntarios, el Empleador aceptará a dichos voluntarios que se irán rotando por orden de antigüedad, empezando por el empleado con más antigüedad en el turno. Una vez que todos los

- empleados hayan tenido la oportunidad de ofrecerse como voluntarios, el siguiente voluntario será nuevamente el empleado con más antigüedad.
- b) Si no hay voluntarios y el Empleador va a cancelar un turno completo o a reducir las horas, este cancelará los turnos o reducirá las horas rotando los empleados por orden inverso de antigüedad, empezando por el empleado con menos antigüedad trabajando en el turno y siguiendo hasta el empleado con más antigüedad en dicho turno.
- c) Los Empleados de la Unidad de Negociación que voluntariamente deseen reducir sus horas o a quienes les tengan que reducir las horas tienen la opción de usar el Tiempo Libre Remunerado, en caso de que hayan obtenido Tiempo Libre Remunerado. Si el Empleado de la Unidad de Negociación no ha obtenido Tiempo Libre Remunerado, no recibirá un pago por el tiempo no trabajado.
- d) Si el censo del centro disminuye y la cantidad de empleados supera los niveles de asignación de personal necesarios durante más de sesenta (60) días, el Empleador aceptará reunirse y consultar a la Unión sobre el impacto de continuar con las reducciones de horas o posibles recortes de personal.
- 3) En los casos en que haya igualdad en la antigüedad, se determinará la prioridad de acuerdo con los últimos cuatro dígitos del número de seguridad social del empleado, y el número menor se considerará como aquel del empleado con mayor antigüedad.
- 4) Todos los empleados que estén contemplados en el recorte de personal deberán recibir una notificación por escrito al menos con catorce (14) días calendario de anticipación de parte del Empleador, entregada personalmente o por correo postal certificado o registrado (con acuse de recibo). En el caso de que no se proporcione ningún aviso o se proporcione un aviso con menor anticipación, el Empleador deberá pagar la diferencia, a tasas salariales regulares que no deberán superar las ocho (8) horas por día, entre el día del aviso real proporcionado y el aviso enviado con catorce (14) días de anticipación. El Empleador deberá notificar a la Unión cuando se envíen avisos de recorte de personal, y deberá entablar negociaciones sobre los

efectos de la decisión del recorte de personal. Sin embargo, todos los desacuerdos que surjan debido a y entre las partes con respecto a la negociación sobre dichos efectos no deberán estar sujetos a los artículos sobre Quejas y Arbitraje, y ninguna de las partes podrá participar en una conducta que infrinja lo estipulado en el artículo Ni huelga/Ni suspensión de labores del presente Contrato.

**8.6 “Derechos de prelación por antigüedad”.** Todos los empleados que estén contemplados en el recorte de personal tendrán derecho a desplazar al empleado con la menor antigüedad de la misma categoría en el mismo turno (MATUTINO, VESPERTINO, NOCTURNO), o cualquier otra categoría del mismo turno, siempre que cuenten con el conocimiento, las habilidades y las capacidades requeridas en función de la descripción de las funciones laborales. Todo empleado que se vea desplazado por otro empleado puede también ejercer cualquier otra opción que tenga a su disposición en virtud de la presente sección, incluido desplazar a un empleado con menor antigüedad de otro turno en la misma categoría u otra categoría, en caso de que cumpla los requisitos anteriores.

**8.7 Beneficios del seguro médico y reducciones temporales en horas.** Ningún empleado de la unidad de negociación perderá sus beneficios de seguro médico por una reducción temporal de horas que tenga lugar, ya sea de manera voluntaria o involuntaria, como consecuencia de un censo bajo. Según se define, una reducción temporal de horas es un período consecutivo de ciento ochenta (180) días. Si la reducción temporal de horas supera los ciento ochenta (180) días, solo se transferirá al empleado del estado de tiempo completo a medio tiempo de acuerdo con el proceso descrito en el presente artículo. Si un empleado afectado por una reducción del estado de tiempo completo a medio tiempo trabaja a tiempo completo durante noventa (90) días, automáticamente recuperará el estado de empleado a tiempo completo, así como los beneficios del seguro médico, por un período que no será inferior a los ciento ochenta (180) días.

### **8.8 Empleados con reducción de horas o despedidos que ocupan vacantes.**

Un empleado al que se le reduzcan las horas, o que se vea afectado por un recorte de personal, puede ocupar una vacante. La selección del turno del empleado en cuanto a la vacante estará determinada por su antigüedad.

### **8.9 Reintegro.**

- 1) Los empleados que hayan sido despedidos más recientemente por motivo de un recorte de personal ocurrido en los doce (12) meses inmediatamente previos serán los primeros que el Empleador reintegrará, en caso de que se encuentren disponibles y aún cuenten con las cualificaciones para desempeñar el trabajo en cuestión. Se les notificará a los empleados sobre su reintegro luego del recorte de personal mediante correo certificado o registrado (con acuse de recibo) dirigido a la última dirección informada del empleado registrada en el expediente en poder del Empleador. Se enviará una copia de dicho aviso a la Unión. Los empleados despedidos por motivo de un recorte de personal deberán informar al Empleador en un plazo de tres (3) días hábiles posteriores a la recepción de dicho aviso acerca de su aceptación o no de la correspondiente recontractación. (Los avisos de reintegro que no pueda entregar la oficina postal por motivo de datos de dirección incorrectos del empleado derivados de su omisión en notificar al Empleador su dirección correcta, se considerarán recibidos a la fecha en que se intentó la entrega inicial, de acuerdo con lo certificado por la oficina postal). Cuando el empleado notifique por escrito al Gerente acerca de números de teléfono y/o direcciones temporales mientras se encuentre de viaje, el Empleador se comunicará con el empleado usando esta información, además de los datos de dirección permanente. En caso de que el Empleador no reciba una respuesta en el plazo antes indicado, se reintegrará en su lugar al empleado siguiente en dicho orden conforme a la lista de antigüedad.

- 2) Si el Empleador requiere con urgencia que un empleado ocupe un cargo, cualquier empleado despedido que esté disponible podrá ser reintegrado de inmediato mediante llamada telefónica y con carácter temporal, a la espera de que se notifique el reintegro de los otros empleados despedidos, de acuerdo con lo dispuesto en el presente Artículo. A fin de agilizar el proceso de aviso a los empleados despedidos, el Empleador podrá notificar a más de uno (1) de dichos empleados al mismo tiempo.
- 3) El empleado reintegrado deberá presentarse a trabajar en un plazo de diez (10) días calendario después de notificar al Empleador acerca de su intención de regresar, o de otro modo perderá sus derechos de antigüedad y privilegios relacionados con el reintegro.

## **ARTÍCULO 9: ASIGNACIÓN Y VACANTES**

**9.1 Descripción de las funciones laborales.** El Empleador, a su discreción, podrá crear descripciones de las funciones laborales de los cargos que pertenecen a la unidad. Las descripciones de las funciones laborales de los cargos no pretenden limitar a los empleados con respecto al desempeño de su trabajo, ni limitar al Empleador en cuanto a la asignación del trabajo; pretenden describir las actividades previstas en general. A los empleados se les podrá pedir que realicen tareas para las cuales el Empleador considera que están calificados. Cuando sea necesario pedirles a los Empleados que trabajen en categorías laborales diferentes a las que tienen programadas, a menos que ocurra una emergencia, el Empleador agotará todos los demás medios para convocar a personal calificado para trabajar en categorías laborales similares. Cuando a los empleados se les pida o se les asigne trabajar en categorías laborales diferentes, el Empleador se comunicará con estos para asegurarse de que se comprendan con claridad las funciones y expectativas laborales.

**9.2 Realización del trabajo en la unidad por parte de los supervisores o la gerencia.** El presente Contrato no establecerá límites al personal de supervisión y administrativo respecto al desempeño de cualquier trabajo.

### **9.3 Empleados de otros centros/empleados temporales/agencia.**

Empleados/subcontratistas. El Empleador puede elegir, a su entera discreción, que empleados de otros centros operados por el Empleador o entidades con las cuales el Empleador esté afiliado, empleados temporales y/o empleados de agencias y/o subcontratistas realicen trabajos en la unidad, siempre que lo anterior no ocasione el recorte de personal de la unidad ni la reducción del horario de trabajo regular de los empleados de la unidad.

**9.4 Vacantes.** Según se define, una vacante es una oportunidad de empleo permanente a tiempo completo o medio tiempo dentro de las categorías laborales del presente Contrato. El Empleador se reserva el derecho exclusivo de determinar si existe una vacante. En caso de que el Empleador no determine que un puesto de trabajo antiguo corresponda a una vacante, se publicará durante un período de siete (7) días calendario el hecho de que dicho puesto de trabajo antiguo no se considerará como una vacante. Todas las vacantes y cargos nuevos en la unidad de negociación serán publicados por un período de siete (7) días calendario. Las publicaciones deben incluir la categoría laboral, el turno y la tasa salarial. Si el Empleador, en su exclusivo criterio, considera que todas las cualificaciones de los trabajadores que se postulan para una vacante son iguales, se ofrecerá el cargo al trabajador que posea la mayor antigüedad. Sin embargo, si un empleado que actualmente trabaje dentro de la categoría laboral para la cual existe la vacante desea transferirse al turno, el horario o los días libres de la vacante, puede hacerlo dependiendo de su antigüedad, antes de ocupar la vacante.

## **ARTÍCULO 10: HORAS DE TRABAJO, PAUSAS Y HORAS EXTRAS**

**10.1 Tiempo completo, medio tiempo, de guardia.** Los empleados a tiempo completo se definen como aquellos que de manera rutinaria están programados y trabajan un promedio de treinta (30) horas o más por semana. Los empleados a medio tiempo se definen como aquellos que regularmente están programados, pero trabajan un promedio de veinte (20) a treinta (30) horas por semana. Según su definición, el empleado de guardia es aquel que no cuenta con un horario establecido de manera

rutinaria, sino que está programado según las necesidades y por menos de veinte (20) horas por semana, y en general para cubrir a los empleados de tiempo completo y medio tiempo que utilicen su tiempo libre remunerado (por su sigla en inglés PTO), o se encuentren de licencia, o bien en los casos en que no haya una cantidad suficiente de empleados a tiempo completo y medio tiempo disponible para satisfacer las necesidades de asignación de personal del centro. En el caso de servicios no relacionados con enfermería/personal auxiliar (incluidos, entre otros, personal de limpieza, lavandería, de nutrición y mantenimiento), el Empleador hará todos los esfuerzos razonables para que el horario de los empleados a tiempo completo no se reduzca a menos de seis (6) horas por turno o treinta (30) horas por semana. La cantidad promedio de horas de trabajo para efectos de la presente Sección se determinará de acuerdo con todas las horas trabajadas en un período continuo de noventa (90) días. Salvo en los casos en los que el estado de un empleado se vea reducido por problemas de ausencias permanentes, en el caso de que a un empleado se le reduzca obligatoriamente su estado de tiempo completo, medio tiempo o de guardia, se realizará de acuerdo con el Artículo 8: Antigüedad, recorte de personal y reintegro, Sección 8.5: Recortes de personal y reducción de horas, la Ley de Licencias por Enfermedad del estado de Oregón (ORS 653.601 a 653.661) y todas las otras secciones del presente Contrato que pudieran aplicar. Los empleados no pueden reducir de manera unilateral su estado de tiempo completo a medio tiempo, o de medio tiempo a de guardia sin la autorización por escrito del Administrador. Los empleados que deseen reducir su estado deberán presentar la solicitud correspondiente por escrito antes del 15.º día del mes previo a la entrada en vigor del cambio, de modo que dicho cambio pueda verse reflejado en el horario del mes siguiente. El Empleador aprobará o rechazará la solicitud por escrito en un plazo de siete (7) días y hará lo posible para adaptar la solicitud de cambio de estado cuando dicho cambio solicitado tenga motivos educativos, médicos o de atención infantil/familiar. No se rechazarán solicitudes de manera injustificada.

**10.2 Horas de trabajo.** El Empleador, a su discreción, deberá determinar la cantidad de turnos por día laboral regular y semana laboral regular necesarios, sus horarios de

inicio y finalización, la cantidad de empleados dentro de la categoría requerida para contar con personal en cada turno por día laboral regular y semana laboral regular, así como la asignación de empleados a dichos turnos. Los turnos por día laboral regular y semana laboral regular establecidos por el Empleador no deberán interpretarse como una garantía para los empleados respecto a cualquier cantidad especificada de horas de trabajo, ya sea por día o por semana, ni como una limitación del derecho del Empleador de establecer la cantidad de horas (incluidas horas extras) por día o por semana de un empleado. Sin perjuicio de cualquier otra disposición en sentido contrario contenida en este Contrato, se comprende y acepta que, al elaborar horarios de trabajo u ocupar turnos abiertos, el Empleador siempre puede procurar programar horarios a empleados que recibirán solo el salario básico en lugar de las horas extras estatutarias o 1.5 veces la prima en virtud del Contrato.

**10.3 Derecho del empleador a determinar la asignación de personal y los recortes de personal.** Ninguna de las disposiciones contenidas en el presente Artículo deberá interpretarse como un límite al derecho del Empleador a determinar los niveles adecuados de asignación de personal o despido de empleados.

**10.4 Publicación y cambios de los horarios de trabajo.** Los horarios de trabajo de los empleados se publicarán al menos siete (7) días calendario antes del comienzo del horario/comienzo del mes. Una vez publicado, el horario del empleado solo podrá cambiarse: 1) con el consentimiento del empleado, 2) en caso de que por una emergencia se requiera una convocatoria inmediata de personal y un cambio de horario, o 3) si el empleado realiza tareas ligeras/modificadas aprobadas o realiza otras asignaciones diseñadas para adaptar las restricciones laborales del empleado. A solicitud de la Unión, el Empleador proporcionará una copia (electrónica o de otro tipo) de los horarios actuales en su centro.

Los horarios de trabajo con patrones rotativos ofrecen previsibilidad a los empleados y al Empleador. En caso de que el Empleador considere necesario cambiar el modelo de horario de trabajo del empleado por un período indefinido, realizará un esfuerzo de buena fe por brindarle a dicho empleado un aviso con la mayor anticipación posible.

Cuando sea posible, el Empleador en primera instancia buscará voluntarios para dichos cambios y cambiará de otro modo la rotación de turnos del empleado con menor antigüedad dentro de la categoría laboral que satisfaga la necesidad operativa que dio lugar a la necesidad de cambiar las rotaciones de los turnos. Se comprende que periódicamente podrían producirse cambios limitados y temporales en el modelo de rotación de turnos del empleado con el fin de garantizar una programación equitativa de los días feriados o durante los períodos pico de solicitud de vacaciones. Si el empleado manifiesta por escrito al Empleador que no podrá cumplir con sus acuerdos de atención infantil y familiar debido al cambio indefinido propuesto en la rotación normal de turnos del empleado, entonces dicho cambio no entrará en vigor hasta que se haya proporcionado al empleado un plazo total de treinta (30) días desde la fecha de aviso del cambio de horario. El hecho de únicamente evitar el pago de horas extras a los empleados, o la conveniencia del Empleador, no serán considerados como una emergencia imprevista ni una circunstancia inesperada.

\* El término, “atención familiar” se refiere al cuidado de un hijo, padre, abuelo o hermano, o la familia política de cualquiera de estas personas, o el cuidado de la Pareja de Hecho.

**10.5 Semana laboral.** Según se define, la semana laboral actual comprende desde el domingo a las 12:00 a. m. hasta el sábado a las 11:59 p. m. Si el Empleador cambia la semana laboral, deberá proporcionar a la Unión y a los empleados un aviso sobre dicho cambio con, al menos, dos (2) semanas de anticipación. Un empleado que trabaje más de cuarenta (40) horas en una (1) semana laboral recibirá en pago una y media (1 ½) veces su tasa salarial ordinaria por todas las horas trabajadas que excedan las cuarenta (40) horas. Todo el trabajo en horas extras debe estar autorizado por el Empleador. El trabajo no autorizado puede implicar medidas disciplinarias.

**10.6 Pausas.** Los empleados que trabajan un turno de seis (6) horas o más deben tener durante el turno un descanso no remunerado para comer de treinta (30) minutos. Además, los empleados tendrán derecho a un período de descanso remunerado de quince (15) minutos por cada cuatro (4) horas trabajadas o una fracción superior a

esta. El supervisor deberá programar y aprobar los períodos de descanso y para comer. El Empleador hará todo lo posible para asegurarse de que no se presenten interrupciones durante los períodos para comer y de descanso. Si un empleado trabaja durante todo o una parte de su descanso para comer, este recibirá el pago correspondiente por ese tiempo.

**10.7 Reloj.** El Empleador puede implementar medidas o modificar la manera en que realiza el seguimiento y registro de la jornada laboral de los empleados.

**10.8 Transferencia de turnos u horarios.** El Empleador puede transferir a un Empleado de la Unidad de Negociación a otro turno u horario teniendo en cuenta lo siguiente:

- 1) El Empleador ofrecerá cargos de manera voluntaria por orden de antigüedad, comenzando por el empleado de mayor antigüedad, hasta que se haya agotado la lista.
- 2) En caso de que el Empleador no pueda encontrar un voluntario, este podrá exigir a los empleados que transfieran sus turnos rotando por orden inverso de antigüedad, comenzando por el empleado de menor antigüedad.

**10.9 Turnos abiertos.** Cuando los turnos se conozcan con anticipación, el Empleador publicará una lista de los turnos abiertos tan pronto estén disponibles, pero no con más de siete (7) días de anticipación del turno abierto, dejando un plazo para que los empleados de la unidad de negociación se registren en dichos turnos. Se puede registrar más de un empleado para el mismo turno. Posteriormente, los turnos disponibles se distribuirán entre los empleados de la unidad de negociación que se hayan registrado rotando por orden de antigüedad: primero a los empleados que no recibirán horas extras, luego a los empleados para quienes el turno adicional no genere una prima de turno consecutivo, y luego, a cualquier empleado cualificado de la unidad de negociación.

**10.10 Bonificación por turno de guardia.** El Empleador ocupará los turnos que estén disponibles previo aviso enviado con menos de cuarenta y ocho (48) horas de anticipación o aquellos no se hayan ocupado durante el proceso de turnos disponibles anterior, de la siguiente manera:

- 1) Si el Empleador no puede ocupar el turno con un empleado que reciba un salario regular, el Empleador ofrecerá todos los turnos de guardia a los empleados de la unidad de negociación rotando por orden de antigüedad, comenzando por el empleado con mayor antigüedad: en primera instancia, a los empleados de guardia para quienes el turno adicional no generaría una prima de turno consecutivo/tiempo extra y luego, a cualquier empleado cualificado de la unidad de negociación. El Empleador puede establecer un formulario para permitir que los empleados indiquen su disposición de trabajar y preferencia de turnos, que posteriormente se usará para elaborar una lista rotativa de turnos de guardia en función de la antigüedad. El empleado podrá actualizar su disposición de trabajar y preferencia de turnos en cualquier momento.
  
- 2) Cuando un empleado de la unidad acepte un turno de guardia, se le remunerará con una bonificación de medio turno. En el caso del trabajo distinto a las horas extras, este recibirá en pago una tasa de uno y media ( $1 \frac{1}{2}$ ) veces, y las horas extras se pagarán a una tasa de dos (2) veces la tasa salarial ordinaria del empleado por todo el tiempo trabajado en cada turno de guardia. A fin de reunir los requisitos para recibir la bonificación por turnos de guardia, los empleados deben trabajar a tiempo completo o medio tiempo, y trabajar los turnos programados antes y después del turno extra, a menos que el Empleador haya cancelado el turno o les haya solicitado ofrecerse como voluntarios para cancelarles el turno. La asignación de horas que requieran el ingreso del empleado 2.5 horas antes del horario de inicio regular o después del horario de finalización del turno programado con regularidad, se considerará como un turno de guardia en el caso de los empleados a tiempo completo y medio tiempo.

**10.11 Horas extras y turnos de guardia opcionales.** En el caso del empleado, la aceptación de horas extras y turnos de guardia serán opcionales.

**10.12 Horario de trabajo de los estudiantes empleados.** Los empleados de la unidad de negociación que hayan firmado un acuerdo de préstamos destinados a la educación con el Empleador y se encuentren cursando un programa de enfermería acreditado, no tendrán la obligación de trabajar más de dieciséis (16) horas por semana.

**10.13 Pago por presentarse a trabajar.** Si el empleado de la unidad de negociación se presenta a trabajar en el momento que figura en el horario y ya no es necesario que trabaje en el centro, recibirá un pago mínimo de tres (3) horas y es posible que se le exija trabajar la totalidad o parte de dichas tres (3) horas, a menos que el empleado solicite y firme un formulario para que se le libere del turno sin pago por presentarse a trabajar. Si el empleado de la unidad de negociación se presenta a trabajar con motivo de una reunión obligatoria, deberá recibir un pago únicamente por el período de tiempo dedicado a dicha reunión.

**10.14 Cancelación de turnos de empleados y de “estatus en espera”.** En caso de que el Empleador deba cancelar el turno de un empleado, el Empleador seguirá el proceso definido en el Artículo 8: Antigüedad, recorte de personal y reintegro, y proporcionará a los empleados un aviso, con al menos, una (1) hora de anticipación. Si el Empleador le pide al empleado que no se presente a trabajar pero que se encuentre disponible en caso de que se le deba convocar (“estatus en espera”) y el empleado lo acepta, entonces este estará disponible en el estatus en espera por no más de dos (2) horas y recibirá un estipendio de veinticinco dólares (\$25) que se incluirá en el salario ordinario regular.

**10.15 Aprobación del supervisor para cambios de turno.** Siempre y cuando no se incurra en costos por horas extra, los empleados pueden cambiar turnos, siempre y cuando le envíen al Empleador un aviso por escrito firmado por los dos empleados y

autorizado por el Supervisor. Dicha aprobación no podrá ser denegada de manera injustificada.

**10.16 Empleados de guardia.** Sujeto a las prioridades de horarios descritas en la Sección 10.2 anterior, los empleados de guardia no tendrán un horario programado, salvo en caso de ausencia de un empleado a tiempo completo o medio tiempo que regularmente esté programado, o si no se pueden satisfacer las exigencias actuales de carga laboral. Los empleados de guardia no reúnen los requisitos para recibir la bonificación por turno de guardia.

**10.17 Comidas de cortesía para trabajadores de turnos dobles.** Los empleados que tengan programado trabajar turnos consecutivos (un “turno doble”) o a los que el Empleador les solicite hacerlo, recibirán una comida de cortesía o un pase para intercambiar por alimentos.

**10.18 Horas extras en días consecutivos.** Todas las horas trabajadas en el sexto (6.º) día y días consecutivos de trabajo se remunerarán a una y media (1 1/2) veces la tasa salarial hasta que se ofrezca al empleado un día de descanso\*, siempre que los cinco (5) turnos anteriores al sexto (6.º) día consecutivo trabajado sean de, al menos, cinco (5) horas, sin incluir ningún período para comer no remunerado (a menos que la duración del turno regular del empleado sea inferior a las cinco [5] horas, en cuyo caso los turnos anteriores deberán ser de, al menos, dos [2] horas). Los cambios de horario solicitados por el empleado o que se produzcan cuando los empleados tengan permitido “intercambiar” turnos, o en razón de que el empleado asista a reuniones, realice servicios internos, asista a cursos de educación continua u otro tipo de capacitación en un día libre programado, que acumulen un período de días consecutivos, no incurrirán en la prima.

\*Si se le ofrece al empleado la opción de tomarse un día libre del horario regular, el empleado podrá optar por trabajar el turno programado de manera regular, pero dicho turno no se tendrá en cuenta para determinar la cantidad de turnos consecutivos del

empleado y se remunerará a una tasa salarial regular, a menos que la ley exija una tasa más alta.

Si el empleado elige o se ofrece voluntariamente a trabajar en un horario que resulte en seis o más días consecutivos de trabajo, se le pagará a una tasa salarial regular, a menos que la ley exija una tasa más alta.

## **ARTÍCULO 11: COMPENSACIÓN**

**11.1 Economía de la mesa central.** El Empleador aplicará los siguientes aumentos salariales específicos por hora en las fechas correspondientes. Luego de que el Empleador reciba un cambio actualizado de la tasa neta de Medicaid, todos los montos del paquete económico acumulado disponibles para los aumentos salariales se aplicarán a partir del primer período de pago completo después de las fechas enumeradas a continuación.

**11.12 Sección 1: Paquete económico total acumulado y actualizado anualmente con base en los cambios en el aumento de la tasa neta acumulada real de Medicaid durante los tres años de vigencia del contrato.** Los empleadores y la Unión acuerdan trabajar juntos durante la vigencia del Contrato respecto a las preocupaciones mutuas que afectan a la atención y los servicios de los centros de enfermería, incluidos todos los asuntos legislativos concernientes al mantenimiento del sistema actual de reembolso estatutario de los centros de enfermería de Medicaid, a fin de garantizar los niveles de financiación necesarios para ofrecer tasas de Medicaid pagadas de conformidad con los requisitos legales (62º percentil de los costos permitidos). Para proteger los aumentos acumulados del paquete económico que se prevén a continuación y mejorar la calidad de la atención a los residentes, las partes acudirán a medios legislativos que garanticen las siguientes tasas netas de Medicaid previstas (es decir, la tasa diaria de Medicaid menos el impuesto de evaluación de la atención a largo plazo) durante los próximos tres (3) años: \$331.84 para el período que va del 01/07/21 al 30/06/22; \$373.92 para el período que va del 01/07/22 al

30/06/23; y \$397.12 para el período que va del 07/01/23 al 30/06/24. Si la tasa neta de Medicaid real es diferente de las proyecciones anteriores, las Partes alterarán los aumentos anuales acumulados del paquete económico total de la siguiente manera:

- 1.1 A partir del año tarifario que va del 01/07/22 al 30/06/23, y tan pronto un funcionario estatal publique las tasas reales de Medicaid, la Unión y el Empleador utilizarán la hoja de cálculo incluida en el Anexo “A” para calcular el aumento neto acumulado real de la tasa neta de Medicaid de \$331.84 para el período que va del 01/07/21 al 30/06/22.
- 1.2 Antes de cada 1.º de septiembre durante la vigencia del Contrato, la Unión y el Empleador compararán el aumento acumulado real de la tasa neta de Medicaid a la fecha con el aumento acumulado de la tasa neta de Medicaid previsto a la fecha, de la siguiente manera: del período que va del 01/07/22 al 30/06/23, cuarenta y dos dólares con ocho centavos (\$42.08); y del período que va del 01/07/23 al 30/06/24, sesenta dólares con veintiocho centavos (\$60.28).
- 1.3 Los aumentos anuales del Paquete Económico Total Acumulado (por su sigla en inglés “CTEP”) derivados de conformidad con el presente Contrato se definirán de la siguiente manera: por acuerdo de la Mesa de la Mesa de la Empresa el 01/10/21 dos dólares con veinte centavos (\$2.20) el 01/10/22; y noventa y cinco centavos (\$0.95) el 01/10/23.
  - 1.3.1 Suponga que el aumento acumulado **real** de la tasa neta de Medicaid difiere en menos de un ocho por ciento (8 %) del aumento acumulado **previsto** de la tasa neta de Medicaid. En ese caso, las partes aplicará(n) el(los) aumento(s) del “paquete económico total” de conformidad con el presente Contrato.
  - 1.3.2 Suponga, en cambio, que el aumento acumulado **real** de la tasa neta de Medicaid difiere en un ocho por ciento (8 %) del aumento acumulado **previsto** de la tasa neta de Medicaid. En ese caso, las partes ajustarán el resto del Paquete Económico Total Acumulado de la siguiente manera:

- 1.3.2.1 En primer lugar, la Unión y el Empleador restarán el ocho por ciento (8 %) de la diferencia entre el aumento acumulado real de la tasa neta de Medicaid y el aumento acumulado previsto de la tasa neta de Medicaid.
- 1.3.2.2 En segundo lugar, la Unión y el Empleador multiplicarán el resto por \$0.052 y redondearán dicho resultado al \$0.01 más cercano.
- 1.3.2.3 Si el resultado anterior es positivo, el posterior aumento anual programado del Paquete Económico Total Acumulado se ajustará al alza por dicho monto en dólares, a menos que se acuerde mutuamente lo contrario, y sujeto a los ajustes mínimos/máximos del paquete económico descritos en la Sección 1.3.3.
- 1.3.2.4 Sin embargo, si el resultado anterior es negativo, el posterior aumento anual programado del Paquete Económico Total Acumulado se ajustará a la baja por dicho monto dólares, a menos que se acuerde mutuamente lo contrario, y sujeto a los ajustes mínimos/máximos del paquete económico descritos en la Sección 1.3.3.
- 1.3.3 Sin perjuicio de cualquier ajuste derivado de la aplicación de las Secciones 1.3.2.1 a 1.3.2.4, en ningún caso el aumento anual en el Paquete Económico Total Acumulado en vigor entre el 01/10/22 y el 01/10/23 será menor de treinta y cinco centavos (\$0.35), o mayor de dos dólares con once centavos (\$2.11).
- 1.4 Cada 1.º de septiembre, las partes introducirán la tasa diaria de Medicaid del año fiscal, así como la evaluación de atención a largo plazo en vigor el 1.º de julio anterior en la celda correspondiente de la hoja de cálculo de Excel titulada “Fórmulas del paquete económico total de los empleadores responsables de SEIU 2021-2024” (la “hoja de cálculo”), según se muestra en el Anexo “A”, y la versión electrónica, transmitida por correo electrónico a cada firmante el 30 de septiembre del 2021, se incorpora al presente a

modo de referencia. Las partes utilizarán la hoja de cálculo para determinar el aumento anual del Paquete Económico Total Acumulado cada año, a partir del 1.o de septiembre del 2022.

- 1.5 Ningún cambio relativo a los salarios o beneficios de los empleados y negociado de conformidad con este Contrato entrará en vigor hasta que el empleador reciba la tasa de Medicaid emitida por el DHS para ese año. Si dicha aplicación se retrasa, todos los cambios relativos a los salarios y beneficios de los empleados derivados del Paquete Económico Total Acumulado serán retroactivos al 1.o de octubre, previo recibo por parte del Empleador de la nueva tasa anual de Medicaid.

**11.13 Sección 2. Monto del paquete económico total acumulado que se gasta anualmente.** Los Empleadores se comprometen a invertir el CTEP de la siguiente manera. Cada 1.º de octubre, a partir del 2022, y sujeto a los ajustes derivados de la aplicación de la Sección 1, el Empleador gastará anualmente el cien por ciento (100 %) del Paquete Económico Total Acumulado (es decir, previsto en dos dólares con veinte centavos (\$2.20)) en los aumentos de la escala salarial, otros programas salariales relacionados con la compensación (por ejemplo, diferenciales de turnos, incentivos de contratación, bonos de incorporación, etc.), o costos económicos adicionales negociados (por ejemplo, mejoras en los beneficios, como mayores contribuciones sobre el costo total del seguro médico de cada miembro).

**11.14 Sección 3. Fechas para el aumento salarial por horas.** El Empleador aplicará los siguientes aumentos salariales específicos por hora en las fechas correspondientes. Luego de que el Empleador reciba un cambio actualizado de la tasa neta de Medicaid, todos los montos del CTEP asignados por las partes para fines de las ganancias relacionadas con el salario se aplicarán a partir del primer período de pago completo después de las fechas enumeradas a continuación. Todos los aumentos salariales asignados por las partes se aplicarán a todas las tasas salariales de los miembros de SEIU, a las tasas iniciales y a las escalas salariales, a las tablas

salariales o a la matriz salarial (según corresponda), excepto cuando en la Mesa de Negociación de la Empresa las partes acuerden mutuamente lo contrario.

3.1 A partir del 1.º de octubre del 2021, las Partes acuerdan asignar todos los ingresos restantes de los Programas de Tasas de Reembolso Especiales de Medicaid (es decir, los aumentos de la tasa por motivo de la pandemia del COVID 19 del 01/04/20, el aumento de la tasa del 5 % del Consejo de Emergencia del 01/01/21, el aumento temporal de la tasa del 01/07/21, la tasa diaria mejorada que va del 01/10/21 al 31/12/21 para los SNF que inician labores de CNA a una tasa de \$17/h o mayor) y todos los fondos del Paquete Económico del 01/10/21 destinado a pagar el aumento del costo laboral de la unidad de negociación por motivo de las mejoras relativas a la compensación fuera del horario anterior y todas las demás cuestiones económicas específicas de la Compañía acordadas mutuamente por las Partes en la Mesa de Negociación de la Empresa del 2021. A partir del 1 de octubre del 2021, todos los empleados de la unidad de negociación serán promovidos al siguiente nivel de la escala salarial del Apéndice A (*Aclaración: cada Empleador tiene una tabla salarial separada, acordada en las mesas de negociación complementarias del Empleador*). Los empleados en el nivel más alto, o por encima de este, en la escala salarial, recibirán un aumento igual al valor por nivel promovido entre los dos últimos niveles más altos. En ninguna circunstancia, las secciones del presente Artículo o Contrato darán lugar a que un Empleado incurra en pérdida alguna de sus tasas salariales por hora.

- 3.2 A partir del 1 de octubre de 2022, y de conformidad con los aumentos anuales del CTEP, el Empleador acuerda agregar un aumento mínimo de treinta y cinco centavos (\$0.35), un aumento previsto de dos dólares con veinte centavos (\$2.20), el CTEP calculado, o un aumento máximo del salario y los beneficios de la unidad de negociación de dos dólares con once centavos \$2.11) la hora. Las asignaciones específicas serán aquellas negociadas en las Mesas de Negociación de la Empresa. Los montos

negociados que se asignarán a los aumentos salariales se aplicarán a la tasa ordinaria por hora de cada miembro, las tasas iniciales y las escalas salariales, las tablas salariales o la matriz salarial (según corresponda), excepto cuando en las Mesas de Negociación de la Empresa las partes acuerden mutuamente lo contrario. A partir del 1.º de octubre del 2022, todos los empleados serán promovidos al siguiente nivel de la escala salarial. Adicionalmente, y a partir del 1.º de octubre del 2022, todos los empleados en todos los niveles de la escala salarial recibirán el resto de los aumentos anuales del CTEP según se definió en el acuerdo de la mesa central, menos el valor de los aumentos para los niveles negociados en la tabla salarial individual de cada empleador. Por ejemplo, si el aumento anual del CTEP vigente a partir del 1.º de octubre del 2022 es de un dólar (\$1.00) la hora y la diferencia entre los niveles salariales de la tabla salarial del Empleador es de cincuenta centavos (\$0.50), entonces todos los empleados, en todos los niveles de la escala salarial, recibirán un aumento adicional de cincuenta centavos (\$0.50) la hora. Los empleados en el nivel más alto, o por encima de este, en la escala salarial, recibirán el monto total correspondiente al aumento anual del CTEP (en este ejemplo, el salario máximo de un empleado aumentaría en \$1.00 la hora). En ninguna circunstancia, las secciones del presente Artículo o Contrato darán lugar a que un Empleado incurra en pérdida alguna de sus tasas salariales por hora.

- 3.3 A partir del 1 de octubre del 2023, y de conformidad con los aumentos anuales del CTEP, el Empleador acuerda agregar un aumento mínimo de treinta y cinco centavos (\$0.35), un aumento previsto de noventa y cinco centavos (\$0.95), el cálculo del Paquete Económico Total Acumulado, o un aumento máximo del salario o los beneficios de la unidad de negociación de dos dólares con once centavos (\$2.11) la hora. Las asignaciones específicas serán aquellas negociadas en las Mesas de Negociación de la Empresa. Los montos negociados que se asignarán a los aumentos salariales se aplicarán a la tasa salarial ordinaria por hora de cada miembro perteneciente a la unidad de negociación, las tasas iniciales y las escalas salariales, las tablas salariales o la

matriz salarial (según corresponda), excepto cuando en las Mesas de Negociación de la Empresa las partes acuerden mutuamente lo contrario. A partir del 1.º de octubre del 2023, todos los empleados serán promovidos al siguiente nivel de la escala salarial. Adicionalmente, a partir del 1.º de octubre de 2023, todos los empleados en todos los niveles de la escala salarial recibirán el resto de los aumentos anuales del CTEP según se definió en el acuerdo de la mesa central, menos el valor de los aumentos para los niveles negociados en la tabla salarial individual de cada empleador. Por ejemplo, si el aumento anual del CTEP vigente a partir del 1.º de octubre del 2023 es de un dólar (\$1.00) la hora y la diferencia entre los niveles salariales de la tabla salarial del Empleador es de cincuenta centavos (\$0.50), entonces todos los empleados, en todos los niveles de la escala salarial, recibirán un aumento adicional de cincuenta centavos (\$0.50) la hora. Los empleados en el nivel más alto, o por encima de este, en la escala salarial recibirán el monto total del aumento anual del CTEP. En ninguna circunstancia, las secciones del presente Artículo o Contrato darán lugar a que un Empleado incurra en pérdida alguna de sus tasas salariales por hora.

**11.15 3.4 Aumento del salario por horas fuera del horario laboral.** Sin perjuicio de cualquier otra disposición en sentido contrario contenida en el presente Contrato, el Empleador tiene el privilegio de aumentar inmediatamente las tasas de pago por hora de los miembros de la unión a nivel general según la categoría y se considere necesario para retener a los trabajadores que sean reclutados por otros empleadores que ofrezcan una compensación más alta en el mercado laboral de los centros (“aumento del salario fuera del horario laboral” u “OSWI”). Cualquier OSWI de este tipo representa una aplicación anticipada por parte del Empleador de los aumentos salariales por hora anuales programados posteriormente en la Sección 3, que de otro modo se producirían a partir del 1.º de octubre siguiente. Por lo tanto, cualquier OSWI será compensado a partir de los aumentos anuales posteriores derivados de las Secciones 3.1 a 3.2 del Empleador según las tasas de pago de la escala salarial por hora de la misma clasificación, y cualquier saldo restante será transferido hasta que se

acredite completamente (por ejemplo, si el Empleador aplica un OSWI de \$0.75/h a cada nivel de la escala salarial de la clasificación de CNA el 1.º de junio, la totalidad de los \$0,45 del 1.º de octubre posterior y \$0,30 de los \$0,45 del 1.º de octubre siguiente, se acreditarán para compensar el OSWI que constituyó un anticipo de dichos aumentos programados posteriores).

Cuando aplique un OSWI, el Empleador no estará obligado a negociar con la Unión cuando el Administrador del Centro crea que debe anunciar inmediatamente aumentos en las tasas salariales con el fin de neutralizar la ventaja competitiva de otro empleador que ofrezca a los miembros de la Unión del Centro un salario más alto. Si la ventaja competitiva del otro empleador supone una amenaza futura, el Empleador se comunicará con la Unión y negociará aumentos salariales del OSWI hasta por setenta y dos (72) horas, período después del cual el Empleador podrá aplicar su propuesta final de OSWI para la Unión, unilateralmente.

En caso de que el Empleador ejerza en cualquier momento la potestad derivada de esta Sección de anunciar y aplicar un aumento salarial de forma inmediata, lo notificará a la Unión tan pronto como sea posible. En ningún caso se le notificará a la Unión después del plazo de setenta y dos (72) horas posteriores al anuncio del Empleador. El Empleador y la Unión harán todo lo posible para firmar rápidamente una Carta de Acuerdo en la que se detallen las tasas de la escala salarial mejorada para la clasificación, y la distribuirán a todos los miembros de la Unión a quienes les concierna. Cuando el Empleador aplique un OSWI para atacar la amenaza competitiva inmediata de un competidor local, solo aplicará dicho OSWI en asilos para ancianos y sujeto a la amenaza competitiva inmediata.

**11.153.5. Programas de incentivos.** El Empleador tendrá el privilegio de ofrecer bonificaciones laborales a su discreción, como por ejemplo, de contratación, de recomendación de un amigo, de turno extra o de elección de un turno. El Centro ofrecerá dichas bonificaciones de manera justa y equitativa, y no incurrirá de manera que constituya favoritismo en cuanto a la programación. El Empleador puede, sin

actuar de una manera que constituya favoritismo individual, dentro de una categoría laboral, implementar, modificar o eliminar incentivos para contratar nuevos empleados, motivar a los empleados para que trabajen según las necesidades, fomentar prácticas laborales seguras, o por cualquier otra razón empresarial, siempre y cuando el (los) programa(s) de incentivos no se negocie(n) de manera explícita en este Contrato.

Las partes acordarán, de manera mutua y por escrito, aumentar las tasas salariales por hora, las tasas iniciales y las escalas salariales de los miembros de la unidad de negociación por valores superiores a los especificados anteriormente, durante la vigencia del contrato. En caso de que el Empleador proponga aumentar las tasas salariales iniciales, se entiende qué, a menos que se acuerde específicamente de otro modo por escrito, la diferencia de treinta y cinco centavos (\$0.35) la hora entre los niveles de cualquier escala salarial aplicable deberá mantenerse, y todas las tasas salariales de los empleados se ajustarán para reflejar la tasa correspondiente a su ubicación por nivel en la escala salarial. A ningún empleado existente se le pagará menos que a los empleados recién contratados con menos o iguales años de experiencia.

**11.2 Tasas de contratación.** Todos los empleados de la unidad de negociación contratados deberán ubicarse en la escala salarial correspondiente. No se ubicará a ningún empleado en niveles intermedios, hasta un máximo del nivel de 10 años, en función de los años de experiencia *completados* en la categoría laboral específica u otros años de *experiencia relevante completados*. Por ejemplo, se considerará que un nuevo CNA que haya sido CNA durante un año y medio (1 ½) ha *completado* un (1) año de experiencia y se ubicaría en el nivel 1 de la escala salarial correspondiente de CNA, mientras que un CNA recién contratado con dos (2) años completos de experiencia se ubicaría en el nivel 2 de la escala salarial correspondiente de CNA. Un CNA con quince (15) años completos de experiencia y un CNA con doce (12) años completos de experiencia se ubicarían (ambos) en el nivel de 10 años de la escala salarial correspondiente de CNA. De manera posterior a la formalización del nuevo contrato colectivo de trabajo, las partes tendrán 45 días calendario para asegurar

mutuamente que cada empleado de la unidad de negociación será ubicado en su nivel correcto de las escalas salariales.

A partir del 1.º de octubre del 2021, y según el acuerdo económico de la mesa central de negociación, cada empleado de la unidad de negociación será promovido al siguiente nivel de la escala salarial revisada del Empleador, o al nivel de la escala salarial correspondiente en función de los años de experiencia completados (según se define para los empleados de atención con licencia, incluidos CNA y CMA, como fecha de licencia) en determinada categoría laboral u otros años completados de experiencia relevante, el nivel que sea superior.

Traslados a una categoría laboral con una tasa inicial más baja: los empleados de la unidad de negociación que se trasladen de una categoría laboral con una escala salarial/de contratación con una tasa inicial más alta a una categoría laboral con una tasa inicial más baja, serán ubicados en el mismo nivel de la escala correspondiente según la nueva categoría laboral del empleado. Por ejemplo, si un CMA en el nivel de 5 años de la escala de CMA se traslada a un cargo de CNA, se le ubicaría en el nivel de 5 años de la escala salarial/de contratación de CNA correspondiente.

Traslados a una categoría laboral con una tasa inicial más alta: los empleados de la unidad de negociación que se trasladen de una categoría laboral con una escala salarial/de contratación con una tasa inicial inferior a una categoría laboral con una tasa inicial superior se ubicarán en el nivel de la escala correspondiente a la nueva categoría laboral del empleado que se acerque más a la tasa actual del empleado, pero que ofrezca un aumento. Por ejemplo, si un asistente de nutrición ubicado en el nivel de 5 años de la escala salarial para asistentes de nutrición que gane \$14.27/hora se traslada a un cargo de CNA, se ubicaría en el nivel más cercano a la escala salarial/de contratación de CNA correspondiente, pero superando los \$14.27.

**11.3 Sin reducciones.** Nada de lo contenido en este Contrato tendrá como resultado una reducción de las tasas salariales por hora de los empleados, con la excepción de los errores administrativos temporales en las nóminas.

**11.4 Diferenciales de cargos.** El diferencial de cargos entre categorías laborales deberá permanecer acorde con las Escalas Salariales para cada centro, y se incrementará según se mencionó anteriormente.

**11.5 Cheques de pago/tarjetas de pago y comprobantes de pago.** Los empleados contarán con tres (3) opciones para el pago de nómina. Pueden completar un Formulario de depósito directo (Direct Deposit Form) y solicitar que sus salarios se depositen directamente en una cuenta bancaria/de cooperativa de crédito de su elección, o pueden usar una tarjeta de pago que se les entregará durante su primera semana de trabajo, o pueden presentar una solicitud por escrito para recibir un cheque impreso convencional. Los nuevos empleados recibirán el primer cheque de pago en el centro, al igual que los empleados que elijan recibir un cheque de pago impreso. Después del primer cheque de pago, los empleados recibirán su pago por medio de una tarjeta, un depósito directo o un cheque impreso, según su preferencia.

Después de recibir el primer cheque de pago, los comprobantes de pago del empleado podrán consultarse en línea. El centro cuenta con un terminal disponible para que los empleados puedan acceder a sus comprobantes de pago en línea y obtengan una copia impresa, si así lo desean. En caso de que un empleado necesite ayuda para acceder a su comprobante de pago, puede solicitarla a un integrante de la oficina comercial del centro.

Los comprobantes de cheques de los empleados incluirán la siguiente información:

- Tasa salarial
- Horas extras y/o pago de primas y horas
- Deducciones voluntarias
- Salario bruto (correspondiente al período y del año hasta la fecha)
- Deducciones estatutarias

- Acumulaciones del PTO/licencias por enfermedad

Los empleados de la unidad de negociación recibirán sus cheques de pago antes de las 6:30 a. m. del día de pago sin condiciones previas. Los empleados de la unidad de negociación no estarán en la obligación de asistir a reuniones ni desempeñar función alguna para el Empleador distinta a firmar un acuse de recibo del cheque de pago, como condición para recibirlo. Si un día de pago cae en un día feriado bancario, los cheques estarán disponibles antes de las 6:30 a. m. del día hábil anterior.

**11.6 Trabajo en varias categorías laborales.** Cuando un empleado trabaje en dos o más categorías, se le pagará según la tasa del cargo y corresponderá a todo el tiempo trabajado en dicho cargo. En caso de que trabaje en distintos cargos dentro de un departamento, el Empleado de la Unidad de Negociación recibirá un pago según su tasa salarial más el diferencial del cargo correspondiente para todas las horas trabajadas en dicho cargo. En caso de situaciones de emergencia, cuando el Empleador solicite a un empleado que trabaje en otro departamento o categoría laboral, dicho empleado no incurrirá en pérdida salarial alguna y recibirá el pago según su tasa salarial regular. Cuando un empleado se traslade o solicite trabajar en un departamento o una categoría laboral diferente, recibirá su pago de acuerdo con el Anexo A: Matriz de contratación.

**11.7 Diferenciales de turno.** Todos los empleados de la unidad de negociación recibirán diferenciales por turno correspondientes a todas las horas trabajadas en dicho turno, según se describe a continuación en la tabla de diferenciales de turno. Estos diferenciales de turno se aplicarán como pagos mínimos en todos los centros representados por SEIU Local 503.

**Diferencial de turno.**

VESPERTINO 2:00 p. m. a 10:00 p. m.	NOCTURNO 10:00 p. m. a 6:00 a. m.
\$0.50/hora	\$0.75/hora

**11.8 Tasa diferencial por capacitación.** Los empleados de la unidad de negociación que tengan asignada la tarea de capacitar/orientar a los empleados recibirán una remuneración de quince dólares (\$15) por cada día dedicado a la capacitación. El instructor recibirá su pago durante el primer período de pago posterior al momento en el que el nuevo empleado complete un día de capacitación. Siempre que el nuevo empleado conserve su trabajo por un plazo de noventa (90) días posteriores a la fecha de contratación o traslado, el instructor recibirá un pago de quince dólares (\$15) adicionales por cada día dedicado a la capacitación en el primer período de pago posterior al plazo de noventa (90) días transcurridos desde la fecha de contratación del nuevo empleado. Para fines de ofrecer el tiempo de capacitación adecuado, el Empleador hará todos los esfuerzos razonables para garantizar que la cantidad de residentes asignada esté basada en un solo cargo. Los empleados de la unidad de negociación tendrán la oportunidad de agregar sus aportes en cuanto a la elaboración de un programa de capacitación de los instructores a través del Comité de la Gerencia y los Empleados u otro proceso acordado mutuamente.

## **ARTÍCULO 12: SEGURO MÉDICO Y DENTAL/SEGURO DE VIDA Y POR INCAPACIDAD**

**12.1 Beneficios del seguro.** Los empleados de la unidad de negociación serán elegibles para recibir los mismos beneficios médicos, dentales, de seguro de vida y por discapacidad, bajo los mismos términos, criterios y elegibilidad que existan al momento de la fecha de entrada en vigencia del presente Contrato. El Empleador tendrá el derecho de agregar, eliminar o modificar dichos beneficios y políticas de manera unilateral y a su entera discreción, sin obligación alguna de negociar, siempre que dichos cambios se apliquen de manera proporcional a todos los empleados de Avalon en Oregón (pertenecientes y no pertenecientes a los cargos de gerencia).

**12.2 Cobertura para cónyuges y dependientes.** El Empleador ofrecerá cobertura de seguro médico a sus empleados, cónyuges y dependientes, de acuerdo con las leyes estatales y federales relativas a la elegibilidad.

**12.3 Primas del seguro.** El Empleador acepta seguir cubriendo todos los costos de las primas de seguro médico por un monto que no será inferior a los porcentajes indicados a continuación durante el resto del año del plan 2021 por cualquier plan ofrecido que resulte igual o menos costoso que el plan de \$1,500 de Ameriben 2018:

Plan	Porcentaje del empleador	Porcentaje del empleado
Solo para empleados	91%	9%
Empleados e hijos	82%	18%
Empleados y cónyuges	76%	24%
Empleados y familiares	77%	23%

El Empleador se compromete a seguir cubriendo todos los costos de las primas del seguro médico por un monto no menor a los porcentajes que se indican a continuación durante la vigencia de los años de los planes 2022, 2023 y 2024 para cualquier plan ofrecido que resulte igual o menos costoso que el plan de \$1,750 de Ameriben 2021.

Plan	Porcentaje del empleador	Porcentaje del empleado
Solo para empleados	90%	10%
Empleados e hijos	80%	20%
Empleados y cónyuges	75%	25%
Empleados y familiares	75%	25%

**12.4 Reapertura de la atención de salud.** SEIU y Avalon participarán en la reapertura de atención de salud para negociar los beneficios de atención de salud por un período de 90 días calendario. La reapertura de la atención de salud se producirá 120 días calendario después de que el plan de atención de salud esté disponible a través del Fideicomiso de Atención de Salud a Largo Plazo de Oregón (Fideicomiso de Atención de Salud). Se prevé que el beneficio del Fideicomiso de Atención de Salud esté disponible entre julio y septiembre del 2022. La disposición, ni huelga/ni suspensión de labores, del contrato permanecerá vigente durante las negociaciones de la reapertura de la atención de salud. El único tema a consideración de las negociaciones de reapertura de la atención de salud son los planes de atención de

salud ofrecidos por el Empleador, y la participación del Empleador en el Fideicomiso de Atención de Salud a Largo Plazo de Oregón.

**12.5 Elegibilidad del empleado.** El Empleador no debe cambiar las horas de los empleados con el único propósito de limitar la elegibilidad de cobertura de beneficios de salud.

**12.6 Deducciones de nómina.** Los Empleados autorizarán las deducciones de nómina para pagar su parte de la cobertura.

**12.7 Cuenta de gastos flexibles (“FSA”).** El Empleador continuará ofreciendo el beneficio respectivo de la Cuenta de Gastos Flexibles (por su sigla en inglés “FSA”) de acuerdo con los términos y condiciones del Contrato actual.

**12.8 Otros beneficios.** Los beneficios y políticas que no se encuentren descritos en el presente Contrato, o que se encuentren vigentes o entren en vigor en el futuro, solo continuarán a elección del Empleador, y la discontinuación de estos no constituirá una infracción del Contrato. El Empleador tendrá el derecho de agregar, eliminar o modificar dichos beneficios y políticas de modo unilateral y a su entera discreción, sin obligación alguna de negociar.

**12.9 Trabajo legislativo conjunto.** Las Partes acuerdan trabajar de forma conjunta para resolver asuntos de asequibilidad a través de las soluciones legislativas disponibles en Oregón, tales como la transferencia directa del aumento del costo del seguro médico al programa de Medicaid. En la medida que las partes establezcan un nivel mínimo de beneficios con reembolso de costos del seguro de salud y/o la transferencia directa de los costos reales del Empleador que permita a todos los Empleadores proporcionar un seguro médico completamente pago por este, las partes volverán a abrir este Contrato y negociarán, como estaba previsto, conforme a los resultados legislativos.

## **ARTÍCULO 13: DÍAS FERIADOS**

**13.1 Días feriados.** Los siguientes se reconocerán como días feriados: Día de Año Nuevo, Día de Pascua, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Día de Navidad. Si un empleado que celebra un día feriado diferente a aquellos mencionados anteriormente solicita dicho día libre, el Empleador hará todos los esfuerzos razonables para otorgar dicha solicitud.

**13.2 Programación equitativa de los días feriados libres.** Se programarán los días feriados libres de manera equitativa.

**13.3 Pago de primas en días feriados.** A los empleados de la unidad de negociación se les pagará una y media veces su salario básico por hora por todas las horas efectivamente trabajadas en el día feriado reconocido. A los empleados de la unidad de negociación se les pagará el doble del tiempo de su salario básico por hora por todas las horas efectivamente trabajadas en el Día de Acción de Gracias y Día de Navidad. Los empleados deben trabajar durante los turnos programados tanto antes como después del día feriado, a fin de recibir su pago de la prima por días feriados, a menos que el Empleador haya cancelado el turno o les haya solicitado ofrecerse como voluntarios para cancelarles el turno. Si el empleado no trabaja su turno programado ni antes ni después del día festivo trabajado, el empleado recibirá como remuneración el tiempo regular de las horas trabajadas el día festivo, a menos que el Empleador haya cancelado el turno o les haya solicitado ofrecerse como voluntarios para cancelarles el turno.

**13.4 Día feriado por ceremonia de nacionalización.** Un empleado puede tomarse libre un día completo de trabajo (en régimen de tiempo remunerado) para asistir a su propia ceremonia de nacionalización. Un empleado debe notificar al Empleador tan pronto lo considere razonable y factible en vista de las circunstancias. El Empleador puede solicitar al empleado una verificación que respalde la solicitud de tiempo libre.

## **ARTÍCULO 14: TIEMPO LIBRE REMUNERADO**

Se ofrecerá tiempo libre remunerado, según lo establecido en este Artículo, para los fines de descanso, relajación, interrupciones planificadas y no planificadas del lugar de trabajo, o para asistir a asuntos personales, incluida la Licencia por Enfermedad de Oregón. Todo PTO se calculará con base en la tasa básica salarial del empleado.

**14.1 Elegibilidad.** Los empleados nuevos no serán elegibles para recibir el tiempo libre remunerado durante los primeros noventa (90) días de su período de servicio. Sin embargo, durante este período dichos empleados acumularán PTO, y ese tiempo se considerará obtenido y disponible para su uso después de que completen los noventa (90) días de su período de servicio. A partir de entonces, el tiempo acumulado adquirirá el carácter de tiempo obtenido para el siguiente período de pago después de su acumulación. Los empleados de guardia no son elegibles para recibir PTO, pero acumularán horas derivadas de la Licencia por Enfermedad de Oregón a una tasa de una (1) hora por cada treinta (30) horas trabajadas, y utilizarán la licencia por enfermedad de acuerdo con el Reglamento para Licencias Remuneradas por Enfermedad Obligatorias del Estado de Oregón, y sujeto a las limitaciones permitidas por tales reglamentos.

**14.2 Disponibilidad.** Los empleados no pueden tomar PTO antes de que realmente lo obtengan. A partir de entonces, las horas de PTO están disponibles para su uso en el período de pago después de la fecha en que se acumula el tiempo de PTO. El saldo del PTO de un empleado no superará el PTO máximo obtenido que figure en el cronograma a continuación.

**14.3 Acumulación.** Un empleado acumulará horas de tiempo libre remunerado con todas sus horas pagadas (hasta ochenta [80] horas por período de pago) en función de sus años de servicio, que aumentarán en la fecha de aniversario de su contratación con el Empleador, de acuerdo con el siguiente cronograma:

<b>Años de servicio</b>	<b>Tasa acumulada</b>	<b>PTO anual acumulado</b>	<b>PTO máximo obtenido</b>
De 0 a 12 meses	0,0385	80 horas	
De 12 a 60 meses (de 2 a 5 años)	0,0654	136 horas	176 horas
De 60 a 180 meses (de 6 a 15 años)	0,0885	184 horas	224 horas
Más de 15 años	0,1077	224 horas	264 horas

Para recibir la cantidad máxima de PTO, el empleado deberá acreditar, como mínimo, ochenta (80) horas pagadas en cada período de pago con un máximo de 2080 horas pagadas por año (veintiséis [26] períodos de pago). Si se multiplica la tasa acumulada por las 2080 horas de un empleado con dos años de servicio (0.0654), la persona habrá obtenido 136 horas de PTO en ese año.

Una persona que tenga menos de ochenta (80) horas pagadas por período de pago obtendrá menos PTO, dado que se reduce la cantidad de horas pagadas. Por ejemplo: una persona que acredite veinte (20) horas pagadas a la semana durante cincuenta y dos (52) semanas contará con 1040 horas pagadas. Las 1040 horas pagadas posteriormente estarán sujetas a la tasa acumulada de 0.0654, y el empleado obtendrá un máximo de 68 horas de PTO.

**14.4 Oferta de incentivos.** Para fines de evitar una pérdida y recompensar a quienes utilizan sus horas de PTO eficazmente, un empleado de la unidad de negociación puede cobrar en efectivo hasta cuarenta (40) horas del PTO obtenido por año. Dichos cobros en efectivo pueden tener lugar en cualquier momento del año en aumentos mínimos de ocho (8) horas. Si el supervisor y el empleado no pueden programar el PTO del empleado, lo que supondría una pérdida por parte del empleado de su PTO, se renunciará al PTO máximo obtenido hasta que pueda programarse. Los

empleados de guardia no pueden cobrar en efectivo las horas derivadas de la Licencia por Enfermedad de Oregón.

**14.5 Solicitud de tiempo libre remunerado.** Los empleados que soliciten una interrupción planificada en su trabajo deben solicitar dicho tiempo libre por escrito antes del decimoquinto (15.º) día del mes para el horario del mes siguiente. El Empleador aprobará o negará la solicitud por escrito en un plazo de una (1) semana, exceptuando días feriados. Las solicitudes de tiempo libre remunerado realizadas con más de dos (2) meses de anticipación no se rechazarán de manera injustificada. Las solicitudes escritas del PTO pueden realizarse hasta con seis (6) meses de anticipación al tiempo libre solicitado. La incapacidad de prever necesidades relativas al censo y asignación de personal no constituirá un motivo para rechazar dichas solicitudes. Las solicitudes escritas se tendrán en cuenta según el orden de recepción. Si se reciben dos o más solicitudes escritas pidiendo el mismo tiempo libre dentro de un período de veinticuatro (24) horas, y el Empleador se inclina por aprobar la solicitud, la solicitud se aprobará teniendo en cuenta la antigüedad, conforme a la definición de Antigüedad en las demás partes del Contrato.

**14.6 Reportarse enfermo.** Las interrupciones no planificadas en el trabajo requieren que el empleado notifique a su supervisor antes del inicio del turno (o a otra persona designada) al menos con dos (2) horas de anticipación. Cuando las circunstancias impidan que un empleado proporcione tal aviso adecuado, el empleado notificará la situación tan pronto como sea posible. En todos los casos, la posibilidad y el momento en que un empleado puede proporcionar de forma factible un aviso dependerá de los hechos y circunstancias individuales de cada situación. Las solicitudes para usar el PTO con el fin de cubrir ausencias por motivos de salud definidos en ORS 653.616, no se rechazarán. Las solicitudes para usar el PTO con otros fines no se rechazarán de manera injustificada. La incapacidad de prever necesidades relativas al censo y asignación de personal no constituirá un motivo para rechazar dichas solicitudes, pero los déficits en la asignación de personal pueden tenerse en cuenta. Los empleados de la unidad de negociación no estarán obligados a conseguir su propio reemplazo cuando

se reportan enfermos. Si el empleado no completó el Leave Request Form (Formulario de solicitud de licencia) antes de tomarse la licencia, este deberá completarse en un plazo de tres (3) días hábiles posteriores a la reincorporación al trabajo.

**14.7 Pago final a la terminación del vínculo laboral.** El empleado que renuncie con aviso por escrito enviado con al menos catorce (14) días calendario de anticipación recibirá el pago de sus horas de PTO obtenidas en su último cheque.

Los empleados que renuncien con aviso adecuado deberán trabajar todos los turnos programados durante el plazo para realizar la notificación, a fin de ser elegibles para recibir el pago de las horas de PTO no utilizadas, a menos que su ausencia se deba a un cambio de horario aprobado, o a una licencia legalmente protegida, como por ejemplo OFLA, FMLA. El uso del tiempo de licencia aprobado, o las modificaciones de horario aprobadas (como la cancelación de un turno programado con aviso adecuado) no se contarán en contra del empleado para efectos del pago del PTO.

Los empleados despedidos con justa causa no son elegibles para recibir PTO.

## **ARTÍCULO 15: LICENCIA REMUNERADA**

Los empleados, después de su período de prueba, tendrán derecho a recibir una licencia remunerada como se describe a continuación:

**15.1 Licencia por duelo.** Un empleado gozará de un tiempo razonable de ausencia del trabajo y recibirá su tasa salarial ordinaria hasta por tres (3) días hábiles programados de licencia en caso de fallecimiento de un miembro del núcleo familiar. Para efectos de este Artículo, el “núcleo familiar” se define como los padres, cónyuge, hermanos, abuelos, nietos, hijos, (por nacimiento, por adopción legal, e incluyendo hijos por procesos de acogida) parientes “adoptivos” correspondientes, parientes políticos, o pareja de hecho.

Los empleados son responsables de iniciar la solicitud y obtener la aprobación del supervisor para el uso de dicho tiempo libre. Es posible que los empleados deban presentar una verificación respecto a su necesidad de tomar dicho tiempo libre.

**15.2 Licencia por servicio como jurado.** Si un empleado de la unidad de negociación es convocado para prestar servicio como jurado, deberá informar a su supervisor en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas posteriores a recibir la citación.

El Empleador adaptará el tiempo libre del empleado para efectos del servicio como jurado. El Empleador pagará al empleado de la unidad de negociación su salario ordinario por no más de ocho (8) horas al día durante un máximo de diez (10) días hábiles, para cualquier período de doce (12) meses. Por concepto del pago por el servicio como jurado que supere los diez (10) días hábiles, el empleado recibirá un estipendio de cincuenta (\$50) dólares al día.

El empleado podrá conservar el pago que le realice el tribunal. El pago por el servicio como jurado solo se otorgará por dicho servicio realizado de lunes a viernes. Si el empleado es relevado del servicio como jurado y quedan cuatro (4) horas o más de la jornada laboral, se espera que regrese al trabajo. Para recibir su pago por el servicio como jurado, el empleado debe solicitarle al secretario del tribunal que firme el formulario de la notificación de servicio como jurado, que indica el momento en que se relevó al empleado de dicho servicio. El empleado entregará dicho documento al Coordinador de Nómina del centro. El tiempo dedicado al servicio como jurado no se descontará del PTO acumulado del empleado.

Si el empleado trabaja durante el turno nocturno, puede solicitarle al Administrador una licencia para prestar servicio como jurado durante el día antes de tener que presentarse ante el tribunal, en caso de que el intervalo del tiempo entre su turno y el proceso judicial no le permitirá contar con un período razonable para descansar. El Administrador puede elegir liberar al empleado de un turno parcial, si esto le brinda el tiempo razonable para descansar antes de presentarse a prestar servicio como jurado.

**15.3 Licencia por servicio como testigo.** Cada vez que el Empleador le solicite a un empleado de la unidad de negociación que se presente como testigo, seguirá recibiendo su salario completo.

## **ARTÍCULO 16: LICENCIA NO REMUNERADA**

**16.1 Licencias para ausentarse.** El Empleador puede implementar, modificar o eliminar las licencias para ausentarse no remuneradas, tal y como se describe en sus políticas y su manual, y conforme a todos los requisitos de licencia estatales y federales. El Empleador se reserva el derecho de modificar sus políticas relativas a las licencias para ausentarse. Antes de cualquier implementación, el Empleador informará a la Unión acerca de cualquier cambio material y sustancial en sus políticas relativas a las licencias para ausentarse. El Empleador deberá cumplir con todas las leyes federales y estatales respecto a las licencias por razones médicas y familiares, licencias por incapacidad y licencias militares.

**16.2 Licencia de la Unión.** Se le otorgará una licencia para ausentarse hasta por seis (6) meses a un Empleado de la Unidad de Negociación por centro durante la vigencia de su Contrato con el fin de que pueda asumir un cargo de tiempo completo en la Unión, siempre y cuando dicha licencia no interfiera con las operaciones del Empleador. Al final de dicha licencia, el Empleado de la Unidad de Negociación debe reincorporarse a un cargo que sea equivalente en cuanto al salario y la categoría laboral, pero puede ser un turno diferente.

## **ARTÍCULO 17: JUBILACIÓN**

Los empleados serán elegibles para el mismo plan 401(k) o cualquier otro plan de jubilación que los empleados del Empleador que no pertenezcan a la unidad, de conformidad con los mismos términos, criterios y elegibilidad. El Empleador tendrá derecho a agregar, eliminar o modificar dichos beneficios y políticas de modo unilateral y a su entera discreción, y sin obligación alguna de negociar, siempre que dichos cambios se apliquen de manera uniforme a los empleados pertenecientes y no pertenecientes a la unidad.

## **ARTÍCULO 18: BENEFICIOS EDUCATIVOS CONTINUOS Y PROGRAMA DE PRÉSTAMOS**

**18.1 Educación continua.** Los empleados serán elegibles para los mismos beneficios de educación continua y programas de préstamos que los empleados del Empleador que no pertenezcan a la unidad, de conformidad con los mismos términos, criterios y elegibilidad. El Empleador tendrá derecho a agregar, eliminar o modificar dichos beneficios y políticas de modo unilateral y a su entera discreción, y sin obligación alguna de negociar, siempre que dichos cambios se apliquen de manera uniforme a los empleados pertenecientes y no pertenecientes a la unidad.

**18.2 Clases de idiomas.** Previa aprobación, los empleados serán elegibles para asistir a clases de idiomas pagadas por el Empleador. Esto puede estar dirigido a empleados que busquen afianzar su dominio del idioma inglés, y también para aquellos que deseen aprender otros idiomas.

## **ARTÍCULO 19: DERECHOS DE LOS EMPLEADOS Y ACCIONES CORRECTIVAS POR JUSTA CAUSA**

### **19.1 Acción Correctiva por justa causa**

A. El Empleador tendrá el derecho a despedir, suspender, o disciplinar a cualquier empleado por justa causa, según las políticas del Empleador. De acuerdo con el artículo sobre derechos gerenciales, el Empleador publicará un Manual para el Empleado, así como una política y procedimientos sobre recursos humanos. Los empleados en período de prueba pueden estar sujetos a medidas disciplinarias o despidos por cualquier motivo, y no podrán recurrir al procedimiento de presentación de quejas y arbitraje establecido en el presente Contrato. Todos los documentos disciplinarios identificarán la(s) política(s) específica(s) del Empleador que apoya(n) la Acción Correctiva.

### ***Pasos para la Acción Correctiva***

Nivel I	Advertencia verbal por escrito
Nivel II	Segunda advertencia por escrito
Nivel III	Advertencia por escrito final (puede incluir una suspensión no remunerada)
Nivel IV	Terminación del vínculo laboral

En función de la naturaleza y la gravedad del incidente, el empleador podrá omitir cualquier paso, u omitir todos, y pasar al despido generado por una primera infracción sin previo aviso ni advertencia.

- B. En virtud de la presente Sección, ninguna discusión relativa al “asesoramiento verbal” entre un empleado y un supervisor se considerará como una medida disciplinaria. En consecuencia, tal asesoramiento verbal no se considerará como un asunto sujeto a los procedimientos de presentación de quejas y arbitraje. Por el contrario, una “advertencia verbal” irá acompañada de una notificación por escrito que se incluirá en el expediente del empleado. La advertencia verbal se considerará parte de un procedimiento de medidas disciplinarias progresivas.
- C. El Empleador reconoce el concepto de medida disciplinaria progresiva, y se esforzará por utilizar una respuesta disciplinaria progresiva en los casos de rendimiento laboral inadecuado o violación de las normas del lugar de trabajo del Empleador. Sin embargo, la naturaleza y la gravedad de una infracción facilitarán la imposición de una medida disciplinaria de cualquier nivel, que podría incluir el despido. En caso de que exista un conflicto, el contenido de este Contrato prevalecerá sobre las normas de trabajo del Empleador. Un empleado puede estar representado por un Delegado de la Unión, un representante del personal u otro miembro de la unión del centro de su elección si eligen estar representados en reuniones convocadas por el empleador que razonablemente podrían resultar en una medida disciplinaria, siempre que haya un delegado de la Unión disponible.

D. Cuando el Empleador tome medidas disciplinarias contra un empleado, se entregará una copia de dichas medidas al empleado y a la Unión, si así lo solicitan. La política del empleador es que los empleados firmen una copia del documento de la medida disciplinaria, que se interpretará únicamente como un acuse de recibo y no una admisión de culpabilidad. El incumplimiento relacionado con la entrega de dichas copias no estará sujeta a los procedimientos de presentación de quejas y arbitraje del presente Contrato.

E. La Unión, actuando en nombre de cualquier empleado que la Unión considere que ha sido objeto de una medida disciplinaria sin justa causa, tendrá el derecho de apelar dicha medida disciplinaria según el procedimiento de presentación de quejas y arbitraje establecido en el presente documento.

**19.2 Medidas disciplinarias progresivas y justa causa.** El Empleador tendrá el derecho de mantener la disciplina y eficiencia en sus operaciones, incluyendo el derecho de despedir, suspender o imponer medidas disciplinarias a un empleado por justa causa, aplicando una medida disciplinaria progresiva. Las Políticas del Empleador describen los motivos para imponer medidas disciplinarias o el despido, incluido el despido inmediato, siempre que dichas políticas no sean incompatibles con el presente Contrato. Cualquier empleado en período de prueba puede ser despedido o estar sujeto a medidas disciplinarias por parte del Empleador, a su entera discreción. El procedimiento de quejas o arbitraje no tendrá por objeto cuestión alguna relacionada con las medidas disciplinarias o el despido de los empleados en período de prueba.

**19.3 Derecho de representación de la Unión.** Las medidas disciplinarias se impondrán únicamente en presencia de un Delegado de la Unión, salvo en aquellos casos en los que dicho Delegado no se encuentre disponible inmediatamente, el empleado elija no tener representación de la Unión, o la infracción por la que se imponga una suspensión o despido constituya una “ofensa muy grave” que justifique una acción sumaria de cumplimiento (es decir, agresión, ataque o amenaza de violencia

física contra compañeros de trabajo o representantes de la gerencia, etc.). Cuando el Delegado de la Unión no esté presente en tales casos, el Empleador impondrá medidas disciplinarias, no interrogará al empleado y notificará al Delegado tan pronto como sea posible acerca de la medida implementada. El empleador informará a los empleados de su derecho a tener representación de la Unión. Los empleados pueden elegir no tener representación, indicándolo a través de un formulario que incluya los términos acordados mutuamente por el Empleador y la Unión.

**19.4 Proceso de acción correctiva.** Supongamos que un supervisor tiene motivos para imponer una acción correctiva a un Empleado de la Unidad de Negociación. En ese caso, el supervisor hará lo posible para implementar rápidamente la acción correctiva en privado. Todos los empleados en los centros deben tratarse con dignidad y respeto. Supongamos que cualquier comunicación entre un supervisor y un miembro de la unión puede dar lugar a una acción correctiva. En ese caso, el supervisor le notificará al miembro y le dará un tiempo razonable para que un representante de la Unión elegido por este último se una a la conversación posterior. Durante la conversación, el supervisor informará al miembro acerca de por qué se le está investigando o emitiendo una Acción Correctiva, identificando al mismo tiempo la(s) política(s) específica(s) del Empleador que apoye(n) la acción correctiva. El supervisor también puede hacer que un testigo se una a la conversación. En una situación que involucre la suspensión de un miembro, el supervisor también explicará por qué la suspensión tendrá lugar antes de que se complete el período de debida diligencia del Empleador con respecto a la determinación de la acción correctiva. Supongamos que un supervisor suspende a un miembro antes de completar una investigación que no corrobora la(s) acusación(es) inicial(es). En ese caso, el empleador compensará al miembro por los días laborales programados perdidos por motivo de la suspensión, conforme a las prácticas de pago del empleador.

**19.5 Notificación de despidos y suspensiones.** El Empleador deberá notificar a la Unión por escrito, mediante correspondencia por correo electrónico, sobre cualquier despido o suspensión dentro de un plazo de cuarenta y ocho (48) horas posteriores

(excluyendo sábados, domingos y días feriados) desde el momento del despido o la suspensión.

**19.6 Registro disciplinario.** Se entregarán copias de todas las medidas disciplinarias al empleado implicado y al Delegado de la Unión. Un empleado tiene derecho a adjuntar sus comentarios a cualquier registro disciplinario en su expediente.

## **ARTÍCULO 20: REGISTROS DEL PERSONAL**

**20.1 Expedientes del personal.** Los expedientes del personal son propiedad del Empleador. El Empleado de la Unidad de Negociación tendrá permitido examinar todos los materiales contenidos en su expediente en un plazo de tres (3) días hábiles después de realizar la solicitud. Los registros se pueden revisar en presencia de un representante del Empleador. El Empleado de la Unidad de Negociación podrá realizar una solicitud por escrito de los expedientes del personal y recibirá una copia de estos en un plazo de cinco (5) días hábiles. “Días hábiles” se refiere a los días que no corresponden a fines de semana ni días feriados.

**20.2 Materiales y evaluaciones disciplinarias.** Ninguna Acción Correctiva, material disciplinario o evaluaciones se incluirán en el expediente del Empleado de la Unidad de Negociación, salvo que el empleado haya tenido la oportunidad de revisarlos, firmarlos y haya recibido una copia. La firma de un formulario de Acción Correctiva (Corrective Action form) constituye un reconocimiento del documento, pero no representa la aceptación de la Acción Correctiva. Rehusarse a firmar una Acción Correctiva no implica la anulación de esta. El empleado tiene derecho a adjuntar a la Acción Correctiva una declaración por escrito en la que manifieste su opinión. Dicha declaración se adjuntará a la Acción Correctiva en el expediente del empleado.

**20.3 Formularios para empleados.** Las comunicaciones escritas relacionadas con acciones correctivas o disciplinarias del empleado (“Formularios”) no se eliminarán del expediente del empleado. Sin embargo, dichos Formularios que tengan más de dieciocho (18) meses de antigüedad no serán considerados por el Empleador al

contemplar nuevas acciones disciplinarias o al evaluar el desempeño laboral del Empleado bajo los principios de causa justa y disciplina progresiva, a menos que dichos Formularios se relacionen con las acusaciones de abuso, violencia, robo, acoso, discriminación o violaciones de la conducta ética de un Empleado, las cuales permanecerán vigentes indefinidamente.

## **ARTÍCULO 21: PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y ARBITRAJE**

**21.1 Intención.** Las partes desean resolver los problemas y conflictos de manera informal y en el nivel más bajo de supervisión, siempre que sea posible. Los empleados tienen derecho a tener Representación de la Unión en cualquier disputa que surja de la aplicación de este Contrato. El empleado es responsable de solicitar la representación de la Unión para que asista a las reuniones de investigación, disciplinarias o relacionadas con la queja. En la medida de lo posible y de manera oportuna, el Empleador respetará la elección del representante del empleado, a menos que dicho representante esté involucrado en la disputa.

**21.2 Definición de queja.** Una queja se definirá como una reclamación de infracción de una o más disposiciones específicas de este Contrato y que no esté excluida de manera expresa del procedimiento de presentación de quejas y arbitraje. De conformidad con este procedimiento, tanto la Unión como el Empleador pueden presentar una queja ante el otro. Sin embargo, el siguiente procedimiento está redactado desde la perspectiva de presentación de quejas por parte de la Unión ante el Empleador. La conciliación de una queja por cualquiera de las partes no sentará precedente, a menos que se acuerde mutuamente por escrito. Un empleado puede recibir servicios de asesoría o representación de parte de un representante de la Unión en cualquier nivel del procedimiento de presentación de quejas.

**21.3 Plazos relativos a las quejas.** Los plazos que se establecen a continuación solo pueden ampliarse mediante acuerdo mutuo por escrito entre el Empleador y la

Unión. La queja se debe presentar por escrito en un plazo de treinta (30) días calendario a partir del evento que dio lugar a la inquietud o bien desde la fecha en que el empleado tuvo o debería haber tenido conocimiento de este. Las quejas relacionadas con indemnizar al empleado se considerarán efectuadas en el momento de efectuar el pago, o bien en el momento en que se debía efectuar el pago, pero no se hizo, si esa es la disputa. Las quejas sobre la elegibilidad de un empleado para recibir un beneficio se considerarán efectuadas cuando el Empleador tome la decisión correspondiente a dicha elegibilidad del empleado. El incumplimiento de los plazos establecidos en el procedimiento de presentación de quejas por parte del Empleador permitirá que el empleado o la Unión escalen la queja al siguiente nivel dentro de los plazos especificados en el presente. Los plazos son importantes. El hecho de que el empleado o la Unión no presenten una queja, tal y como se define en esta Sección, de manera oportuna, o no la escalen oportunamente, conforme a los plazos establecidos en el procedimiento de presentación de quejas, constituirá el retiro formal de la queja.

**21.4 Encuentro de opción informal.** Se invita al empleado a discutir una inquietud sobre el lugar de trabajo con su supervisor. El Concepto de Puertas Abiertas se usa para que el empleado y el supervisor discutan juntos las inquietudes sobre el lugar de trabajo. El Concepto de Puertas Abiertas es un método informal para resolver problemas a tiempo, mantener las relaciones de trabajo y promover un entorno laboral productivo para todos los empleados. A fin de facilitar la comunicación abierta y resolver oportunamente los problemas, se invita a los empleados a que le comuniquen al Empleador cualquier pregunta o inquietud relacionada con el trabajo. El Empleador ve con buenos ojos tales discusiones puesto que le permiten mantener un entorno productivo y armonioso. Los Empleados no estarán sujetos a ninguna acción laboral adversa por plantear inquietudes de buena fe. Aunque se puede poner en contacto con cualquier supervisor para discutir un problema o inquietud, el Empleador recomienda que los empleados primero intenten resolver la situación con su supervisor inmediato. Esa persona, por lo general, es la más indicada para evaluar la situación y proporcionar una solución adecuada. Suponga que un empleado no está satisfecho con la decisión del supervisor o no se siente cómodo discutiendo el asunto

con su supervisor inmediato. En ese caso, el empleado puede acudir al jefe del supervisor inmediato. El empleado puede expresar todas estas preocupaciones verbalmente. El Empleador tendrá quince (15) días calendario para responder a cualquier asunto que surja a través de la política de Puertas Abiertas.

**21.5 Nivel I: Queja presentada por escrito ante el administrador.** Una queja relacionada con la terminación del vínculo laboral de un empleado debe presentarse en el nivel I en un plazo de diez (10) días posteriores al despido. El empleado que tenga una queja, con la ayuda opcional de un representante de la Unión debe, en un plazo de treinta (30) días calendario después de que el empleado conociera o hubiera conocido razonablemente la causa de dicha queja, presentarla por escrito ante el Administrador del Centro. La queja escrita debe incluir la siguiente información pertinente:

1. El (los) Artículo(s) específico(s) de este Contrato que presuntamente hayan sido infringidos.
2. Una descripción breve basada en los hechos sobre cómo se infringieron las disposiciones específicas de la(s) Sección(es) identificada(s).
3. La fecha de cada presunta infracción de la(s) Sección(es) identificada(s).
4. El recurso específico solicitado para cada presunta infracción (es decir, de ser posible, describir cómo el reclamante será “íntegramente resarcido de todas las maneras posibles”);
5. La razón por la cual la respuesta en el nivel previo no es satisfactoria, si se apela la queja y se escala al siguiente nivel; y
6. Los nombres del (de los) demandante(s) y de los representantes de la Unión que presentan la queja. Las infracciones de otras Secciones del contrato no se pueden alegar después de que se haya presentado la queja escrita y la otra parte la haya aceptado.

El representante de la Unión y el administrador deben acordar una fecha convenida mediante acuerdo mutuo para reunirse en un plazo de quince (15) días calendario a partir del recibo de dicha queja por parte del Administrador, a fin de revisarlo, y si es posible, intentar resolver el asunto. El Administrador debe proporcionar una respuesta

a la queja escrita dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la reunión relacionada con una queja y por escrito. La respuesta del Nivel I resolverá el asunto salvo que se apele y se escale al Nivel II. La respuesta por escrito se proporcionará al empleado y al representante de la unión.

Suponga que la Unión ha solicitado información del Empleador a la que legalmente tiene derecho, y este último no ha respondido a la solicitud por lo menos setenta y dos (72) horas antes de la reunión programada relacionada con la queja del Nivel I. En ese caso, la Unión tendrá la opción de posponer la audiencia a una fecha convenida mediante acuerdo mutuo.

**21.6 Nivel II: Apelación de la queja.** Suponga que las Partes no pueden resolver la disputa en el Nivel I. En ese caso, la Unión puede presentar una apelación de la queja para pasar al Nivel II. La Unión tiene quince (15) días calendario a partir del recibo de la respuesta o ausencia de respuesta del Nivel I para notificar al Delegado del Empleador (por ejemplo, el Supervisor del Administrador, el Asesor de Recursos Humanos, el Abogado Laboral) por escrito (por ejemplo, mediante correo electrónico) la apelación por parte de la Unión de la queja para pasar al Nivel II.

Tras recibir la solicitud de queja del Nivel II por escrito, el Delegado del Empleador y el Delegado de la Unión (por ejemplo, el Delegado u Organizador de la Unión, etc.) deben programar la reunión relacionada con la queja del Nivel II. El representante de liderazgo designado por el Empleador y la Unión se reunirán en un plazo de quince (15) días calendario con el fin de llevar a cabo la reunión relacionada con la queja del Nivel II. El Líder Designado debe proporcionar una respuesta al representante de la Unión dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la reunión relacionada con la queja y por escrito. La respuesta del Nivel II por parte de los Delegados del Empleador resolverá el asunto, salvo que este se remita a mediación o arbitraje, como se establece más adelante.

Suponga que la Unión ha solicitado información del Empleador, y este último no ha respondido a la solicitud por lo menos setenta y dos (72) horas antes de la reunión

programada relacionada con la queja del Nivel II. En ese caso, la Unión tendrá la opción de posponer la audiencia a una fecha convenida mediante acuerdo mutuo.

**21.7 Mediación opcional.** Si la queja no se resuelve en el Nivel II, cualquiera de las partes puede solicitar por escrito, en un plazo de quince (15) días calendario a partir de la respuesta o ausencia de respuesta del Nivel II, que el asunto dé lugar a una mediación. El proceso de mediación no interferirá con la programación del arbitraje. Suponga que la parte no solicitante acepta participar en una mediación opcional. En ese caso, la parte solicitante debe solicitar un panel al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (por su sigla en inglés “FMCS”) u otro grupo de mediación que las partes acuerden. Se seleccionará al mediador eliminando los nombres de la lista alternativamente hasta que quede un solo nombre. El mediador no tendrá autoridad para vincular legalmente a ninguna de las partes mediante contrato.

**21.8 Arbitraje.** En caso de que una queja no se resuelva en el Nivel II y las Partes no hayan recurrido a la mediación, la Unión podrá apelar al arbitraje mediante un aviso por escrito al Delegado del Empleador en un plazo de quince (15) días calendario a partir de la fecha en la que recibió la respuesta o ausencia de respuesta del Empleador a la queja del Nivel II. Ninguna alegación de una Parte sobre el incumplimiento del Contrato o demanda por indemnización podrá someterse a arbitraje, a menos que la Parte la haya presentado inicialmente de forma oportuna según el procedimiento identificado en las secciones anteriores. Después de que la unión haya notificado al Empleador de una apelación al arbitraje, la Unión iniciará el Proceso de Selección del Árbitro.

1. **Proceso de selección del árbitro.** Suponga que el Empleador y la Unión no han establecido mediante acuerdo mutuo un panel permanente de árbitros. En ese caso, tras la presentación oportuna de un requerimiento de arbitraje, la parte peticionante debe solicitar al FMCS una lista en un plazo de treinta (30) días calendario y notificar al respecto la otra parte. El FMCS proporcionará a las partes una lista de nueve (9) árbitros, de los cuales al menos cinco (5) deben tener un Doctorado en

Derecho de un programa de posgrado en una facultad de derecho acreditada por el Colegio de Abogados de Estados Unidos. En un plazo de siete (7) días calendario después de recibida la lista, las partes deben seleccionar al árbitro eliminando los nombres de la lista alternativamente. El último nombre que quede será el árbitro. La decisión sobre la parte que inicie el procedimiento de eliminación de nombres se tomará lanzando una moneda al aire.

2. **Cronogramas de arbitraje.** Una vez que las Partes hayan seleccionado a un Árbitro de manera adecuada, se debe establecer una fecha de arbitraje en un plazo de sesenta (60) días calendario o en la fecha más próxima en la que todas las partes estén disponibles. La Unión y el Empleador, mediante acuerdo mutuo, pueden realizar cambios de procedimiento en el proceso de arbitraje dadas las circunstancias particulares de cada caso. Antes de la fecha de audiencia de arbitraje, el Empleador y la Unión desarrollarán una estipulación de hechos y usarán declaraciones juradas y otros métodos para ahorrar tiempo, de ser posible. El árbitro realizará la audiencia de tal manera que le permita agilizar la presentación completa de la evidencia y los argumentos de las partes. Cualquier árbitro que acepte una asignación conforme a este Artículo acuerda emitir un laudo en un plazo de treinta (30) días calendario a partir del cierre de la audiencia; o sesenta (60) días calendario si se presentan alegatos posteriores a la audiencia.
3. **Laudo arbitral y costo.** Cualquier disputa sobre la arbitrabilidad podrá ser presentada y determinada por el árbitro. La determinación del Árbitro será definitiva y vinculante. Todas las decisiones del Árbitro se limitarán a los términos y disposiciones del presente Contrato. El Árbitro no tendrá autoridad para alterar, enmendar o modificar el Contrato actual. Salvo que este Artículo disponga lo contrario, todos los costos, honorarios y gastos de Arbitraje, incluidos los costos del Árbitro, relator del tribunal,

transcripción de la audiencia (si alguna de las partes o el árbitro la solicita) y cualquier sala de audiencia correrán por cuenta de la parte cuyo argumento no sea respaldado por el Árbitro. Si, a juicio del Árbitro, no se da la razón a ninguno de los argumentos de las partes, este debe evaluar los costos anteriores a cada parte por igual. Además, en todos los arbitrajes, cada parte debe pagar sus propios honorarios de abogado y el costo de presentación de su caso, incluyendo el uso de cualquier perito.

4. **Cronogramas de presentación de quejas/arbitraje.** Salvo que se indique lo contrario, los períodos y límites indicados en el presente se calcularán a partir de la fecha real de recepción. Todas las notificaciones derivadas de este Artículo se deben enviar por correo electrónico o correo postal certificado o se deben entregar en persona. Tales períodos pueden ampliarse únicamente mediante acuerdo mutuo por escrito entre el Empleador y la Unión. En ausencia de un acuerdo de este tipo, los plazos serán obligatorios.

El hecho de que el (los) empleado(s) perjudicado(s) o la Unión no presenten adecuadamente una queja por escrito desde el inicio; posteriormente no procesen una queja en cualquiera de los niveles del procedimiento de presentación de quejas y, o no sometan la reclamación a arbitraje de conformidad con los plazos que expresamente se estipulan en el presente, constituirá automáticamente una renuncia de la queja y prohibirá cualquier acción adicional posterior.

El hecho de que el Empleador no envíe una respuesta en cualquiera de los niveles del procedimiento de presentación de quejas, o no se reúna con el Representante de la Unión en tales períodos, no constituirá consentimiento al respecto ni respaldo a la queja. El hecho de no haber enviado respuesta ni haberse reunido se considerará una negación de la

queja a partir de la fecha de vencimiento del período de concertación aplicable. Si la Unión desea seguir adelante con la queja, puede, en un plazo de quince (15) días calendario a partir de la fecha de vencimiento, llevar la reclamación al siguiente nivel del Procedimiento de Presentación de Quejas y Arbitraje.

5. Las comunicaciones por correo electrónico serán suficientes para satisfacer el requisito de presentación “por escrito” de los temas. Las comunicaciones por correo electrónico se considerarán “enviadas” o “entregadas” a partir de la fecha indicada en el correo electrónico del destinatario. Las partes serán responsables de verificar que las direcciones de correo electrónico sean correctas cuando utilicen el correo electrónico para enviar comunicaciones que deban realizarse por escrito.
  
- 6 Las partes acuerdan que el árbitro debe aceptar una declaración por escrito firmada por un residente o paciente en lugar de su testimonio jurado. Ambas partes tendrán igualdad de acceso a tales declaraciones escritas. Dichos documentos tendrán la misma vigencia y efecto que si el residente, paciente o familiar compareciera para dar testimonio en persona. Las partes acuerdan que ninguna llamará a un residente o paciente como testigo y el árbitro no considerará perjudicial la falta de comparecencia de un residente.

## 21.9 Tabla de resumen del procedimiento de presentación de quejas

<i>Las Partes establecieron la siguiente tabla que resume las disposiciones del presente Artículo. Sin embargo, las Partes entienden que las disposiciones del Artículo regirán en caso de presentarse algún conflicto con el contenido de la tabla.</i>				
<b>Proceso</b>	<b>Cronograma de la presentación</b>	<b>Proceso de presentación</b>	<b>Cronograma de la reunión relacionada con la queja</b>	<b>Cronograma de la respuesta del Empleador</b>
Encuentro de opción informal	Tan pronto como sea posible.	Planteamiento verbal o por escrito con el supervisor inmediato u otro representante del Empleador.	Tan pronto como sea posible.	En un plazo de 15 días calendario a partir del encuentro de informal, se dará una respuesta verbal al demandante o al representante de la Unión.
Nivel I	En un plazo de 30 días calendario desde que se produjo el asunto o en un plazo de diez (10) días posteriores al despido.	La queja por escrito (a menudo por correo electrónico) se envía al administrador del centro.	La reunión relacionada con la queja del Nivel I debe realizarse con el administrador en un plazo de 15 días calendario a partir de la fecha de recibo de la queja por escrito por parte del Empleador.	Respuesta por escrito a la Unión y al demandante en un plazo de 15 días calendario a partir de la reunión relacionada con una queja del Nivel I.
Nivel II	En un plazo de 15 días calendario a partir del recibo de la respuesta (o ausencia de respuesta) del Empleador a fin de trasladar la queja del Nivel I al Nivel II.	Aviso por escrito (a menudo por correo electrónico) del traslado al Nivel II al Director de Recursos Humanos.	La reunión relacionada con la queja del Nivel II debe realizarse con el Director de Recursos Humanos en un plazo de 15 días calendario a partir de la fecha de recibo de la notificación del Nivel II por parte del Empleador.	Respuesta por escrito a la Unión y al demandante en un plazo de 15 días calendario a partir del encuentro informal.
Mediación opcional	La Unión tiene 15 días calendario para presentar una mediación opcional.	La Unión notifica por escrito al FMCS y al Director de Recursos Humanos	Tan pronto como sea posible. No interfiere con las fechas de presentación o programación del arbitraje.	
Arbitraje	La Unión tiene 15 días calendarios para presentar una queja del Nivel II a partir de la respuesta (o ausencia de respuesta) del Empleador para trasladar una queja del Nivel II al arbitraje.	La Unión notifica al Director de Recursos Humanos del Empleador por escrito y notifica al FMCS	en un plazo de 60 días después de la selección del árbitro, o tan pronto como lo permita la agenda del árbitro.	

## **ARTÍCULO 22: DIGNIDAD Y RESPETO**

Con el fin de afianzar las relaciones de colaboración y mantener el nivel de atención de la más alta calidad, el Empleador y la Unión acuerdan que todos los supervisores y los empleados deben ser tratados con dignidad y respeto. Todas las medidas disciplinarias formales se indicarán a los empleados en privado. Si es posible, se espera también que los supervisores se comuniquen con los empleados en privado respecto de cualquier crítica u orientación dirigida al empleado.

## **ARTÍCULO 23: NUEVOS CARGOS Y CATEGORÍAS LABORALES**

Cuando el Empleador determine que es adecuado crear un nuevo cargo o una nueva categoría laboral en la unidad de negociación, proporcionará un aviso por anticipado de dicha medida a la Unión. Dicho aviso deberá incluir el cargo o la categoría laboral, una descripción de las funciones laborales de dicho cargo o categoría laboral y la tasa salarial para dicho cargo o categoría laboral.

En el plazo de treinta (30) días posteriores a la recepción de dicho aviso, la Unión puede dar inicio a las negociaciones relacionadas con la tasa salarial que el Empleador ha establecido para el nuevo cargo o la nueva categoría laboral. Mientras no haya un acuerdo, prevalecerá la tasa salarial adoptada por el Empleador. La disposición en contra de las huelgas del presente Contrato regirá cualquier negociación en virtud de este Artículo.

## **ARTÍCULO 24: DIVISIBILIDAD**

En caso de que alguna parte del presente Contrato se declare inválida mediante un fallo de un tribunal federal o estatal o a través de una disposición legislativa, ni la decisión ni la disposición legislativa anularán el Contrato completo. Todas las demás disposiciones que no se declaren inválidas permanecerán en plena vigencia y efecto. En caso de que una ley federal o estatal, promulgada con posterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Contrato, tenga como resultado la invalidación o anulación de cualquier disposición de este Contrato, las partes de este se reunirán

exclusivamente con el fin de negociar los asuntos cubiertos por esta disposición que pudieran haberse declarado inválidos o nulos.

## **ARTÍCULO 25: ABUSO DE SUSTANCIAS**

El personal de la unidad de negociación estará sujeto a análisis médicos, que incluirán análisis de orina y/o sangre u otras pruebas similares relacionadas a fin de constatar el abuso de sustancias (es decir, drogas o alcohol) de conformidad y de acuerdo con la Política y los Procedimientos sobre Abuso de Sustancias del Empleador existentes a partir de la fecha de entrada en vigencia del presente Contrato o con posteriores modificaciones por parte del Empleador para empleados no pertenecientes a la unidad del sistema. El Empleador no tendrá permitido realizar análisis de drogas al azar.

## **ARTÍCULO 26: SEGURIDAD Y CAPACITACIÓN**

**26.1 Entorno laboral sano y seguro.** El Empleador y el empleado deben cumplir con sus obligaciones como lo establecen las leyes y reglamentos federales, estatales y locales a fin de proporcionar un entorno laboral sano y seguro para sus empleados. El Empleador será responsable del cumplimiento de tales normas y reglamentos y de sus propias normas y reglamentos de seguridad. El empleado cumplirá con todas las políticas y procedimientos de seguridad del Empleador.

**26.2 Vacunas y exámenes médicos.** El Empleador deberá poner a disposición de los empleados vacunas contra la hepatitis B, vacunas contra la gripe, detección y tratamiento posterior de piojos y sarna durante un episodio diagnosticado en los residentes, pruebas de tuberculosis y radiografías de tórax (si la prueba de tuberculosis de un empleado resulta positiva) sin costo para el empleado.

**26.3 Capacitación práctica.** Todos los nuevos Empleados de la Unidad de Negociación que prestan atención directa a los residentes y los Empleados de la Unidad de Negociación, promovidos a cualquier cargo que preste atención directa a los residentes, recibirán hasta cinco (5) días de capacitación “práctica” remunerada, según corresponda, al momento de la contratación (es decir, según la experiencia y el

grado de conocimientos). Esta capacitación se debe completar antes de que el Empleado comience a trabajar formalmente.

**26.4 Programas de capacitación adicional.** La Unión y el Empleador trabajarán conjuntamente para desarrollar programas de capacitación adicionales relacionados con la atención más eficaz para los residentes con problemas de comportamiento y/o demencia, ya sea a través de Oregon Care Partners o de cualquier otro posible fondo de capacitación. Dicha capacitación se realizará en los centros y se pondrá a disposición de los empleados correspondientes, según lo determine el Empleador, además se pagará a dichos empleados la totalidad del tiempo autorizado por el Empleador dedicado a la capacitación.

## **ARTÍCULO 27: NI HUELGA NI SUSPENSIÓN DE LABORES**

Durante la vigencia del presente Contrato o cualquier extensión del mismo, la Unión, en representación de sus funcionarios, agentes, delegados y miembros, así como los empleados cubiertos por este Contrato aceptan que no habrá huelgas de ningún tipo ni naturaleza (económicas, de solidaridad, por prácticas laborales injustas, o de otro tipo), disminución del ritmo de trabajo, abandono de tareas, brazos caídos, manifestaciones, boicots ni ninguna actividad que interfiera, ni directa o indirectamente, con las operaciones del Empleador. Tampoco habrá suspensión de labores por parte del Empleador.

En caso de que cualquier organización obrera establezca una línea de manifestación en el establecimiento o los lugares de actividades comerciales del Empleador, los empleados deberán atravesar dicha línea de manifestación y llevar a cabo sus tareas regulares y habituales para el Empleador.

Ni la Unión, sus funcionarios, empleados ni delegados autorizarán, ayudarán, fomentarán, dirigirán, instigarán ni participarán, ni directa o indirectamente, en ninguna actividad prohibida según el presente Contrato. Además, se acuerda que en casos de huelgas, abandono de tareas u otras formas de cese del trabajo no autorizadas, la

Unión, sus funcionarios, empleados y delegados harán todo lo posible para indicar a los empleados que participen en estas actividades no autorizadas que regresen a trabajar.

Las partes reconocen el derecho del Empleador de aplicar medidas disciplinarias, incluida el despido, contra cualquier empleado que participe en un paro laboral o interfiera de otro modo con las operaciones del Empleador, infringiendo el presente Contrato, ya sea que dicha medida se tome en contra de todos los participantes o contra únicamente un participante o participantes determinados.

Todo reclamo, acción o demanda por daños o medida cautelar que inicie el Empleador como resultado de la infracción por parte de la Unión del presente Artículo, o que inicie la Unión como resultado de la infracción por parte del Empleador del presente Artículo, no será objeto de las disposiciones relativas a quejas y arbitrajes del presente Contrato. Toda medida que tome el Empleador de acuerdo o de conformidad con el presente Contrato (por ejemplo, recortes de personal) no se considerará una suspensión de labores ni se disputará ni litigará como tal, a los fines de llevar adelante acciones de autoayuda de cualquier modo contrario a las disposiciones de este Artículo. En caso de que el Empleador obtenga una medida cautelar temporal o permanente o una compensación monetaria en una acción civil en contra de la Unión o sus miembros por la infracción del presente Artículo, el Empleador procurará recuperar los honorarios razonables de abogados de la Unión.

## **ARTÍCULO 28: SUCESIÓN**

En caso de venta, cesión, alquiler o traspaso de un centro, el Empleador debe notificar a la Unión por escrito, por lo menos sesenta (60) días calendario antes de dicha transacción, sujeto a las regulaciones de la SEC y otras leyes y reglamentos aplicables. Dicha notificación debe incluir el nombre y la dirección del posible nuevo dueño, cesionario, arrendatario o adquiriente. El Empleador se debe reunir con los representantes de la Unión con el fin de negociar los efectos que tiene la transacción en los Empleados de la Unidad de Negociación, a más tardar cuarenta y cinco (45)

días antes de cualquier transacción. No se divulgará ninguna información comercial confidencial a la Unión en ningún momento, salvo que la Unión adopte las medidas pertinentes para proteger la confidencialidad y el uso de dicha información.

Cuando el Empleador emita la notificación a la Unión por una transacción calificada, el Empleador también debe notificarle al posible nuevo dueño, cesionario, arrendatario o adquirente Sucesor por escrito de la existencia de este Contrato Laboral y proporcionarle una copia.

El Empleador acuerda que, en caso de que decida vender cualquier centro cubierto por este Contrato, y dicho centro deba seguir funcionando como un centro de enfermería especializada, el Empleador debe exigir como condición de venta que el operador sucesor reconozca a la Unión como el representante exclusivo de negociación colectiva para los empleados representados actualmente en el centro y, adicionalmente, como condición de venta, el comprador tendrá la obligación de mantener los términos y condiciones del contrato colectivo de trabajo durante un período de ciento veinte (120) días, durante los cuales el empleador sucesor tendrá la opción de notificar a la Unión su deseo de negociar los términos y condiciones laborales durante ese período. Si el empleador sucesor no ejerce tal opción, el Contrato Colectivo de Trabajo se mantendrá intacto durante toda su vigencia.

- a. Ninguna parte de esta disposición exigirá al empleador sucesor ofrecer los mismos planes de seguros médicos, odontológicos o de la vista, ni el mismo plan de jubilación o 401K, planes de seguros de vida colectivos ni seguros de discapacidad. El empleador sucesor puede implementar sus propios planes médicos, odontológicos o de la vista, plan de jubilación o 401k, plan de discapacidad y plan de seguro de vida colectivo, y puede implementar igualmente su propio plan de tiempo libre.
- b. Respecto a los beneficios del seguro médico, el empleador sucesor debe ofrecer un plan que en general sea similar al plan ofrecido por el Empleador.

- c. Ninguna parte de esta disposición exigirá al empleador sucesor mantener en vigor las disposiciones contractuales de vacaciones y licencias por enfermedad, siempre y cuando el empleador sucesor ofrezca una cantidad de tiempo libre equivalente a la cantidad total de tiempo libre para vacaciones y licencia por enfermedad incluida en este Contrato.
- d. En caso de que el Empleador no pueda encontrar un comprador dispuesto a comprar el centro, conforme a los términos y condiciones aquí especificados, y el Empleador se vea enfrentado al cierre del centro, el Empleador debe notificar a la Unión sobre su intención de cerrar el centro. Después de notificarle a la Unión, las partes se reunirán en un plazo de diez (10) días hábiles para discutir el posible cierre. El Empleador debe proporcionar evidencia de su intención de cerrar debido a que el posible comprador no comprará el centro si debe respetar la disposición de “sucesión”. Luego de proporcionar tal evidencia, el Empleador quedará exento de su obligación derivada de las disposiciones de “sucesión” del contrato.

El Empleador no tendrá responsabilidad u obligación alguna derivada del incumplimiento de las disposiciones de esta Sección por parte del empleador sucesor, siempre y cuando el Empleador cumpla las obligaciones establecidas en este Artículo.

## **ARTÍCULO 29: COMITÉS DE LA GERENCIA Y LOS EMPLEADOS**

**29.1 Comité de la Gerencia y los Empleados a nivel estatal.** Las Partes establecerán un Comité de la Gerencia y los Empleados a nivel estatal (por su sigla en inglés “SLMC”) dentro de los sesenta (60) días posteriores a la fecha de entrada en vigencia de este Contrato.

- El Empleador, sus empleados y la Unión comprenden y aceptan que todos aspiran a brindar atención de salud de alta calidad. El Empleador y sus empleados deben comprometerse a servir a los residentes del centro prestando

una atención con el máximo nivel de calidad posible. Las partes acuerdan y entienden que se puede lograr una atención de alta calidad a los residentes a través de una discusión y enfoque conjuntos de los problemas de atención a los pacientes, seguridad y lugar de trabajo.

- El propósito del SLMC es evaluar la calidad de los servicios prestados a los residentes, la calidad del entorno de trabajo para retener al personal reduciendo su rotación, la asignación de personal y los problemas relativos a la carga laboral, y hacer recomendaciones sobre estos temas.
- Las Partes encargarán principalmente al SLMC de lo siguiente: Programar reuniones trimestrales en todo el estado para fines de mejorar la comunicación; supervisar la correcta aplicación de las políticas en los centros, los procedimientos de los centros y este Contrato; estrategias de resolución de problemas para mejorar la atención a los residentes; y abordar las inquietudes sobre política pública que afecten las operaciones de los asilos para ancianos.
- El Empleador o la Unión pueden programar el SLMC. El Empleador pagará a los empleados por su participación en la reunión, pero no por más de dos (2) horas trimestralmente.
- El SLMC tendrá una cantidad igual de supervisores y empleados que sean miembros de la unidad de negociación.
- Los temas de discusión de la reunión del SLMC incluirán, entre otros, los siguientes criterios e ideas que los miembros de la unión consideren fundamentales para abordar el desempeño del centro en lo que respecta a la asignación de personal, la rotación, la retención y la atención a los residentes:
  - Rotación de personal.
  - Asistencia.
  - Programación
  - Proporciones de personal para CNA, personal de limpieza, CMA y otros cargos representados.
  - Personal en función de las necesidades.
  - Mejora de procesos y tecnología

- Políticas y procedimientos que afectan las funciones laborales realizadas según las categorías laborales de este Contrato.
- Oportunidad para que las Partes cooperen en mejorar la calificación de calidad “5 estrellas” de los Centros de Medicare y Medicaid (por su sigla en inglés CMS) de la empresa.
- Oportunidad para que las Partes cooperen en mejorar la capacidad de la empresa para convertirse en el proveedor preferido en cada comunidad.
- Oportunidades para que los empleados promuevan un servicio al cliente de alta calidad mientras trabajan para la Empresa.
- El SLMC no debe entablar negociaciones, ni debe considerar asuntos que se relacionen propiamente con una reclamación. Los fundamentos de las medidas disciplinarias individuales no se discutirán en las reuniones del SLMC, sino que se remitirán al proceso de quejas.
- Si el SLMC no puede resolver un asunto, las partes pueden acordar mutuamente pasar a la etapa de Mediación del procedimiento de quejas y arbitraje. La mediación será el último paso.

**29.2 Comité de la Gerencia y los Empleados en el centro.** El empleador reconoce el valor de establecer una comunicación, y de los aportes de sus empleados. Por lo tanto, para promover y fomentar esta comunicación, se formará un Comité de la Gerencia y los Empleados específico para cada Centro (por su sigla en inglés “FLMC”) para discutir asuntos de interés e importancia. Cada Parte puede presentar temas para su discusión en un FLMC. El Empleador y la Unión designarán cada uno a sus miembros del FLMC, y la membresía del FLMC podrá modificarse de una reunión a otra según los temas de la agenda o por otras razones. El FLMC no estará conformado por más de tres (3) miembros de la unidad de negociación y tres (3) representantes de la gerencia. Se pagará a los miembros del FLMC por el tiempo de la reunión. Otros empleados de la unidad de negociación pueden asistir voluntariamente, pero se considerará como tiempo no remunerado.

**Propósito:** el FLMC tiene como objetivo identificar, discutir y abordar de forma constructiva los asuntos relacionados con la calidad de la atención a los residentes y la seguridad de los empleados. El FLMC debe hacer seguimiento de la calidad de los servicios prestados a los residentes, y hará recomendaciones para mejorar dichos servicios en asuntos relativos a la asignación de personal y la carga laboral, índices de atención a los residentes (por ejemplo, caídas, úlceras por presión, cuidado de heridas) y otros asuntos que guarden relación directa con la calidad de la atención recibida por los residentes. La intención de las Partes es que el FLMC se haya establecido para recibir únicamente los aportes de los empleados, y no pretende significar o implicar que estos empleados tengan derecho gerencial alguno sobre cuestiones relacionadas con la atención a los pacientes. El Empleador mantiene un control total a este respecto. El Empleador deberá implementar las recomendaciones del FLMC que sean acordadas de manera unánime por los miembros del FLMC cuando dicho consejo sea acorde con los términos del presente Contrato y las políticas del Empleador.

**Reunión:** el FLMC se reunirá trimestralmente, o con mayor frecuencia si así lo desean las Partes, en una fecha mutuamente acordada por el Administrador del Centro y el representante designado de la Unión, a menos que se acuerde mutuamente lo contrario. El FLMC puede reunirse, independientemente de la presencia de un representante de la Unión. Se recomienda encarecidamente que un Delegado de la Unión asista a todas las reuniones del FLMC. Con mínimo cinco (5) días calendario de anticipación a la reunión programada, el Empleador y el representante de la Unión proporcionarán mutuamente sus temas de agenda propuestos para discusión en la reunión. Las reuniones se celebrarán en el centro y se programarán para que duren una (1) hora, pero en ningún caso durarán más de dos (2) horas, a menos que las partes extiendan su duración de mutuo acuerdo. A los miembros del comité de empleados se les pagará por su asistencia a su tasa salarial regular por hora. Los temas de discusión en el FLMC pueden incluir, entre otros:

- Atención a los residentes
- Necesidades de capacitación

- Niveles de personal
- Reconocimiento al personal
- Espíritu de trabajo del personal
- Políticas de los centros
- Programación
- La calificación de calidad “5 estrellas” de los Centros de CMS y las estrategias para mejorarla.
- Los resultados relativos al cumplimiento del reglamento por parte del Centro, y las estrategias para mejorar dichos resultados.
- La tendencia de las medidas de calidad de los Centros de CMS en los últimos cuatro trimestres (por ejemplo, disminución de las actividades de la vida diaria (por su sigla en inglés ADL), úlceras por presión de alto riesgo durante hospitalizaciones prolongadas, pérdida de peso, sujeciones, caídas que producen lesiones, etc.).
- Oportunidad para que las partes cooperen para mejorar la calidad de la atención prestada a los pacientes residentes que son dados de alta de un hospital para pacientes con enfermedades agudas, y la divulgación conjunta a los hospitales locales para pacientes con enfermedades agudas para educarles e informarles de cómo este asilo para ancianos puede convertirse en su proveedor preferido.
- Oportunidades para que los empleados promuevan un servicio al cliente de alta calidad mientras trabajan en los centros.

**29.3 Sin autoridad para modificar el CBA.** El SLMC y el FLMC no tendrán ninguna autoridad para negociar, modificar ni realizar un acuerdo respecto a términos o condiciones laborales. El SLMC y el FLMC no tendrán ninguna potestad para cambiar ninguno de los términos de este Contrato. Sin embargo, el SLMC puede recomendar que las Partes modifiquen mutuamente este Contrato según lo acordado de manera unánime por cada miembro del SLMC y según lo permitido por este CBA. Se comprende y acepta que las deliberaciones y discusiones que tengan lugar en el SLMC y el FLMC serán confidenciales para las partes. Ninguna de las declaraciones

realizadas durante o en el marco del FLMC relacionadas con la atención a los pacientes serán divulgadas a ninguna parte externa. Las partes se comprometen a cumplir con la Ley de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro de Salud (por su sigla en inglés HIPAA) y sus enmiendas. En ninguna circunstancia, los miembros del SLMC o del FLMC declararán sobre el funcionamiento del SLMC o del FLMC, los asuntos tratados, las posiciones defendidas o las recomendaciones formuladas.

**29.4 Cumplimiento.** El presente artículo no estará sujeto al procedimiento de quejas y arbitraje del Contrato, excepto que cualquiera de las partes podrá presentar una queja o solicitar arbitraje por el incumplimiento de la otra parte respecto a cualquier obligación procesal derivada del presente Artículo.

### **ARTÍCULO 30: SUBCONTRATACIÓN**

**30.1 Subcontratación.** El Empleador acuerda que no se subcontratará el trabajo de la unidad de negociación, excepto los servicios de Limpieza y Lavandería durante la vigencia de este Contrato, salvo que las Partes mediante acuerdo mutuo acepten subcontratar el trabajo de Nutrición de la unidad de negociación si el Empleador manifiesta circunstancias especiales. El Empleador debe enviar un aviso con treinta (30) días de anticipación a la Unión sobre cualquier subcontratación del trabajo en la unidad de negociación durante la vigencia del presente Contrato. El Empleador se reunirá con la Unión durante dicho periodo de treinta (30) días para discutir el impacto que tiene la subcontratación en los empleados de la unidad de negociación.

Este Artículo no aplica al Empleador contrate al personal de la agencia de cuidados cuando sea necesario. Las partes acuerdan que el uso del personal de registro, como un complemento a la fuerza laboral, o el uso de empleados de otro centro, el cual contrata al Empleador para la prestación de servicios administrativos de apoyo, no constituye una subcontratación del trabajo de la unidad de negociación. El Empleador hará su mayor esfuerzo en servirse de empleados regulares antes que asignar personal de agencias o personal de registro.

**30.2 Contratación interna.** Suponga, por cualquier razón, que el Empleador contrate las funciones actuales de los subcontratistas para las categorías laborales que reconoce este Contrato. En este caso, el Empleador considerará afectados a los empleados de los subcontratistas elegibles para ser contratados en cualquier cargo publicado, antes de contratar a cualquier otra persona que no trabaje para el subcontratista en el momento de la finalización de la subcontratación. El Empleador acuerda honrar la fecha de contratación original de cualquier empleado subcontratado con anterioridad en este proceso de transición.

**30.3 Subcontratación inicial.** Suponga que el Empleador celebra un contrato inicial con un Subcontratista para proveer servicios de Limpieza y Lavandería. En este caso, el Subcontratista ejecutará con la Unión el Memorando de Acuerdo (por su sigla en inglés “MOA”) que se encuentra en la Sección 5 de este Artículo.

**30.4 Subcontratación preexistente.** Un Empleador, que tenga un contrato preexistente con un Subcontratista de empleados de Limpieza o Lavandería que la Unión no representa, debe cumplir con el proceso organizacional para dichos trabajadores, tal y como se define en el “Contrato entre SEIU Local 503 y las Empresas Responsables de crear una Coalición entre los Empleados y la Gerencia por una Atención de Calidad” del 2008 incorporado al presente a modo de referencia. El Empleador debe condicionar la prórroga o renovación de cualquier contrato de subcontratación con el Subcontratista cuando celebre el MOA con la Unión, según la Sección 5 de este Artículo.

**30.5 Capacitación de gerentes de cuenta.** Tan pronto como sea posible, el Empleador celebrará un nuevo contrato de servicios de subcontratación (“contrato de servicios”) o enmendará un contrato de servicios existente, con el fin de incluir lo siguiente: Healthcare Services Group, Inc. (por su sigla en inglés HCSG) recibió una copia del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Avalon y SEIU Local 503 correspondiente al periodo comprendido entre el 1.º de octubre del 2021 al 30 de septiembre del 2024 (el “CBA”) y fue informado de la relación beneficiosa entre la

gerencia y los empleados constituida entre el Centro y la Unión como parte de SEIU Local 503 y de las Empresas Responsables de crear una Coalición entre los Empleados y la Gerencia por una Atención de Calidad. HCSG ha revisado el CBA y conoce sus disposiciones. HCSG proporcionará una copia del CBA a cada miembro del personal administrativo del Centro, y asesorará y capacitará a dicho personal acerca de sus disposiciones, incluidas, entre otras, las condiciones sobre antigüedad, programación, cancelaciones de turnos, asuntos disciplinarios, quejas, y reuniones del Comité de la Gerencia y los Empleados, según corresponda.

### **30.6 Memorando de Acuerdo entre la Unión y el Subcontratista.**

#### **MEMORANDO DE ACUERDO**

Por el presente, Healthcare Services Group, Inc (HCSG) (el “Empleador”) y SEIU Local 503 OPEU (la “Unión”) acuerdan lo siguiente:

1. El Empleador reconoce a la Unión como el representante exclusivo de negociación colectiva para todos los empleados a tiempo completo y medio tiempo ordinario que prestan servicios de Limpieza y Lavandería (si los hay) contratados por el Empleador en el siguiente centro operado por todos los centros de Avalon contenidos en el Memorando de Entendimiento en la página 2 del Contrato Colectivo de Trabajo 2021-2024 celebrado entre SEIU Local 503 y Avalon. Con excepción de: todos los otros empleados, empleados con funciones que requieren acceso a información confidencial, gerentes, guardias y supervisores según lo define la Ley.
2. El Empleador y la Unión aceptan someterse a los términos y condiciones del contrato colectivo de trabajo (“CBA”) actualmente vigente (y cualquier enmienda posterior), que vence el 30 de septiembre del 2024 a la medianoche, celebrado entre la Unión y todos los centros de Avalon contenidos en el Memorando de Entendimiento en la página 2 del Contrato Colectivo de Trabajo 2021-2024 celebrado entre SEIU Local 503 y Avalon para los empleados que prestan servicios de Limpieza y Lavandería (si los hay) contratados en todos los centros de Avalon contenidos en el Memorando de Entendimiento en la página 2 del

Contrato Colectivo de Trabajo 2021-2024 celebrado entre SEIU Local 503 y Avalon, salvo que se indique expresamente lo contrario a continuación.

- a. Se adjunta una copia del CBA en la forma del Anexo 1 incorporado al presente.
- b. Todos los empleados elegibles de la unidad de negociación que trabajan para el Empleador prestando servicios de limpieza o lavandería en el centro serán contratados por el Subcontratista.
- c. Los beneficios médicos y odontológicos del Empleador serán equivalentes o mejores.
- d. Los términos y condiciones laborales resumidos en el Manual para el Empleado del Empleador, con sus modificaciones ocasionales, y las Políticas y Procedimientos generales de Recursos Humanos del Empleador, con sus modificaciones ocasionales, regirán la contratación de los empleados cubiertos por este Memorando de Acuerdo (el "MOA") en la medida en que dicho término, condición, política o procedimiento no contradiga este Contrato. Si la Unión considera que dicho término, condición, política o práctica entra en conflicto con el MOA, esta tendrá derecho a presentar una queja bien sea cuando dicho término, condición, política o procedimiento se implemente por primera vez o cuando dicho término, condición, política o práctica sea aplicable a cualquier empleado de tal forma que el empleado sea sancionado o despedido.
- e. Se mantendrán y no se reducirán las fechas de contratación, la antigüedad y las tasas salariales por hora de los empleados afectados. [Las tasas salariales por hora aplicables se adjuntan al presente en la forma del Anexo 2].
- f. Los empleados deben usar los uniformes tal como lo disponga el Empleador.
- g. El día de pago del Empleado será \_\_\_\_\_.

3. El Empleador y la Unión aceptan someterse y cumplir con el procedimiento de presentación de quejas y arbitraje resumido en el CBA para resolver todas las disputas que puedan surgir respecto a la aplicación o interpretación de las disposiciones de este MOA.
  - a. En cuanto al personal de la unidad de negociación empleado por el Subcontratista, se efectúan los siguientes cambios al artículo sobre Quejas: el Gerente de Cuenta actúa como supervisor inmediato del empleado de la unidad de negociación para el encuentro de opción informal y las quejas del Nivel I. Las quejas de Nivel II se presentarán ante el Gerente Regional de Operaciones del Subcontratista.
  - b. Para resolver cualquier asunto en el departamento gestionado por el Subcontratista, este último acuerda que el Gerente de Cuenta o Supervisor de Limpieza/Lavandería del centro debe participar en el Comité de la Gerencia y los Empleados tras recibir invitación por anticipado a la Reunión del LMC y recibir la agenda por escrito con temas pertinentes a la operación del departamento subcontratado.
  
4. El presente MOA entrará en vigor a partir del 1.º de octubre del 2021 y permanecerá en pleno vigor hasta la medianoche del 30 de septiembre del 2024. HCSG acuerda adicionalmente que además del aviso de la Unión a Avalon sobre modificaciones, enmiendas o rescisión del CBA, la Unión avisará a HCSG conforme al presente Contrato, y que HCSG estará sujeto a cualquier enmienda o modificación en el CBA actual que sea negociada y acordada por la Unión y HCSG y que este debe firmar un MOA actualizado y quedará sujeto a los términos de cualquier CBA posterior que sea negociado y acordado por la Unión en los centros de Avalon y relativo a los empleados de Limpieza y Lavandería del Empleador (si los hay) contratados en todos los centros de Avalon representados por SEIU Local 503.

Healthcare Services Group, Inc.

Local 503 OPEU

---

Nombre

---

Nombre

## ANEXO 1

El “Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre SEIU Local 503, OPEU y Avalon, vigente del 1.º de octubre del 2021 al 30 de septiembre del 2024, se incorpora a modo de referencia”.

### **ARTÍCULO 31: CONTRATO ÚNICO, ASUNTOS CUBIERTOS, ENMIENDA, ESTÁNDARES GARANTIZADOS, CONDICIONES DE LA PRIMA**

**31.1 Contrato único.** El presente Contrato constituye el único y completo Contrato entre las partes y sustituye todos los contratos anteriores, orales y escritos, además establece todas las obligaciones o restricciones impuestas a las respectivas partes durante su vigencia. Todos los contratos individuales, tanto orales como escritos, que puedan existir entre el Empleador y cualquier Empleado de la Unidad de Negociación, terminarán con la ejecución de este Contrato. Las partes acuerdan que este Contrato es el único contrato concerniente a los salarios y beneficios de los empleados cubiertos. La existencia, o la posterior disposición, de beneficios no contemplados en este Contrato no constituye ningún derecho adquirido o práctica pasada exigible. El Empleador puede proporcionar o rescindir cualquier política de compensación o beneficios o prácticas no contempladas expresamente en este Contrato en cualquier momento. Siempre que ejerza tal discreción, el Empleador notificará a la Unión con anticipación.

**31.2 Asuntos cubiertos.** Todos los asuntos no cubiertos en este Contrato serán considerados como planteados y apropiadamente tratados. Este Contrato contiene el acuerdo total y completo entre las partes y ninguna de ellas estará obligada a negociar sobre ningún asunto durante la vigencia del mismo, a menos que dicha negociación de un asunto específico esté expresamente contemplada en el presente Contrato. El hecho de que cualquiera de las partes no cumpla con alguna de las disposiciones de este Contrato, o con algún derecho otorgado por la ley, no será considerado como una renuncia a cualquier disposición o derecho, ni como una renuncia a la autoridad de la parte para ejercer dicho derecho de una manera que no entre en conflicto con el Contrato.

**31.3 Enmienda.** El presente Contrato puede ser modificado o enmendado únicamente con el consentimiento por escrito de todas las Partes. La renuncia, en cualquier caso, a un término o condición del presente Contrato o a su incumplimiento no constituirá una renuncia a dicho término o condición o a su incumplimiento en cualquier otro caso.

**31.4 Estándares garantizados.** Ningún empleado recibirá una reducción de su salario por hora, de la cantidad total de tiempo libre remunerado ni de los beneficios del seguro médico, en virtud de la cobertura de este Contrato, a menos que dicha reducción esté expresamente contemplada en este Contrato o en una Enmienda escrita formalizada por las partes. Si la tasa salarial mínima del Estado de Oregón aumenta, cualquier empleado al que se le pague el salario mínimo recibirá un aumento de compensación según corresponda. Las personas que perciban una compensación superior al salario mínimo no recibirán ningún ajuste en su compensación por el hecho de que el salario mínimo haya aumentado.

**31.5 Condiciones de la prima.** Se entiende que las disposiciones de este Contrato relacionadas con los salarios, las horas y las condiciones laborales tienen por objeto establecer las condiciones mínimas para el empleo de los trabajadores sujetos a este Contrato. El Empleador tiene la libertad de fijar condiciones adicionales a las mínimas contenidas en el Contrato, a su entera discreción, y el Empleador acuerda que si paga a un empleado una tasa salarial superior a las tasas contenidas en este Contrato, el Empleador no podrá reducir posteriormente la tasa salarial de ese empleado. El Empleador no podrá aplicar esta Sección de forma ilícita o discriminatoria.

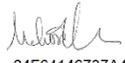
## **ARTÍCULO 32: VIGENCIA**

Este Contrato entrará en vigor el 1.º de octubre del 2021. A menos que sea modificado por acuerdo mutuo y por escrito de ambas Partes, seguirá siendo de carácter funcional y vinculante para las Partes hasta la medianoche del 30 de septiembre del 2024. Cualquier cambio acordado por las partes debe consignarse por

escrito y formalizarse por parte de los funcionarios o agentes debidamente autorizados por las partes de este Contrato.

## FIRMAS

Por parte de SEIU Local 503

DocuSigned by:  
  
24F64146737A445...

Melissa Unger  
Directora General

Por parte de Avalon

Nicole Babnick

Nicole Babnick (Nov 22, 2021 08:44 PST)

Nicole Babnick  
Directora de Recursos Humanos,  
Avalon Healthcare

  
Barbara Stone (Nov 22, 2021 10:52 PST)

Barbara Stone  
Miembro del Equipo de Negociación

  
Felipa Detorres (Nov 20, 2021 16:23 PST)

Felipa Rojas De Torres  
Miembro del Equipo de Negociación

  
Jeri Simons (Nov 20, 2021 14:42 PST)

Jeri Simons  
Miembro del Equipo de Negociación

*Evan Paster*

Evan Paster  
Estratega principal de negociación

**Apéndice A: Tablas salariales que entran en vigor a partir del 10/1/21 para personal de apoyo a enfermería**

Niveles	NA	CNA	CNA de turno	CMA y auxiliares de rehabilitación	CMA de turno
0	\$16.84	\$18.25	\$20.57	\$20.40	\$21.74
1	-	\$18.80	\$21.19	\$21.01	\$22.39
2	-	\$19.36	\$21.82	\$21.64	\$23.06
3	-	\$19.94	\$22.48	\$22.29	\$23.76
4	-	\$20.54	\$23.15	\$22.96	\$24.47
5	-	\$21.16	\$23.85	\$23.65	\$25.20
6	-	\$21.79	\$24.56	\$24.36	\$25.96
7	-	\$22.45	\$25.30	\$25.09	\$26.74
8	-	\$23.12	\$26.06	\$25.84	\$27.54
9	-	\$23.81	\$26.84	\$26.62	\$28.37
10	-	\$24.53	\$27.64	\$27.42	\$29.22

**Apéndice A: Tablas salariales vigentes a partir del 10/1/21 para personal de apoyo del centro**

Niveles	Asistente de nutrición, limpieza, lavandería, asistente	Asistente, asistente de cocina/chef	Cocinero/chef	Asistente de servicios sociales, HIM, asistente de recreación	Asistente de mantenimiento, conductor de van, encargado de suministros centrales, secretario
0	\$15.93	\$15.93	\$16.79	\$17.01	\$17.01
1	\$16.41	\$16.41	\$17.29	\$17.42	\$17.42
2	\$16.90	\$16.90	\$17.81	\$17.83	\$17.83
3	\$17.41	\$17.41	\$18.35	\$18.24	\$18.24
4	\$17.93	\$17.93	\$18.90	\$18.65	\$18.65
5	\$18.47	\$18.47	\$19.46	\$19.06	\$19.06
6	\$19.02	\$19.02	\$20.05	\$19.47	\$19.47
7	\$19.59	\$19.59	\$20.65	\$19.88	\$19.88
8	\$20.18	\$20.18	\$21.27	\$20.29	\$20.29
9	\$20.79	\$20.79	\$21.91	\$20.70	\$20.70
10	\$21.41	\$21.41	\$22.56	\$21.11	\$21.11

## **Carta de Acuerdo (por su sigla en inglés “LOA”) Acuerdo mutuo para iniciar una distribución de la bonificación de retención proporcional de los ingresos del programa de tasa de reembolso especial de Medicaid del centro**

Supongamos que el Empleador reúne los requisitos para recibir ingresos de un Programa de Tasas de Reembolso Especiales de Medicaid (por su sigla en inglés “MSRRP”) que las Partes establecen a través de la defensa política conjunta para promover objetivos idóneos de política pública. En ese caso, y luego del mutuo acuerdo, las Partes podrán participar en una negociación colectiva para distribuir ese MSRRP calificado de la siguiente manera.

En primer lugar, las Partes confirmarán que el MSRRP permite al Empleador recibir ingresos complementarios de Medicaid por tiempo limitado, al margen del enfoque tradicional del estado de Oregón de reajustar anualmente los costos permitidos del operador de un asilo para ancianos en el 62° percentil. A continuación, y únicamente en la medida en que las Partes lo acuerden mutuamente a partir del 2022, se distribuirá una participación proporcional para compensar a los miembros de la Unión que cumplan los requisitos según los siguientes pasos:

1. El Empleador y la Unión entablarán una negociación colectiva al margen de cualquier comité de la gerencia para establecer la vigencia de la distribución del MSRRP, así como la parte del MSRRP que se distribuirá a los miembros de la Unión de manera prorrateada, si la hubiere. En virtud de esta disposición, las Partes pueden acordar limitar el monto total de los fondos del MSRRP disponibles para los miembros de la unión elegibles. Si las Partes no llegan a un acuerdo después de treinta (30) días, ninguna tendrá obligación legal alguna de entablar negociaciones adicionales sobre este tema.
2. El Empleador y la Unión convocarán una reunión del FLMC para discutir la recepción por parte del Centro de los ingresos del MSRRP que se acordaron distribuir de mutuo acuerdo de manera prorrateada, en virtud de

la presente LOA. La discusión incluirá la vigencia prevista del MSRPP, el monto de los ingresos del MSRPP recibidos por el asilo de ancianos, y el consenso sobre cómo las Partes implementarán los siguientes pasos.

Según el método de distribución proporcional, cuanto más haya trabajado un miembro de la unión durante el período de ingresos del MSRPP y cuanto mayor sea su antigüedad con el Empleador, mayor será la parte de los ingresos totales disponibles del MSRPP que recibirá (por ejemplo, un ACNA con cinco años de antigüedad gana más por hora que un CNA

3. con un año de antigüedad. Cuando ambos trabajen igual número de horas durante un periodo del MSRPP, el CNA con cinco años de antigüedad ganará más de la bonificación de retención de los ingresos del MSRPP porque su participación proporcional respecto al salario bruto será mayor que la del CNA con menos antigüedad para el mismo periodo del MSRPP).
4. Según lo acordado en el Nivel I, el Empleador compartirá de manera colectiva con los miembros de la Unión elegibles el porcentaje acordado del total de ingresos calificados del MSRPP recibidos por el Empleador.
5. Solo los miembros de la Unión empleados por el Empleador o el subcontratista del Empleador a la fecha en la que el Empleador distribuye los ingresos calificados del MSRPP son elegibles para recibir una participación de manera proporcional. Suponga que la Unión y un subcontratista del Empleador han celebrado un CBA que permite compartir los ingresos calificados del MSRPP del Empleador. En ese caso, la Unión notificará al Empleador y definirá los términos adecuados del CBA del subcontratista.
6. Bajo la dirección de la Unión, todos los ingresos calificados del MSRPP se distribuirán a los miembros de la Unión elegibles de manera prorrateada según se determine a partir de los salarios brutos totales de cada miembro de la Unión devengados durante el período de elegibilidad del MSRPP para los ingresos recibidos por el Centro (por ejemplo, del 1.º de abril del 2022, hasta junio del 2022) en relación con los salarios brutos totales devengados durante el mismo tiempo por todos los miembros de la Unión que siguieron

trabajando para el Empleador y cualquier subcontratista del Empleador relacionado, si lo hubiere, a la fecha en la que se distribuyen los ingresos del MSRPP. En el plazo de treinta (30) días posteriores a la recepción por parte del Empleador de los ingresos del MSRPP correspondientes al menos para un período de sesenta (60) días, la Unión entregará al Empleador una hoja de cálculo detallando cómo se distribuirán los fondos disponibles del MSRPP a los miembros de la Unión elegibles.

7. Todos los ingresos del MSRPP distribuidos a los miembros de la Unión elegibles se pagarán en el primer período de pago completo del Empleador posterior a la recepción por parte de este de una hoja de cálculo de la Unión que cumpla con el Paso 5 anterior. El Empleador decidirá unilateralmente si paga dicha compensación dentro del salario ordinario o a través de un salario de tipo extraordinario. Al pagar la bonificación de retención proporcional, el Empleador distribuirá un aviso por escrito a los empleados de la unidad de negociación elegibles informándoles sobre la bonificación de retención del MSRPP. Dicho documento de pago del MSRPP deberá ser elaborado conjuntamente por el Empleador y la Unión, en la medida en que las partes acuerden mutuamente su contenido. Las partes acuerdan hacer todo lo posible para procurar un acuerdo sobre dicha declaración conjunta para celebrar y reconocer la recepción de la bonificación de retención del empleado.
8. El Empleador no será responsable de distribuir más ingresos del MSRPP que aquellos descritos en el presente documento, y dicha distribución deberá realizarse legalmente, en su totalidad. En la medida en que los fondos del MSRPP distribuidos sean posteriormente objeto de descalificación retroactiva debido a un evento descalificador, la Unión y el Empleador compensarán dicho monto proporcional de descalificación retroactiva con los ingresos futuros del MSRPP elegibles para las bonificaciones de retención derivadas de este Contrato. Las partes acuerdan reunirse y consultar siempre que se produzca lo anterior.

9. Cualquier compensación derivada del MSRPP a un empleado de la unidad de negociación será pagada directamente por el Empleador, y constituirá una remuneración pagada al empleado que estará sujeta a todas las retenciones y se sumará a todos los demás ingresos para determinar la tasa salarial ordinaria en la que se debe basar el pago de las horas extras. Por lo tanto, el MSRPP pagado en virtud de esta sección no estará sujeto a ningún Estándar Garantizado que figure en las demás partes del presente Contrato.

Esta LOA vencerá el 30 de septiembre del 2024, y el Empleador no tendrá ninguna obligación adicional de distribuir los ingresos del MSRPP recibidos a partir de esa fecha, independientemente del período de ejecución.

EN FE DE LO CUAL, las partes han efectuado las gestiones para que esta LOA se formalice

en su nombre por sus representantes en ejercicio debidamente autorizados el día 28 de septiembre del año 2021.

DocuSigned by:



SEIU Local 503 OPEU

*Nicole Babnick*

Nicole Babnick (Nov 22, 2021 08:44 PST)

**Avalon Health Care como agente de ciertas entidades en virtud de un Contrato Limitado de Agencia**

## Fórmula del paquete económico total según acuerdo de la mesa central

Fórmulas del paquete económico total de los empleadores responsables de SEIU 2021-2025	Año 0	Previsión del año 1	Previsión del año 2	Total	Promedio diario
	01/07/2021	01/07/2022	01/07/2023		
	La previsión se basa en el crecimiento promedio de los costos de Medicaid en 4 años (año fiscal: 2016-2020) y el crecimiento promedio de los impuestos profesionales en 12 años				
<b>Negociación del 2017 (reajuste anual)</b>		Proyectado	Proyectado		
<b>Tasa de Medicaid prevista</b>	\$359.28	\$402.39	\$421.66		4,79%
<b>Impuesto sobre proveedores pagado por cada paciente</b>	\$27.44	\$28.47	\$29.54		5,05%
<b>Tasa neta de Medicaid</b>	<b>\$331.84</b>	<b>\$373.92</b>	<b>\$392.12</b>		
<b>Aumento previsto de tasa de porcentaje</b>		12,68%	4,87%	17,55%	8,77%
<b>Aumento previsto de la tasa de efectivo</b>		\$42.08	\$18.20	<b>\$60.28</b>	<b>\$30.14</b>
<b>Aumento de la tasa acumulada prevista</b>		<b>\$42.08</b>	<b>\$60.28</b>		
<b>Paquete económico previsto</b>		\$2.20	\$0.95	<b>\$3.15</b>	\$1.58
<b>Porcentaje del paquete económico previsto</b>		<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>		
<b>Cada aumento de \$1 en la tasa diaria de Medicaid equivale a un aumento de \$1.26 en los beneficios de pago de la Unidad de Negociación (por su sigla en inglés BU)/día (\$0.052/h durante 24 h)</b>		<b>\$0.052</b>	<b>\$0.052</b>		
<b>Tasa neta real de Medicaid</b>	<b>\$331.84</b>	<b>\$373.92</b>	<b>\$392.12</b>		
<b>Aumento de tasa real del porcentaje</b>		12,68%	4,87%	17,55%	8,77%
<b>Aumento de la tasa real de efectivo</b>		\$42.08	\$18.20	\$60.28	\$30.14
<b>Aumento de tasa acumulada del porcentaje</b>		\$42.08	\$60.28		
<b>Principales riesgos:</b>	<i>Reajuste anual; Cambio anual en la tasa de impuestos de proveedores, ya sea reduciendo o aumentando la tasa neta de Medicaid; Costo de implementación de la ACA; Pérdida de la exención gestionada de Medicaid; Continuación de los costos operativos extraordinarios relacionados con la pandemia.</i>				
<b>Tasa de activación del 8 %</b>	<b>8%</b>	\$3.37	\$4.82		

<b>Corredor de riesgo: alto</b>		\$45.45	\$65.10		
<b>Corredor de riesgo: bajo</b>		\$38.71	\$55.46		
<b>¿Tasa de activación?</b>		No	No		
<b>Superior</b>		\$0.00	\$0.00		
<b>Inferior</b>		\$0.00	\$0.00		
<b>Diferencia restante de ajuste de riesgo</b>	<b>5,23%</b>	\$0.00	\$0.00		
<b>Umbral</b>		\$2.11	\$2.11	<b>\$4.22</b>	<b>\$2.11</b>
<b>Paquete económico previsto</b>		\$2.20	\$0.95	<b>\$3.15</b>	<b>\$1.58</b>
<b>Paquete económico ajustado al riesgo máximo</b>		\$2.38	\$1.20	<b>\$3.58</b>	<b>\$1.79</b>
<b>Paquete económico ajustado al riesgo mínimo</b>		\$2.03	\$0.70	<b>\$2.73</b>	<b>\$1.36</b>
<b>Base</b>		\$0.35	\$0.35	<b>\$0.70</b>	<b>\$0.35</b>
<b>Aumento de tasa revisado</b>		\$2.20	\$0.95	<b>\$3.15</b>	<b>\$1.58</b>
<b>Aplicación del umbral</b>		\$2.11	No		
<b>Aplicación de la base</b>		No	No		
<b>Aumento real de la tasa con umbral/base, si corresponde</b>		\$2.11	\$0.95	<b>\$3.06</b>	<b>\$1.53</b>