



Contrato Colectivo de Trabajo

Celebrado entre

SEIU Local 503, OPEU

y

Dakavia Management, Inc

Vigente hasta el 30 de septiembre del 2024.

Tabla de contenido

RELACIONES LABORALES PROACTIVAS	8
CLÁUSULA 1: RECONOCIMIENTO	8
1.1 <i>Empleados amparados por el Contrato.....</i>	<i>8</i>
1.2 <i>Aviso para nuevos empleados.....</i>	<i>9</i>
1.3 <i>Nuevas categorías.....</i>	<i>9</i>
CLÁUSULA 2: SEGURIDAD DE LA UNIÓN.....	9
2.1 <i>Seguridad de la Unión.....</i>	<i>9</i>
2.2 <i>Desvinculación formal.....</i>	<i>9</i>
2.3 <i>Información y lista de deducciones.....</i>	<i>9</i>
2.4 <i>Exención de responsabilidad.....</i>	<i>11</i>
CLÁUSULA 3: POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN.....	11
3.1 <i>No discriminación.....</i>	<i>11</i>
3.2 <i>Participación en la Unión.....</i>	<i>11</i>
3.3 <i>Idiomas.....</i>	<i>12</i>
3.4 <i>Inmigración.....</i>	<i>12</i>
3.5 <i>No discriminación.....</i>	<i>12</i>
3.6 <i>Control migratorio en el lugar de trabajo.....</i>	<i>13</i>
3.7 <i>Nueva verificación del estado migratorio.....</i>	<i>13</i>
3.8 <i>Discrepancias con la seguridad social.....</i>	<i>14</i>
3.9 <i>Antigüedad y licencias para ausentarse por motivos relacionados con inmigración.....</i>	<i>15</i>
3.10 <i>Beneficio por cambio de estado migratorio.....</i>	<i>15</i>
CLÁUSULA 4: DERECHOS DE LA GERENCIA	16
4.1 <i>Exclusión de renuncia.....</i>	<i>18</i>
4.2 <i>Manual del Empleador.....</i>	<i>18</i>
4.3 <i>Supervisión y asignaciones de trabajo.....</i>	<i>18</i>
CLÁUSULA 5: DERECHOS, REPRESENTANTES Y DELEGADOS DE LA UNIÓN.....	18

5.1	<i>Comportamiento y cortesía profesional.</i>	18
5.2	<i>Representantes de la Unión.</i>	19
5.3	<i>Información de la Unión.</i>	19
5.4	<i>Delegados de la Unión.</i>	20
5.5	<i>Orientación de la Unión dirigida a los nuevos empleados.</i>	20
5.6	<i>Estipendio diario para días de cabildeo conjunto.</i>	21
5.7	<i>Actividades voluntarias de la Unión.</i>	21
5.8	<i>Reuniones de todo el personal.</i>	21
CLÁUSULA 6: PERÍODO DE PRUEBA.		21
6.1	<i>Periodo de prueba.</i>	21
6.2	<i>Antigüedad y periodo de prueba.</i>	22
6.3	<i>Inaplicabilidad del principio de justa causa durante el periodo de prueba.</i>	22
CLÁUSULA 7: EMPLEADOS TEMPORALES DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN		22
CLÁUSULA 8: ANTIGÜEDAD		23
8.1	<i>Definición de antigüedad.</i>	23
8.2	<i>Acumulación de antigüedad.</i>	23
8.3	<i>Sin continuación de la antigüedad.</i>	23
8.4	<i>Recorte de personal.</i>	24
8.5	<i>Reducción de horas.</i>	25
8.6	<i>Prelación por antigüedad.</i>	26
8.7	<i>Reintegro.</i>	26
CLÁUSULA 9: ASIGNACIÓN Y VACANTES		27
9.1	<i>Descripciones de las funciones laborales.</i>	27
9.2	<i>Categoría laboral y asignación de turnos.</i>	27
9.3	<i>Ocupación de vacantes de empleo.</i>	27
CLÁUSULA 10: HORAS DE TRABAJO, PAUSAS Y HORAS EXTRAS		28
10.1	<i>Tiempo completo, medio tiempo, de guardia.</i>	28

10.2	<i>Horas de trabajo.</i>	28
10.3	<i>Derecho del empleador a determinar la asignación de personal y los recortes de personal.</i>	28
10.4	<i>Publicación y cambios de los horarios de trabajo.</i>	28
10.5	<i>Retiros y cheques de pago.</i>	29
10.6	<i>Semana laboral.</i>	29
10.7	<i>Descansos.</i>	29
10.8	<i>Notificación con más de siete días de anticipación para turnos extra.</i>	30
10.9	<i>Notificación con menos de siete días de anticipación para turnos extra.</i>	30
10.10	<i>Programación de fines de semana libres.</i>	31
10.11	<i>Horario ordinario programado.</i>	31
10.12	<i>Cancelación de turnos.</i>	32
10.13	<i>Aviso de ausencia al turno.</i>	32
10.14	<i>Publicación y cambios de los horarios de trabajo.</i>	32
10.15	<i>Cambios de turno.</i>	32
10.16	<i>Personal CMA.</i>	33
10.17	<i>Comidas de cortesía para trabajadores de turnos dobles.</i>	33
CLÁUSULA 11: REMUNERACIÓN		33
11.1	<i>Vacaciones y licencia por enfermedad en los cheques de pago.</i>	33
11.2	<i>Cheques de pago.</i>	33
11.3	<i>Tasas diferenciales por turnos.</i>	33
11.4	<i>Bono por asistencia.</i>	34
11.5	<i>Tasas de la escala de contratación.</i>	34
11.6	<i>Transferencia a una categoría más alta.</i>	35
11.7	<i>Tasas de contratación.</i>	35
11.8	<i>Traslados a una categoría laboral con una tasa inicial más baja.</i>	35
11.9	<i>Salario y bonos de permanencia.</i>	35
11.10	<i>Sin reducción de salarios.</i>	36

11.11 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.	36
11.12 Programas de incentivos.	42
CLÁUSULA 12: DÍAS FERIADOS Y LICENCIAS POR ASUNTOS PERSONALES.....	43
12.1 Días feriados.	43
12.2 Programación equitativa de los días feriados libres.	43
12.3 Pago de prima en días feriados.	43
12.4 Pago de licencias por asuntos personales.	43
CLÁUSULA 13: TIEMPO LIBRE REMUNERADO	43
13.1 Acumulación.	44
13.2 Banco de donaciones.	44
Los empleados pueden donarles tiempo libre remunerado a otros empleados.	44
13.3 Transferencia y cobro en efectivo del tiempo libre remunerado.	44
13.4 Tiempo libre remunerado y finalización de la relación laboral.	44
13.5 Enfermedad del empleado y su familia.	45
CLÁUSULA 14: LICENCIA ADICIONAL REMUNERADA.....	45
14.1 Licencia por duelo.	45
14.2 Licencia por servicio como jurado/testigo.	45
CLÁUSULA 15: LICENCIA NO REMUNERADA	45
15.1 Licencia por motivos familiares.	46
15.2 Licencia militar.	46
15.3 Licencia de la Unión.	46
15.4 Licencia personal.	46
15.5 Licencia por paternidad/maternidad.	46
CLÁUSULA 16: JUBILACIÓN	47
CLÁUSULA 17: SEGURO MÉDICO.....	47
17.1 Beneficios.	47

17.2	Horas.....	48
17.3	Cambios en los beneficios.....	48
CLÁUSULA 18: OTRAS CONDICIONES Y BENEFICIOS.....		48
18.1	Educación continua.....	48
18.2	Pago de certificaciones.....	49
18.3	Clases de idiomas.....	49
18.4	Programa de alimentación.....	49
CLÁUSULA 19: DERECHOS DE LOS EMPLEADOS Y ACCIONES CORRECTIVAS POR JUSTA CAUSA SOMETIDAS A LA MESA CENTRAL DE NEGOCIACIÓN.....		49
19.1	Pasos para la Acción Correctiva.....	49
CLÁUSULA 20: REGISTROS DEL PERSONAL		50
20.1	Expedientes del personal.....	50
20.2	Materiales y evaluaciones disciplinarias.....	50
20.3	Comunicación por escrito.....	50
CLÁUSULA 21: PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y ARBITRAJE		51
21.1	Intención.....	51
21.2	Definición de queja.....	51
21.3	Plazos relativos a las quejas.....	51
21.4	Encuentro informal opcional.....	52
21.5	Paso 1: queja presentada por escrito ante el Administrador.....	52
21.6	Paso 2: apelación de la queja.....	53
21.7	Mediación opcional.....	54
21.8	Paso 5: arbitraje.....	54
CLÁUSULA 22: DIGNIDAD Y RESPETO.....		58
CLÁUSULA 23: DIVISIBILIDAD.....		58
CLÁUSULA 24: COMITÉ DE LA GERENCIA Y LOS EMPLEADOS		58
24.1	Comité de la Gerencia y los Empleados a nivel estatal.....	58

24.2	<i>Comité de la Gerencia y los Empleados en el centro.</i>	59
24.3	<i>Sin autoridad para modificar el CBA.</i>	61
24.4	<i>Cumplimiento.</i>	62
CLÁUSULA 25: SEGURIDAD Y CAPACITACIÓN		62
25.1	<i>Normas y reglamentos de seguridad.</i>	62
25.2	<i>Equipo, materiales y capacitación.</i>	62
25.3	<i>Enfermedades infecciosas.</i>	62
25.4	<i>Vacunas y exámenes pagados por el Empleador.</i>	62
25.5	<i>Condiciones y equipos seguros.</i>	62
25.6	<i>Capacitación para nuevos empleados.</i>	63
25.7	<i>Capacitación adicional.</i>	63
CLÁUSULA 26: SIN HUELGA NI SUSPENSIÓN DE LABORES		63
CLÁUSULA 27: SUCESIÓN		64
CLÁUSULA 28: SUBCONTRATACIÓN		65
28.1	<i>Subcontratación.</i>	65
28.2	<i>Contratación interna.</i>	66
28.4	<i>Subcontratación preexistente.</i>	66
28.5	<i>Capacitación de gerentes de cuenta.</i>	66
27.5	<i>Memorando de Acuerdo entre la Unión y el Subcontratista.</i>	67
CLÁUSULA 29: CONTRATO ÚNICO, ASUNTOS QUE SE ABORDAN, ENMIENDA, ESTÁNDARES GARANTIZADOS, CONDICIONES DE LA PRIMA		69
29.1	<i>Contrato único.</i>	69
29.2	<i>Asuntos que se abordan.</i>	69
29.3	<i>Enmienda.</i>	69
29.4	<i>Estándares garantizados.</i>	69
29.5	<i>Condiciones de la prima.</i>	70
CLÁUSULA 30: VIGENCIA		70

CLÁUSULA 31: CAPACITACIÓN SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	71
APÉNDICE A: ESCALAS SALARIALES DE TODOS LOS CENTROS REPRESENTADOS POR SEIU LOCAL 503 AL 1/10/21.....	73
MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO	74
MEMORANDO DE PLENO ENTENDIMIENTO Y ACUERDO DE FIDEICOMISO CELEBRADO ENTRE SEIU LOCAL 503 Y LOS EMPLEADORES PARTICIPANTES, EN RELACIÓN CON EL PROGRAMA DE ATENCIÓN DE SALUD DE LA FUERZA LABORAL DE ATENCIÓN A LARGO PLAZO (LTC) INDISPENSABLE DE OREGÓN.....	74
CARTA DE ACUERDO Y MANDATO DE VACUNACIÓN CONTRA EL COVID PARA LOS EMPLEADORES DE LOS ASILOS PARA ANCIANOS .	80
CARTA DE 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	84
FÓRMULAS DEL PAQUETE ECONÓMICO TOTAL.....	87

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 debe 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.

CLÁUSULA 1: RECONOCIMIENTO

El presente Contrato se celebra entre Dakavia Management, Inc, (el "Empleador") y la Unión Internacional de Empleados de Servicios Local 503, OPEU (la "Unión"), actuando en nombre de los Empleados de la Unidad de Negociación (los "Empleados") como se define a continuación.

1.1 Empleados amparados por el Contrato. El Empleador reconoce a la Unión como el único y exclusivo representante de negociación de todos los asistentes certificados de enfermería, cocineros, asistentes de nutrición, asistentes de actividades, asistentes de mantenimiento y asistentes de medicamentos certificados de tiempo completo y medio tiempo regular, a excepción de supervisores, gerentes, supervisores del departamento y empleados con funciones que requieren acceso a información confidencial, incluso si estas personas son las únicas personas actualmente en el departamento, así como todos los enfermeros con licencia. Los cargos que se excluyen son: Gerente de Nutrición, Gerente de Oficina Comercial, Director de Servicios Sociales, Director de Registros Médicos, Director de Actividades, Supervisor de Mantenimiento, Supervisor de Personal de Limpieza/Lavandería Director de Enfermería, Gerentes de Atención a los Residentes, Enfermeros Practicantes con Licencia y Enfermeros Registrados.

1.2 Aviso para nuevos empleados. Cuando el Empleador contrata a un nuevo Empleado de la Unidad de Negociación, debe informarle a dicho empleado, por escrito, que existe un Contrato con la Unión. Este aviso debe citar las disposiciones de seguridad y aportes que se incluyen en este Contrato. El aviso se debe incluir en el nuevo paquete de contratación del empleado.

1.3 Nuevas categorías. Cualquier nueva categoría se debe considerar un caso particular de acuerdo con las pautas estandarizadas de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (por su sigla en inglés "NLRB").

CLÁUSULA 2: SEGURIDAD DE LA UNIÓN

2.1 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.

2.2 Desvinculación formal. 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.

2.3 Información y lista de deducciones. 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 diez (10) días calendario antes de la siguiente fecha de pago del Empleador, luego 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 dilucidar si es necesario.

Las deducciones recolectadas de todos los empleados en cualquier fecha de pago en un mes calendario se deben remitir 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 electrónica detallada a más tardar diez (10) días calendario después de cada fecha de pago. Esta información se entregará en formato electrónico. Esta declaración debe incluir la siguiente información de cada Empleado de la Unidad de Negociación, en caso de que esté disponible

Nombre del empleado

Categoría laboral

Número de identificación del empleado

Fecha de nacimiento

Salario bruto para el período de pago

Salario ordinario/básico para el período de pago

Fecha de contratación

Dirección de correo electrónico y número de teléfono del trabajo

Lugar de trabajo

Número de teléfono y dirección de residencia

Tipo de vinculación: tiempo completo, medio tiempo o de guardia

Turno normal (DIURNO, VESPERTINO, NOCTURNO)

Monto de las cuotas que se deducen del salario ordinario/básico

Montos de otras deducciones del salario ordinario/básico

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, finalización de la relación 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 finalizada la relación laboral con dicho empleado.

2.4 Exención de responsabilidad. La Unión debe indemnizar y eximir 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 esta Cláusula. La Unión no interpondrá ninguna demanda económica contra el Empleador derivada del incumplimiento de esta Cláusula.

CLÁUSULA 3: POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN

Derechos de privacidad: Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (en adelante, por su sigla en inglés ICE) del Departamento de Seguridad Nacional

3.1 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 en 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 participar o negarse a participar en actividades relacionadas con la Unión.

3.3 Idiomas. Con el fin de operar de manera segura, eficiente y congruente con los derechos de los residentes del centro, se hablará inglés en las áreas de atención a los residentes y en las áreas comunes que los residentes y sus familiares normalmente ocupan, salvo en los casos en que los residentes y sus familiares hablen otro idioma y deseen comunicarse con el personal en dicho idioma. Con el fin de brindar instrucciones en las áreas de atención a los residentes, se pueden hablar otros idiomas aparte del inglés, teniendo en cuenta a los residentes del centro y sus familiares. La norma de comunicarse en inglés no se aplica en las salas de descanso de los empleados, los saludos ni las conversaciones casuales entre empleados, salvo cuando dichas conversaciones tengan lugar en áreas de atención a los residentes u otras áreas comunes donde se reúnan los residentes.

3.4 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.

3.5 No discriminación. En la medida en que lo permita la ley, ningún empleado cubierto por este Contrato perderá 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 finalizada la relación 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 finalizada la relación 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.

3.6 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 amparado 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 de la Cláusula, 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 tres (3) 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 de DHS, orden administrativa, citación u otro proceso legal firmado por un juez o magistrado federal 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.

3.7 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 estados 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.

En el supuesto de que el Empleador venda su negocio o activos, 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 posteriormente, el sucesor debe ocuparse de mantener dichos formularios. En la medida en que lo permita la ley, el Empleador no debe emprender acciones laborales adversas contra un empleado basado únicamente en los resultados de una verificación electrónica del estado migratorio o de autorización de trabajo.

3.8 Discrepancias con la seguridad social. En el supuesto de que el Empleador reciba un aviso de la SSA que indique que uno o más de los nombres y números de seguridad social (por su sigla en inglés “SSN”) de los empleados que el Empleador suministró 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, 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 emprenderá 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 con base en el recibo de una carta de no coincidencia u otra discrepancia;
- b) no les exigirá a los empleados que figuran 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), ni que proporcionen una prueba nueva o adicional de su autorización de trabajo o de su estado migratorio, únicamente con base en el recibo de una carta de no coincidencia; y
- c) no se comunicará con la SSA ni con ninguna otra agencia gubernamental; únicamente con base en el recibo de una carta de no coincidencia de la SSA.

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

3.9 Antigüedad y licencias para ausentarse por motivos relacionados con inmigración. Previa solicitud, el Empleador le 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 podrá 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.

En el supuesto de 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, 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.

En el supuesto de 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 finalice su relación laboral únicamente por esa razón, 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 finalización de la relación laboral. 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 finalización de la relación laboral. Dichos empleados contratados nuevamente estarán sujetos a un período de prueba adicional de noventa (90) días.

3.10 Beneficio por cambio de estado migratorio. Si un empleado adquiere la ciudadanía de los EE. UU., el Empleador compensará al empleado con un (1) día libre remunerado, como reconocimiento por obtener la ciudadanía.

CLÁUSULA 4: DERECHOS DE LA GERENCIA

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.
9. Hacer recorte de personal
10. Reintegrar
11. Evaluar el desempeño
12. Determinar las cualificaciones

13. Sancionar
14. Despedir
15. Adoptar y hacer cumplir las normas y los reglamentos razonables
16. 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
17. Establecer y hacer cumplir los códigos de vestimenta
18. Establecer estándares de desempeño
19. Determinar la cantidad de empleados, las funciones que deben realizar y los horarios y lugares de trabajo, incluidas las horas extras
20. Determinar, establecer, promulgar, enmendar y hacer cumplir las normas de conducta personal, las normas de seguridad y las normas de trabajo
21. Determinar si se cubrirán las vacantes y cuándo se hará
22. Establecer los cargos
23. Descontinuar cualquier función
24. Crear un nuevo servicio o proceso
25. Descontinuar, reorganizar o unir algún departamento o sucursal de operaciones
26. 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
27. Establecer la duración de los turnos
28. Cerrar de manera temporal o definitiva toda o una parte de su centro o reubicar dicho centro u operación
29. Determinar y programar cuándo se deben trabajar horas extras
30. Determinar la cantidad de empleados que se requiere para dotar de personal al centro, lo que incluye aumentar o disminuir esa cifra
31. Determinar los niveles de personal requeridos para el centro, lo que incluye aumentar o disminuir esa cifra
32. 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 del Empleado, las Normas y Reglamentos del Empleador se aplicarán a todos los empleados de la Unión en la medida en que dicho términos, condiciones, políticas o procedimientos no contradigan el presente Contrato. Las Partes entienden que las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo (por su sigla en inglés "CBA") regirán en caso de que se presente 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.

CLÁUSULA 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. 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 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 las instalaciones de acuerdo con 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 las instalaciones del Empleador. Después de ingresar al centro, el representante de la Unión debe informarle al Administrador, o su delegado, sobre su visita. El representante de la Unión se debe reunir 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 en cada 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 materiales como 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/o 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 a sus Delegados, 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 lo posible para aprobar dicha solicitud 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 concederá 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. 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 del estipendio 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 esta Cláusula, 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 esta Cláusula.

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, siempre que sea posible. El Empleador puede limitar este tiempo debido a circunstancias extraordinarias, como brotes virales o inspecciones estatales

CLÁUSULA 6: PERÍODO DE PRUEBA

6.1 Periodo 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. En el caso de los empleados a medio tiempo, los empleados que completaron satisfactoriamente una clase de asistente de enfermería pero no están certificados, y los asistentes de enfermería certificados (por su sigla en inglés "CNA") recientemente, el período

de prueba será de 120 días. En el caso de los empleados de guardia, el período de prueba será de 450 horas.

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

6.3 Inaplicabilidad del principio de justa causa durante el periodo 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.

CLÁUSULA 7: EMPLEADOS TEMPORALES DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

7.1 Se pueden contratar Empleados temporales de la Unidad de Negociación en los casos en que el Empleador considere dentro de lo razonable, al momento de la contratación, que el trabajo será de naturaleza temporal, o para reemplazar Empleados de la Unidad de Negociación que estén de vacaciones o tengan una licencia para ausentarse.

7.2 Se pueden contratar Empleados temporales de la Unidad de Negociación por un periodo hasta de cuatro (4) meses. Se debe notificar a la Unión cuando se contraten Empleados temporales de la Unidad de Negociación. Si se contrata un empleado temporal para reemplazar a un empleado que tenga una licencia para ausentarse, se puede extender el período de cuatro (4) meses por el tiempo que la licencia aprobada. Los voluntarios no remunerados y los pasantes no remunerados que obtienen créditos académicos no se considerarán Empleados de la Unidad de Negociación, temporales ni de otro tipo, y no estarán sujetos al presente Contrato.

7.3 Los Empleados temporales de la Unidad de Negociación no estarán cubiertos por ninguno de los términos de este Contrato, y serán tratados para todos los efectos como ajenos a la Unidad de Negociación y como Empleados que no gozan de representación por parte de la Unidad de Negociación. Si se contrata un empleado temporal para un cargo permanente, su antigüedad será retroactiva desde la fecha en que fue contratado como empleado temporal.

7.4 Si se le asigna un cargo temporal a un Empleado permanente de la Unidad de Negociación, este puede volver a su cargo anterior al término del cargo temporal, si este aún está disponible. Si no está disponible, se le asignará a dicho empleado un cargo con un salario igual.

CLÁUSULA 8: ANTIGÜEDAD

8.1 Definición de antigüedad. La antigüedad de los Empleados de la Unidad de Negociación se definirá como el tiempo que han estado trabajando en cualquier categoría de unidad de negociación en cualquier centro especializado y gestionado por Dakavia. 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 Acumulación de antigüedad

1. El Empleado de la Unidad de Negociación empieza a acumular antigüedad tras culminar satisfactoriamente el periodo de prueba, y es retroactiva desde la fecha de contratación del empleado.
2. En caso de que haya un Recorte de Personal o se tenga una licencia para ausentarse superior a tres (3) meses, se deja de acumular antigüedad, pero no se pierde.
3. Los Empleados de la Unidad de Negociación perderán su antigüedad en los siguientes casos:
 - a. Despido por justa causa.
 - b. Renuncia voluntaria o jubilación, a menos que el Empleado de la Unidad de Negociación sea contratado y reubicado en otro centro de Dakavia cubierto por un Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con SEIU 503, en un plazo de tres (3) meses a partir de la renuncia voluntaria.
 - c. Incumplimiento de la reincorporación al trabajo tras el vencimiento de una licencia autorizada para ausentarse, o formar parte de un Recorte de personal superior a doce (12) meses.
 - d. 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.

8.3 Sin continuación de la antigüedad. Salvo lo estipulado anteriormente, un empleado que pierda su antigüedad por alguno de los motivos previamente mencionados será considerado un empleado nuevo 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 8.4 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 tres (3) meses de servicio posteriores a la fecha de la recontratación.

8.4 Recorte de personal. En caso de que sea necesario que el Empleador reduzca su fuerza laboral, debe seguir proceso de recorte de personal descrito a continuación. No se hará un Recorte de Personal sin:

1. Notificarle a la Unión con treinta (30) días de anticipación. Dicho aviso debe indicar la categoría laboral, el número de horas y los Empleados de la Unidad de Negociación que se verán afectados por el Recorte de Personal.
2. La Unión puede solicitar una reunión para efectos de evitar o mitigar dicho Recorte de Personal y discutir los procedimientos que se deben seguir. Dicha reunión se llevará a cabo en un plazo de quince (15) días siguientes al aviso del Recorte de Personal.
3. Todos los empleados que estén contemplados en el recorte de personal deben recibir una notificación por escrito al menos con catorce (14) días calendario de anticipación por 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 debe pagar la diferencia, a tasas salariales regulares que no deben 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 deben estar sujetos a la cláusula sobre Quejas y Arbitraje, y ninguna de las partes podrá participar en una conducta que infrinja lo estipulado en la Cláusula "Sin huelga ni suspensión de labores" del presente Contrato.
4. En primer lugar, se debe despedir a los Empleados temporales y en período de prueba de la Unidad de Negociación incluidos en las categorías laborales afectadas, independientemente de sus períodos de empleo individuales. Posteriormente se deben despedir a los Empleados de la Unidad de Negociación que no estén en período de prueba por orden inverso a su antigüedad.

No se debe despedir al empleado con más antigüedad si hay un empleado con menos antigüedad trabajando en la misma categoría laboral en el mismo turno.

8.5 Reducción de horas. Una reducción de horas no se considerará un Recorte de Personal. Durante los períodos temporales en los que haya censo bajo, el Empleador reducirá las horas de la siguiente manera:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. Si el censo del centro disminuye y la cantidad de empleados supera los niveles de asignación de personal necesarios durante más de noventa (90) 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.
5. Ningún Empleado de la Unidad de Negociación perderá su elegibilidad para recibir beneficios debido a la reducción de horas que ocurra, voluntaria o involuntariamente, a menos que esté programado (en la programación mensual publicada) para trabajar un promedio de menos de treinta (30) horas semanales durante más de dos (2) meses seguidos, o según lo permitido en la práctica actual.
6. Si los Empleados de la Unidad de Negociación pierden dos (2) turnos o quince (15) horas en un mes calendario debido al censo bajo, la Unión y el Empleador acuerdan reunirse para analizar el impacto del recorte de horas continuas, y abordar las inquietudes acerca de la reducción de horas

y la implementación de recortes de personal antes de noventa (90) días. El Empleador debe notificar, por escrito, a la Unión y a los Empleados acerca de la necesidad de realizar esta reunión, cinco (5) días antes de la publicación del nuevo cronograma mensual.

8.6 Prelación por antigüedad.

1. Un Empleado de la Unidad de Negociación cuyas horas vayan a ser recortadas o que se vaya a ver afectado por un recorte de personal puede ocupar una vacante o desplazar a un Empleado de la Unidad de Negociación con menos antigüedad en cualquier categoría laboral, siempre y cuando esté cualificado para hacer el trabajo. Un Empleado de la Unidad de Negociación que se vea sustituido por un Recorte de Personal o tenga una reducción en sus horas también gozará de los derechos de prelación por antigüedad. En caso de que un empleado que se encuentre en una categoría laboral bien remunerada sea desplazado a una categoría laboral con un salario menor, será ubicado en el nivel en la escala salarial de la nueva categoría laboral según sus años de servicio y experiencia, como se define en la Cláusula 11: Remuneración.

8.7 Reintegro.

1. Cuando haya una vacante durante un recorte de personal, los Empleados de la Unidad de Negociación que se hayan visto afectados y estén cualificados para ocupar la vacante serán reintegrados por orden de antigüedad.
2. Los derechos de reintegro permanecerán vigentes durante dieciocho (18) meses.
3. Los Empleados de la Unidad de Negociación que se vean afectados por un recorte de personal y gocen de derechos de reintegro se denominan "Empleados Reintegrados".
4. El Empleador le debe notificar por escrito a cualquier Empleado Reintegrado por escrito sobre la opción que tiene de volver a trabajar con mínimo de siete (7) días calendario de anticipación a la fecha en que el Empleador desea que el (los) Empleado(s) Reintegrado(s) vuelvan a trabajar. El aviso de Reintegro se debe hacer en la forma estipulada en el Anexo B de este Contrato. Estos Empleados Reintegrados tendrán veinticuatro (24) horas desde el recibo del Aviso de Reintegro enviado por correo postal, a la dirección que el Empleado Reintegrado haya registrado, para indicar sin lugar a dudas que volverá a trabajar ("Aviso de Aceptación"). Si el Empleado Reintegrado no entrega un Aviso de Aceptación, se considerará que el Empleado Reintegrado renuncia irrevocablemente a sus derechos de Reintegro.

CLÁUSULA 9: ASIGNACIÓN Y VACANTES

9.1 Descripciones 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. Cuando un empleado trabaje en una categoría mejor remunerada, se le debe pagar de acuerdo con la tasa de la categoría más alta.

9.2 Categoría laboral y asignación de turnos. Los Empleados de la Unidad de Negociación deben trabajar en las categorías laborales y en los turnos para los cuales fueron contratados o a los cuales fueron transferidos de conformidad con los términos de este Contrato.

9.3 Ocupación de vacantes de empleo. Cuando haya una vacante de empleo en una unidad de negociación, se aplicarán los siguientes principios en el siguiente orden:

1. Todas las vacantes y cargos nuevos en la unidad de negociación serán publicados por un periodo de siete (7) días calendario, que incluya por lo menos un día de fin de semana. Las publicaciones deben incluir la categoría, el turno y la tasa salarial. Las “publicaciones” u “ofertas” pueden incluir el uso de un sistema de selección y/u oferta de empleo por internet o medios informáticos, pero deben incluir una publicación física en el centro, incluyendo una publicación en el tablero de anuncios de la Unión que los Delegados podrán publicar desde el primero de los siete (7) días calendario mencionados anteriormente. Si no hay un Delegado disponible o no está trabajando ese día, la Gerencia publicará la vacante o el nuevo cargo en el tablero de anuncios de la Unión. Si un empleado está de vacaciones o tiene una licencia para ausentarse en el momento en que se publica una oferta de empleo, y notificó a su supervisor que está interesado en un turno o cargo particular, se le debe contactar cuando esté de vacaciones o tome la licencia para ausentarse, o se le debe permitir que se postule para el turno/cargo cuando regrese.

2. El Empleador le ofrecerá la vacante al aspirante cualificado de la unidad de negociación con más antigüedad en el centro, siempre y cuando este aspirante esté cualificado para el cargo. Si el Empleado de la Unidad de Negociación decide no aceptar el cargo, se ofrecerá la vacante al siguiente aspirante con más antigüedad, y así sucesivamente hasta agotar el grupo de aspirantes de la unidad de negociación o hasta cuando se ocupe la vacante.

3. Luego, el Empleador puede ofrecerle el cargo a una persona que no haga parte de la unidad de negociación si dicha persona está cualificada.

CLÁUSULA 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 a la semana. Los empleados a medio tiempo se definen como aquellos que están programados y trabajan un promedio de menos de treinta (30) horas a la semana. Los empleados de guardia se definen como los que no están programados para trabajar. 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 a la semana.

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 se deben interpretar 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.

10.3 Derecho del empleador a determinar la asignación de personal y los recortes de personal. Ninguna de las disposiciones contenidas en esta Cláusula se debe interpretar como un límite del derecho del Empleador a determinar los niveles adecuados de asignación de personal o recorte de personal.

10.4 Publicación y cambios de los horarios de trabajo. Los horarios de trabajo se deben publicar lo antes posible, pero a más tardar el día veinticinco (25) del mes anterior al mes

correspondiente con la programación. Una vez se hayan publicado los horarios de trabajo, el Empleador debe notificarles a los Empleados de la Unidad de Negociación con catorce (14) días de anticipación, si se van a hacer cambios en el horario, a menos que los Empleados de la Unidad de Negociación implicados aprueben los cambios. Si surge una emergencia imprevista o circunstancias inesperadas que exijan cambios en el cronograma o que se convoque de inmediato al personal, el Empleador puede dar un aviso con menos de catorce (14) días de antelación, en caso de que sea necesario hacer cambios en el cronograma. 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. La asignación de horas extras antes de la hora de inicio regular o después de la hora de finalización del turno programada regularmente no constituye un cambio de turno.

Si el Empleador hace un cambio permanente en el cronograma de un empleado, y este puede demostrarle al Empleador, por escrito, antes del período requerido de catorce (14) días que el Empleado de la Unidad de Negociación no podrá cumplir los acuerdos de atención familiar o infantil por el cambio ordenado, dicho Empleado de la Unidad de Negociación tendrá treinta (30) días contados a partir de la fecha que el Empleador le ordenó el traslado para hacerlo.

10.5 Retiros y cheques de pago. A todos los empleados se les debe pagar de acuerdo con el programa de pago actualmente vigente. En caso de que el Empleador modifique el programa de pago, los empleados no deben permanecer sin salario por un período mayor a diecisiete (17) días, y la Unión debe recibir un aviso con al menos treinta (30) días de antelación de dicho cambio. Los empleados que hayan completado su período de prueba podrán solicitar hasta dos (2) retiros en un período de doce (12) meses que comenzaría en el momento del primer retiro, según circunstancias inusuales o de emergencia; y no está permitido rechazar de manera injustificada dichas solicitudes. El Empleador suministrará el cheque del retiro en un plazo de cuatro (4) días hábiles, excepto días feriados y días de procesamiento de nómina.

10.6 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.

10.7 Descansos. 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 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. Los descansos de todos los empleados deben estar indicados en las hojas de asignación, y el supervisor de cada empleado los debe marcar como programados y asignados. Si es necesario que los empleados trabajen durante parte o la totalidad del período de descanso, un supervisor debe indicárselo.

10.8 Notificación con más de siete días de anticipación para turnos extra. El Empleador cubrirá los turnos extra de los que tenga conocimiento con por lo menos siete (7) días de anticipación a ese turno, publicando una lista de turnos vacantes con espacio para que Empleados de la Unidad de Negociación se inscriban en dichos turnos. Si más de un Empleado de la Unidad de Negociación se inscribe para el mismo turno, dicho turno será asignado a los Empleados de la Unidad de Negociación que se inscribieron, que se irán rotando por orden de antigüedad. (Luego de que se le asigne a un Empleado de la Unidad de Negociación un turno de esta manera en un mes determinado, el Empleado de la Unidad de Negociación pasará al final de la lista para recibir dichas asignaciones todos los meses). Si ningún Empleado de la Unidad de Negociación se inscribe para los turnos con por lo menos dos (2) días de anticipación al turno, el Empleador puede asignar dichos turnos de conformidad con la Sección 10.9 de esta Cláusula.

10.9 Notificación con menos de siete días de anticipación para turnos extra. Los turnos extra que no sean cubiertos con por lo menos siete (7) días de anticipación al turno serán cubiertos de conformidad con esta Sección. El Empleador cubrirá los turnos extra (el turno extra o adicional se definirá como cualquier jornada laboral complementaria a los turnos programados regularmente para el Empleado de la Unidad de Negociación) que estén disponibles ocasionalmente debido a necesidades de corto plazo o ausencias temporales o de último minuto de Empleados de la Unidad de Negociación de la siguiente manera:

El Empleador tendrá opciones disponibles para cubrir los turnos extra, incluidas: cubrir el cargo con empleados de guardia, empleados que no pertenecen a la unidad de negociación y empleados de la agencia y/o personal de la empresa, entre otras.

Los Empleados de la Unidad de Negociación que voluntariamente trabajen fuera de su turno programado designado deben recibir un bono por turno extra de una tarifa fija de \$50 como mínimo.

El Empleador no tiene permitido retirar a ningún empleado de su horario de trabajo regular con el fin de evitar pagar la prima por turnos extra.

1: los bonos devengados por turnos no se deben revocar después de que se complete el turno que dio lugar al bono, salvo que el empleado falte a cualquiera de los siguientes tres (3) turnos programados.

2: los bonos por turnos extra se deben pagar dentro del período de pago durante el cual se trabajaron.

Se puede exonerar cualquier inhabilitación debido a circunstancias mitigantes como enfermedad (que conste con una nota de un médico), censo bajo, la Ley de Licencia Médica y Familiar (por su sigla en inglés "FMLA"), casos de violencia doméstica, circunstancias catastróficas domésticas y de salud, y cualquier caso protegido por la ley.

Los turnos sin cubrir o que se abran con menos de veinticuatro (24) horas de aviso se deben cubrir de la siguiente manera:

1. Voluntarios en turno. El Empleador podrá buscar voluntarios en el personal en turno, en orden rotativo de acuerdo con su antigüedad, a fin de cubrir los turnos abiertos. En caso de que no haya personal en turno o voluntarios, el Empleador utilizará el proceso siguiente de lista de inscripción.
2. Lista de inscripción. Luego de publicar el cronograma, el Empleador debe publicar una lista de inscripción, durante mínimo cinco (5) días, para aquellos empleados interesados en ser llamados a cubrir un turno de último minuto durante el mes siguiente. El Empleador utilizará la lista mencionada anteriormente para llamar a los empleados en orden rotativo de acuerdo con su antigüedad. El Empleador documentará todos los llamados que haga usando la lista. En caso de que un empleado no responda al llamado, el Empleador debe continuar con el siguiente en la lista.
3. Si el Empleador agotó el recurso anterior, se les solicitará a los Empleados de la Unidad de Negociación que trabajen en orden rotativo de acuerdo con su antigüedad.

10.10 Programación de fines de semana libres. El Empleador programará los fines de semana libres de manera equitativa.

10.11 Horario ordinario programado. Los Empleados de la Unidad de Negociación recibirán la programación de su horario ordinario, que se define como las horas para las cuales fueron contratados, o las horas que hayan sido ajustadas, alteradas, cambiadas o modificadas de conformidad con este Contrato.

10.12 Cancelación de turnos. Si un Empleado de la Unidad de Negociación se presenta a trabajar conforme al horario programado, pero el centro no requiere sus servicios, este recibirá el trabajo y/o un sueldo garantizado correspondientes a mínimo cuatro (4) horas de su turno, salvo que el empleado se ofrezca como voluntario.

En periodos de censo bajo, cuando el Empleador necesite cancelar el turno de uno o más Empleados y el Empleador se dé cuenta, antes de iniciar el siguiente turno, de que será necesario cancelar el turno de un Empleado, el Empleador seguirá el proceso definido en la Cláusula 8, "Antigüedad", Sección 8.5, y les avisará por teléfono a los Empleados mínimo tres (3) horas antes de la hora en la que el Empleado tiene que presentarse a trabajar.

10.13 Aviso de ausencia al turno. Se les puede reportar una ausencia no justificada a los Empleados de la Unidad de Negociación que no le notifiquen su ausencia a un turno programado a su supervisor con cuatro (4) horas de anticipación; si llaman antes de iniciar el turno, esto también dará lugar a una sanción que puede incluir la finalización de la relación laboral. El aviso se considerará como efectuado si: (1) el empleado puede proporcionar verazmente el nombre de la persona a la que le notificó; (2) el empleado puede proporcionar verazmente la hora en la que realizó la notificación; y (3) la persona notificada es el supervisor inmediato del Empleado de la Unidad de Negociación o una persona que, por la naturaleza de su cargo, podría informarle al supervisor inmediato de manera oportuna. El Empleado de la Unidad de Negociación no estará sujeto a sanciones si no pudo entregar este aviso debido a un accidente o lesión grave que le imposibilitaron la comunicación con el Empleador.

10.14 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 se podrá cambiar: 1) con el consentimiento del empleado, 2) en caso de que, debido a 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.

El Empleador debe disponer de un horario impreso en cada centro a fin de que los empleados puedan consultarlo en cualquier momento.

10.15 Cambios de turno. Siempre y cuando no se incurra en costos por horas extra, y la atención a los pacientes no se vea perjudicada, los Empleados de la Unidad de Negociación pueden cambiar días, siempre y cuando le envíen al Empleador un aviso por escrito firmado por ambos empleados y autorizado por el Coordinador de Personal/Delegado.

10.16 Personal CMA. El Empleador busca que no se les asignen residentes a los Asistentes Médicos Nacionales Certificados (por su sigla en inglés “CMA”) con el fin de cumplir las proporciones mínimas de personal, salvo que surja una emergencia en relación con la cantidad de personal. En caso de que exista una emergencia de este tipo y se convoque a un CMA para que trabaje, no será necesario que realice el trabajo de CMA y el de Asistente de Enfermería Certificado (por su sigla en inglés “CNA”) al mismo tiempo, y tampoco se reducirá su tasa salarial de CMA por hora.

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, pueden solicitar y recibirán una comida de cortesía de la cocina del centro durante los turnos que trabajen. Esta comida será la misma que la cocina les sirve a los residentes.

CLÁUSULA 11: REMUNERACIÓN

11.1 Vacaciones y licencia por enfermedad en los cheques de pago. El tiempo de vacaciones y licencia por enfermedad que hayan ganado los Empleados de la Unidad de Negociación aparecerá en los cheques de pago.

11.2 Cheques de pago. Los Empleados de la Unidad de Negociación recibirán sus cheques de pago antes de las 9:00 a. m. del día de pago, sin condiciones previas. Un Empleado de la Unidad de Negociación no estará en la obligación de asistir a reuniones ni desempeñar función alguna para el Empleador como condición para recibir su cheque de pago. Si un día de pago cae un sábado, los cheques estarán disponibles antes de las 9:00 a. m. del viernes anterior. Si un día de pago cae un domingo, los cheques estarán disponibles antes de las 9:00 a. m. del lunes siguiente. Durante la vigencia de este Contrato, el Empleador acuerda explorar la posibilidad de establecer la opción de depósito directo para los empleados. El Empleador mantendrá informado al Comité de la Gerencia y los Empleados.

11.3 Tasas diferenciales por turnos. Los Empleados de la Unidad de Negociación que trabajen el turno de la tarde (2.º turno) en Fernhill o Pacific Health deben recibir una tasa diferencial de quince centavos (\$0.15) la hora, por las horas trabajadas durante ese turno. Además, cualquier Empleado de la Unidad de Negociación que trabaje el turno nocturno (3.º turno) en Fernhill o Pacific debe recibir veinticinco centavos (\$0.25) la hora adicionales durante ese turno.

11.4 Bono por asistencia. Todos los empleados que trabajen sus turnos programados deben recibir un bono por asistencia de veinticinco centavos (\$0.25) la hora, por todas las horas trabajadas durante ese mes. Este bono se basa en el cumplimiento de los siguientes criterios:

1. Los empleados deben llegar a tiempo a trabajar cada turno.
2. Los empleados no tienen permitido registrar su ingreso más de siete (7) minutos antes del turno programado.
3. Los empleados no tienen permitido registrar su salida más de siete (7) minutos después del turno programado sin la aprobación previa del supervisor.
4. Los empleados deben completar todos los turnos programados, salvo que se otorgue la autorización previa al contrario.
5. Los empleados deben asistir a las reuniones mensuales de todo el personal y del departamento, las cuales se programarán de forma conjunta el mismo día, salvo que el Administrador, o la persona designada, otorgue su aprobación por escrito.

Los Empleados que se ausenten de las reuniones o sus turnos y tengan aprobación previa del Administrador, o la persona designada, seguirán siendo elegibles para recibir el bono. No está permitido rechazar de manera injustificada estas aprobaciones.

11.5 Tasas de la escala de contratación. Todos los Empleados de la Unidad de Negociación deben ser ubicados en la escala salarial correspondiente. No está permitido ubicar a ningún empleado en niveles intermedios, hasta un máximo del nivel superior, en función de los años de experiencia completados en la categoría laboral específica u otros años de experiencia relevante completados.

Empleados contratados en los niveles superiores de la escala salarial: Cualquier Empleado contratado que tenga más de nueve (9) años de experiencia aplicable será ubicado como mínimo en el nivel superior de la escala salarial. 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 mayor.

11.6 Transferencia a una categoría más alta. Un empleado que sea transferido a, o se le asigne trabajo de una categoría mejor remunerada mantendrá su tasa salarial, o será remunerado con la tasa salarial de la nueva categoría, lo que sea mayor.

11.7 Tasas de contratación. Todos los empleados contratados recientemente deben ser ubicados en la escala salarial correspondiente. No está permitido ubicar a ningún empleado en niveles intermedios, hasta un máximo del 9.º nivel, 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 9.º nivel 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 sea ubicado en su nivel correcto de las escalas salariales.

11.8 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.

Empleados contratados en los niveles superiores de la escala salarial: Cualquier Empleado contratado que tenga más de nueve (9) años de experiencia aplicable será ubicado como mínimo en el nivel superior de la escala salarial.

11.9 Salario y bonos de permanencia. La intención de los bonos de permanencia es disminuir la rotación de personal e incentivar a los empleados a largo plazo para que continúen trabajando en Dakavia. Los Empleados de la Unidad de Negociación recibirán los siguientes bonos de permanencia, los cuales se pagarán el primer día del pago posterior a la fecha de aniversario del empleado.

Bonos de permanencia tras cumplirse la fecha de aniversario (es decir, la Fecha de Contratación)	Valor del bono
1.º aniversario	\$100
2.º aniversario	\$200
3.º aniversario	\$300
5.º aniversario	\$500
8.º aniversario	\$800
9.º aniversario	\$900
10.º aniversario	\$1,000
15.º aniversario	\$1,500
20.º aniversario	\$2,000

A fin de implementar este nuevo beneficio de permanencia, el 1.º de diciembre del 2021, el Empleador debe pagar el bono de permanencia a cada empleado cuya fecha de aniversario se celebre en los niveles de 10, 15 y 20 años. Por ejemplo:

Una persona que haya sido empleado por 11 años recibirá el bono por \$1,100 el 1.º de diciembre del 2021.

Una persona que haya sido empleado por 16 años recibirá el bono de 15 años por \$1,500 el 1.º de diciembre del 2021.

Una persona que haya sido empleado por 18 años recibirá el bono de 15 años por \$1,500 el 1.º de diciembre del 2021.

Una persona que haya sido empleado por 22 años recibirá el bono de 20 años por \$2,000 el 1.º de diciembre del 2021.

11.10 Sin reducción de salarios. En ninguna circunstancia, las secciones de la presente Cláusula o Contrato darán lugar a que un Empleado incurra en pérdida alguna de sus tasas salariales por hora.

11.11 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 (62.º 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 1/07/21 al 30/06/22; \$373.92 para el período que va del 1/07/22 al 30/06/23; y \$397.12 para el período que va del 1/07/23 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 1/07/22 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 1/07/21 al 30/06/22.
- 1.2 Antes de cada 1.º de septiembre, durante la vigencia del Contrato, la Unión y el Empleador deben comparar 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 1/07/22 al 30/06/23, cuarenta y dos dólares con ocho centavos (\$42.08); y del período que va del 1/07/23 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 Empresa el 1/10/21; dos dólares con veinte centavos (\$2.20) el 1/10/22; y noventa y cinco centavos (\$0.95) el 1/10/23.
 - 1.3.1 En el supuesto de que el aumento acumulado **real** de la tasa neta de Medicaid difiera en menos de un ocho por ciento (8 %) del aumento acumulado **previsto** de la tasa neta de Medicaid, las partes aplicarán el (los) aumento(s) del "paquete económico total" de conformidad con el presente Contrato.
 - 1.3.2 Alternativamente, en el supuesto de que el aumento acumulado **real** de la tasa neta de Medicaid difiera en un ocho por ciento (8 %) del aumento acumulado **previsto** de la tasa neta de Medicaid, 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 1/10/22 y el 1/10/23 será menor que treinta y cinco centavos (\$0.35), o mayor que 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.

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).

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 1/04/20, el aumento de la tasa del 5 % del Consejo de Emergencia del 1/1/21, el aumento temporal de la tasa del 1/07/21, la tasa diaria mejorada que va del 1/10/21 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 1/10/21 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 Empresa acordadas mutuamente por las Partes en la Mesa de Negociación de la Empresa

del 2021. A partir del 1.º 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 de la presente Cláusula o Contrato darán lugar a que un Empleado incurra en pérdida alguna de sus tasas salariales por hora.

- 3.2 A partir del 1.º de octubre del 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, 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 de la presente Cláusula o Contrato darán lugar a que un Empleado incurra en pérdida alguna de sus tasas salariales por hora.

- 3.3 A partir del 1.º 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 del 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 de la presente Cláusula o Contrato darán lugar a que un Empleado incurra en pérdida alguna de sus tasas salariales por hora.

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” o por su sigla en inglés “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 se implemente 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 les 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 categoría, 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.

11.12 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.

CLÁUSULA 12: DÍAS FERIADOS Y LICENCIAS POR ASUNTOS PERSONALES

12.1 Días feriados. Los siguientes días serán reconocidos como días feriados: Día de Año Nuevo, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Día de Navidad.

12.2 Programación equitativa de los días feriados libres. Los días feriados libres se programarán de manera equitativa.

12.3 Pago de prima en días feriados. Si un Empleado de la Unidad de Negociación trabaja el día de Acción de Gracias o Navidad, recibirá el doble de su tasa salarial ordinaria por todas las horas trabajadas. Si un Empleado de la Unidad de Negociación trabaja en cualquier otro día feriado, este recibirá una punto cinco (1.5) veces su tasa salarial ordinaria por todas las horas trabajadas. Para efectos de esta Cláusula, el “día feriado” se definirá en incrementos de veinticuatro (24) horas. Por ejemplo: en el caso de un turno que empieza a las 10:00 p. m. del 24 de diciembre y termina a las 6:00 a. m. del 25 de diciembre, un Empleado de la Unidad de Negociación recibirá su tasa salarial ordinaria por las dos (2) primeras horas del turno y pago de día feriado por las seis (6) horas restantes del turno.

12.4 Pago de licencias por asuntos personales. Los empleados a tiempo completo y a medio tiempo ordinario tendrán derecho a un día de licencia por asuntos personales por año con su correspondiente remuneración. Este beneficio será prorrateado para los empleados de medio tiempo. Los empleados deben haber completado su período de prueba con el fin de ser elegibles para obtener un día de licencia por asuntos personales. Los días de licencia por asuntos personales deben ser programados por mutuo acuerdo entre el Empleador y el empleado.

CLÁUSULA 13: TIEMPO LIBRE REMUNERADO

Los Empleados de la Unidad de Negociación tendrán derecho a recibir tiempo libre remunerado cada año (además de los días feriados y licencias específicas que se describen en la Cláusula 14: “Licencia adicional remunerada”), prorrateado para empleados de medio tiempo.

13.1 Acumulación. Los empleados a tiempo completo y a medio tiempo ordinario tendrán derecho a tiempo libre remunerado con base en las siguientes tasas acumuladas la hora trabajada:

Años de servicio	Tasa acumulada de tiempo libre remunerado
0 años	0.02 (40 horas/año)
1. ^{er} año	0.03 (60 horas/año)
Entre el 2. ^o y el 6. ^o año	0.04 (80 horas/año)
7. ^o año	0.043 (88 horas/año)
8. ^o año	0.047 (96 horas/año)
9. ^o año	0.051 (104 horas/año)
10. ^o año	0.055 (112 horas/año)
11. ^o año	0.06 (120 horas/año)

13.2 Banco de donaciones. Los empleados pueden donarles tiempo libre remunerado a otros empleados.

13.3 Transferencia y cobro en efectivo del tiempo libre remunerado. Una vez, cada año calendario, los Empleados podrán cobrar en efectivo, sin penalización, el tiempo libre remunerado acumulado, mas no utilizado. El tiempo libre remunerado acumulado, mas no utilizado, se transferirá de un año al siguiente. El tiempo libre remunerado (por su sigla en inglés "PTO") máximo que se puede acumular es de 159 horas. Cuando un empleado acumula 160 horas de PTO, 40 horas se cobrarán automáticamente en efectivo en el siguiente cheque de pago.

13.4 Tiempo libre remunerado y finalización de la relación laboral. Renuncia con aviso adecuado: los Empleados que renuncien y den aviso adecuado (enviado con mínimo 2 semanas de anticipación) serán elegibles para recibir el pago de todas las horas de vacaciones obtenidas por la totalidad del valor. El empleado que renuncie por medio de un aviso enviado al menos con 1 semana, pero menos que 2 semanas, de anticipación será elegible para recibir el pago de todas las horas de vacaciones al 50 % de su valor. Los empleados que no puedan entregar un aviso como se describió anteriormente, debido a circunstancias mitigantes imprevistas, recibirán el pago de las horas de vacaciones por la totalidad del valor.

13.5 Enfermedad del empleado y su familia. Los empleados podrán utilizar el tiempo libre remunerado como licencia por una enfermedad debido a una situación imprevisible, no planificada ni programada. Las ausencias elegibles incluyen las licencias por enfermedad que se utilizan para que el empleado cuide de sí mismo o de un familiar, o para tratar problemas causados por violencia doméstica, acoso sexual, agresiones o acoso. Los empleados no están obligados a conseguir su propio reemplazo cuando se reportan enfermos. Un empleado que sale temprano del trabajo por enfermedad puede usar el tiempo libre remunerado por las horas que no trabajó de su turno programado.

CLÁUSULA 14: LICENCIA ADICIONAL REMUNERADA

Los Empleados de la Unidad de Negociación, después de su período de prueba, tendrán derecho a recibir una licencia adicional remunerada como se describe a continuación:

14.1 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 esta Cláusula, 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, incluidas las parejas del mismo sexo, y tal como lo estipula la ley.

14.2 Licencia por servicio como jurado/testigo. Los empleados deben notificar inmediatamente a su supervisor en caso de recibir una citación del jurado. Los empleados recibirán días de licencia no remunerados para efectos del período de servicio como jurado. Los empleados elegibles pueden utilizar la licencia de vacaciones acumulada. Los empleados se deben comunicar con su supervisor y presentarse a desempeñar sus tareas habituales mientras estén exentos de asistir a los tribunales. Un Empleado de la Unidad de Negociación citado como testigo por un tribunal recibirá licencia para cumplir dicha obligación; sin embargo, si el Empleado de la Unidad de Negociación es citado como testigo por un asunto del cual el Empleador constituye parte, el empleado recibirá remuneración por ese tiempo.

CLÁUSULA 15: LICENCIA NO REMUNERADA

Los Empleados de la Unidad de Negociación que culminen su período de prueba serán elegibles para obtener una licencia no remunerada.

15.1 Licencia por motivos familiares. El Empleador debe cumplir con los términos de las Leyes Federales y de Oregón sobre Licencias Médicas y Familiares. Dicho cumplimiento no limitará ninguno de los derechos adicionales establecidos en las disposiciones del Contrato.

15.2 Licencia militar. Se otorgarán licencias para ausentarse con el fin de prestar servicio en las fuerzas militares de los Estados Unidos o ser componente de reserva conforme a la ley vigente. Los empleados deben notificar a sus supervisores y proporcionar una copia de sus pedidos tan pronto como sea posible.

15.3 Licencia de la Unión. Se les otorgará una licencia para ausentarse no remunerada por un período que no debe superar los seis (6) meses a los empleados, con el fin de que puedan asumir un cargo de tiempo completo en la Unión, siempre y cuando dichas licencias no interfieran con las operaciones del Empleador. La licencia de la Unión se debe solicitar con al menos treinta (30) días de anticipación, y no será necesario tomar el PTO. Mientras estén de licencia, los empleados no perderán ni acumularán antigüedad. El empleado que tenga licencia de la Unión será reincorporado a su misma categoría laboral y turno a su regreso.

15.4 Licencia personal. En caso de que se produzca una situación que impida temporalmente que un empleado trabaje, este puede ser elegible para solicitar una licencia para ausentarse no remunerada de hasta cuarenta y cinco (45) días calendario. Las licencias personales para ausentarse no remuneradas se considerarán solo después de que se haya agotado la totalidad del tiempo libre remunerado. Los empleados deben haber tenido empleo continuo durante al menos seis meses antes de la licencia solicitada. La licencia personal se puede otorgar con menos de sesenta (60) días de anticipación, previa aprobación del Administrador del centro. El empleado que tenga licencia personal será reincorporado a su misma categoría laboral a su regreso, aunque no necesariamente a su mismo turno. Mientras estén de licencia personal, los empleados no perderán ni acumularán antigüedad. La decisión de aprobar o rechazar una licencia personal para ausentarse se basará en las circunstancias, el tiempo solicitado, el desempeño laboral del empleado, su historial de asistencia y puntualidad, el motivo de la licencia, el efecto que tendrá la ausencia del empleado en el trabajo del departamento, y la expectativa de que el empleado se reincorpore al trabajo cuando finalice la licencia.

15.5 Licencia por paternidad/maternidad. Tras culminar satisfactoriamente el periodo de prueba, se otorgará a un Empleado una licencia para ausentarse no remunerada de hasta doce (12) semanas para el cuidado de un recién nacido. Dicha licencia puede ser de menos de doce (12) semanas, si así

lo solicita el empleado, o, a discreción de la gerencia, de más de doce (12) semanas, dependiendo de las necesidades del centro. Durante el período de licencia por paternidad/maternidad, el empleado puede elegir utilizar el PTO acumulado. La licencia por paternidad/maternidad debe solicitarse con al menos sesenta (60) días de anticipación. La licencia por paternidad/maternidad podrá otorgarse con menos de sesenta (60) días de notificación, previa aprobación del Administrador del centro. El empleado que tenga licencia por paternidad/maternidad será reincorporado a su misma categoría laboral y al mismo turno a su regreso.

CLÁUSULA 16: JUBILACIÓN

A partir del 1.º de enero del 2016, el Empleador debe suministrarles a los Empleados de la Unidad de Negociación un plan de jubilación o 401k, siempre y cuando al menos cinco (5) de ellos se inscriban en el programa. El Empleador debe igualar el aporte de los empleados hasta un máximo del tres por ciento (3 %).

CLÁUSULA 17: SEGURO MÉDICO

17.1 Beneficios. Los Empleados de la Unidad de Negociación serán elegibles para disfrutar de beneficios de seguro médico, dental, de vida y de discapacidad. El Empleador tiene la responsabilidad de garantizar que todos los beneficios de seguro médico cumplan con la Ley de Atención de Salud Asequible. El Empleador acuerda pagar el setenta y cinco por ciento (75 %), y el empleado pagar el veinticinco por ciento (25 %), de la prima mensual por seguro médico y dental correspondiente del nivel de cobertura única del empleado. En el caso de los demás niveles de cobertura de seguro médico y dental (empleado + cónyuge, o empleado, cónyuge e hijos, o empleado + hijos), el Empleador acuerda aplicar el costo de la parte del Empleador del nivel de cobertura única del empleado al costo de la prima mensual de la otra clase de cobertura. Después de aplicar esta parte del Empleador, el empleado estará a cargo de pagar el cincuenta por ciento (50 %) del costo restante de la prima mensual de ese nivel de cobertura (vea el ejemplo a continuación). Los Empleados de la Unidad de Negociación serán elegibles para los demás tipos de cobertura bajo los mismos términos, criterios y elegibilidad vigentes a partir del 1.º de agosto del 2014.

Por ejemplo: en el caso de un empleado que seleccione la cobertura para empleado + cónyuge, y que le corresponda una prima de setecientos veintidós dólares (\$722): Si la prima mensual total única del empleado es de trescientos sesenta y un dólares (\$361), el Empleador aplicaría el setenta y cinco por ciento (75 %) de trescientos sesenta y un dólares (\$361), lo que equivale a doscientos setenta dólares con cinco centavos (\$270.75). Luego, este monto se sustraería de la tasa del empleado más su cónyuge.

El monto que dé como resultado se divide entre dos para calcular el aporte del empleado de doscientos veinticinco dólares con sesenta y tres centavos (\$225.63).

$$\frac{[(722 - (361 \times 0.75))]}{2}$$

2

Las partes de la prima que corresponden al Empleador y al empleado que se describen arriba se deben financiar por separado con el paquete económico acumulado durante la vigencia del contrato.

17.2 Horas. El Empleador no tiene permitido reducir ni manipular las horas a fin de limitar la elegibilidad de los empleados relacionada con la cobertura de beneficios de atención de salud.

17.3 Cambios en los beneficios. El Empleador tendrá el derecho de agregar nuevos planes, modificar los niveles y el plan de beneficios, y diseñar 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 Pacific (pertenecientes y no pertenecientes a la gerencia). El Empleador acuerda compartir con los empleados, y en el Comité de la Gerencia y los Empleados, información sobre los (posibles) cambios en los beneficios.

CLÁUSULA 18: OTRAS CONDICIONES Y BENEFICIOS

18.1 Educación continua. El Empleador pagará la matrícula y los libros/materiales de los Empleados de la Unidad de Negociación a tiempo completo luego de un año de empleo, y siempre que el empleado esté al día con sus obligaciones. El reembolso será hasta de \$1,500.00 por período. Los Empleados de la Unidad de Negociación que participan en el programa recibirán el reembolso de la matrícula y los libros/materiales a más tardar treinta (30) días después del envío de los recibos al Empleador. A fin de ser elegible para este beneficio, se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. El curso debe tener una conexión clara con el cargo o los cargos que tenga actualmente el empleado dentro de su comunidad.
2. El empleado debe ocuparse de la carga del curso durante su propio tiempo, salvo que no se encuentre disponible luego del horario laboral. En caso de que la carga del curso esté disponible durante el horario laboral, no se le pagará al empleado mientras esté realizando el curso.
3. La carga del curso no debe interferir con la capacidad del empleado de realizar su trabajo actual.
4. El supervisor del empleado puede limitar la carga del curso si encuentra que afecta de forma adversa su desempeño.

5. A fin de pasar al siguiente período y recibir este beneficio, el empleado debe mantener una calificación de “C” o aprobado.
6. El reembolso depende de la documentación adecuada de los gastos incurridos.

18.2 Pago de certificaciones. El Empleador debe pagar para mantener las certificaciones necesarias como condición para el empleo en las categorías laborales de los empleados, siempre que la documentación se presente oportunamente. En caso de que los empleados no presenten la documentación necesaria a tiempo y paguen las tarifas de certificación por su cuenta, el Empleador les reembolsará estos costos. Se les recomienda a los empleados que presenten la documentación antes de las fechas límite correspondientes, de forma que el Empleador pueda hacer el pago directo a la agencia de certificación.

18.3 Clases de idiomas. Los empleados serán elegibles para asistir a clases de idiomas pagadas por el Empleador. Este podría ser el caso de los empleados que quieren mejorar su fluidez en inglés.

18.4 Programa de alimentación. Los empleados de nutrición reciben una comida gratuita por día durante sus turnos de trabajo. Los empleados pueden comprar comidas por dos dólares (\$2.00) la comida que se pagarán con un programa de deducciones de nómina. El costo de las comidas compradas de este modo se deducirá del salario neto en el cheque de nómina posterior a la compra. Los empleados recibirán comidas gratuitas que se servirán durante los turnos extra trabajados. Todos los empleados recibirán comidas gratuitas que se servirán durante los turnos extra trabajados, independientemente del turno.

CLÁUSULA 19: DERECHOS DE LOS EMPLEADOS Y ACCIONES CORRECTIVAS POR JUSTA CAUSA SOMETIDAS A LA MESA CENTRAL DE NEGOCIACIÓN

19.1 Pasos para la Acción Correctiva

Paso 1	Advertencia por escrito documentada
Paso 2	Segunda advertencia por escrito documentada
Paso 3	Advertencia por escrito final
Paso 4	Finalización de la relación laboral

Ninguna de las disposiciones contenidas en esta Cláusula se debe interpretar en el sentido que impide que el Empleador continúe con la práctica de suspender a los empleados, a la espera de una investigación, como una medida disciplinaria separada.

CLÁUSULA 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 Personal 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 personal del empleado.

20.3 Comunicación por escrito. Las comunicaciones por escrito relacionadas con medidas correctivas o disciplinarias del empleado (“Formularios”) no se eliminarán del expediente del personal del empleado. Sin embargo, dichos Formularios que tengan más de dieciocho (18) meses de antigüedad no serán considerados por el Empleador al contemplar nuevas medidas disciplinarias o al evaluar el desempeño laboral del Empleado bajo los principios de causa justa y sanción 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.

CLÁUSULA 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 paso del procedimiento de presentación de quejas.

21.3 Plazos relativos a las quejas. Los plazos que se establecen a continuación solo se pueden ampliar mediante acuerdo mutuo por escrito entre el Empleador y la Unión. Una queja relacionada con la terminación del vínculo laboral de un empleado se debe presentar en el Paso 1, en un plazo de diez (10) días calendario posteriores al despido. 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 paso 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, según los plazos establecidos en el procedimiento de presentación de quejas, constituirá el retiro formal de dicha queja.

21.4 Encuentro informal opcional. 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. En el supuesto de que un empleado no esté satisfecho con la decisión del supervisor o no se sienta cómodo discutiendo el asunto con su supervisor inmediato, 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 Paso 1: queja presentada por escrito ante el Administrador. 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. La (las) Cláusula(s) específica(s) de este Contrato que presuntamente hayan sido incumplidas.
2. Una descripción breve basada en los hechos sobre cómo se incumplieron las disposiciones específicas de la (las) Sección(es) identificada(s).
3. La fecha de cada presunto incumplimiento de la (las) Sección(es) identificada(s).
4. El recurso específico solicitado para cada presunto incumplimiento (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 paso anterior no es satisfactoria, si se apela la queja y se traslada al siguiente paso; y
6. Los nombres del (de los) demandante(s) y de los representantes de la Unión que presentan la queja.

No se puede alegar el incumplimiento de otras Cláusulas del contrato 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, 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 por escrito 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 Paso 1 resolverá el asunto salvo que se apele y se escale al Paso 2. La respuesta por escrito se proporcionará al empleado y al representante de la unión.

En el supuesto de que la Unión solicite información del Empleador a la que legalmente tiene derecho, y este último no responda la solicitud por lo menos setenta y dos (72) horas antes de la reunión programada relacionada con la queja del Paso 1, la Unión tendrá la opción de posponer la audiencia a una fecha convenida mediante mutuo acuerdo.

21.6 Paso 2: apelación de la queja. En el supuesto de que las Partes no pueden resolver la disputa en el Paso 1, la Unión puede presentar una apelación de la queja para trasladarla al Paso 2. La Unión tiene quince (15) días calendario a partir del recibo de la respuesta o ausencia de respuesta del Paso 1 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 Paso 2.

Tras recibir la solicitud de queja del Paso 2 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 Paso 2. 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 Paso 2. El Líder Designado debe proporcionar una respuesta por escrito al representante de la Unión dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la reunión relacionada. La respuesta del Paso 2 por parte de los Delegados del Empleador resolverá el asunto, salvo que este se remita a mediación o arbitraje, como se establece más adelante.

En el supuesto de que la Unión solicite información del Empleador, y este último no responda la solicitud por lo menos setenta y dos (72) horas antes de la reunión programada relacionada con la queja del Paso 2, la Unión tendrá la opción de posponer la audiencia a una fecha convenida mediante mutuo acuerdo.

21.7 Mediación opcional. Si la queja no se resuelve en el Paso 2, 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 Paso 2, que el asunto dé lugar a una mediación. El proceso de mediación no interferirá con la programación del arbitraje. En el supuesto de que la parte no solicitante acepte participar en una mediación opcional, 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 Paso 5: arbitraje

En caso de que una queja no se resuelva en el Paso 2 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 Paso 2. 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.

Proceso de selección del árbitro. En el supuesto de que el Empleador y la Unión no establezcan mediante acuerdo mutuo un panel permanente de árbitros, 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 a 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.

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 esta Cláusula 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 ante el árbitro.

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 esta Cláusula 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.

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 esta Cláusula se deben enviar por correo electrónico o correo postal certificado o se deben entregar en persona. Tales períodos se pueden ampliar 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 pasos del procedimiento de presentación de quejas, 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 pasos 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 queja al siguiente paso 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 cualquier asunto. 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.

Las Partes establecieron la siguiente tabla que resume las disposiciones de la presente Cláusula. Sin embargo, las Partes entienden que las disposiciones de la Cláusula regirán en caso de presentarse algún conflicto con el contenido de la tabla.				
Proceso	Cronograma de la presentación	Proceso de presentación	Cronograma de la reunión relacionada con la queja	Cronograma de la respuesta del Empleador
Encuentro informal opcional	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 informal opcional, se dará una respuesta verbal al demandante o al representante de la Unión.

Paso 1	En un plazo de 30 días calendario desde que se produjo el problema (10 días calendario en caso de finalización de la relación laboral), desde que el empleado tuvo conocimiento del mismo o respondió a la discusión informal opcional.	La queja por escrito (y a menudo por correo electrónico) se envía al administrador del centro.	Se debe realizar la reunión relacionada con la queja del paso 1 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 del Paso 1 del procedimiento presentación de quejas.
Paso 2	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 Paso 1 al Paso 2.	Aviso por escrito (a menudo por correo electrónico) del traslado al Paso 2 al Director de Recursos Humanos.	Se debe realizar la reunión con el Director de Recursos Humanos relacionada con la queja en el Paso 2 en un plazo de 15 días calendario a partir de la fecha de recibo de la notificación del Paso 2 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 opcional
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 por escrito	Tan pronto como sea posible. No interfiere con las fechas de presentación o programación del arbitraje.	
Arbitraje	La Unión tiene 15 días calendario para presentar una queja en el paso 2 a partir de la respuesta (o ausencia de respuesta) del Empleador para trasladar una queja del paso 2 al arbitraje.	La Unión notificará al Director de Recursos Humanos del Empleador, por escrito, y al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (por su sigla en inglés "FMCS").	En un plazo de 60 días después de la selección del árbitro, o tan pronto como lo permita la agenda del árbitro.	

CLÁUSULA 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 acuerda que todos los empleados deben ser tratados con dignidad y respeto.

Con el fin de afianzar las relaciones de colaboración y mantener el nivel de atención de la más alta calidad, los empleados representados por la Unión acuerdan que todos los residentes; sus familias; y el personal que pertenece y no pertenece a la Unión, incluidos gerentes, jefes de departamentos y propietarios, deben ser tratados con la misma dignidad y respeto con que esperan ser tratados.

CLÁUSULA 23: DIVISIBILIDAD

Si parte de este Contrato contraviene una ley vigente o una ley promulgada en el futuro, dicha parte será sustituida, pero todas las demás partes del Contrato permanecerán vigentes.

CLÁUSULA 24: COMITÉ DE LA GERENCIA Y LOS EMPLEADOS

24.1 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 vigor 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 se deben comprometer 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 a nivel estatal 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 queja. 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.

24.2 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 se podrá modificar de una reunión a otra, según los temas del orden del día 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 en este sentido. El Empleador debe 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. Cada Comité de la Gerencia y los Empleados en el centro elegirá una fecha para llevar a cabo el LMC. El orden del día se compartirá por medio de correo electrónico 7 días calendario antes del LMC. No es necesario que el personal de SEIU esté presente, y se les recomienda a los miembros del CBA que asistan independientemente de este hecho. Una persona elegida por mutuo acuerdo llevará las actas; en caso de que no haya voluntarios, el Administrador o la persona designada se asegurará de que se lleven las actas.

El FLMC se puede reunir 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 del orden del día 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 del centro
- 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.

24.3 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.

24.4 Cumplimiento. La presente Cláusula no estará sujeta al procedimiento de quejas y arbitraje del Contrato, excepto que cualquiera de las partes pueda presentar una queja o solicitar arbitraje por el incumplimiento de la otra parte respecto a cualquier obligación procesal derivada de la presente Cláusula.

CLÁUSULA 25: SEGURIDAD Y CAPACITACIÓN

25.1 Normas y reglamentos de seguridad. El Empleador debe 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 los Empleados de la Unidad de Negociación. El Empleador será responsable del cumplimiento de tales normas y reglamentos y de sus propias normas y reglamentos de seguridad.

25.2 Equipo, materiales y capacitación. El Empleador debe proporcionar el equipo, los materiales y la capacitación necesarios para que los Empleados de la Unidad de Negociación tengan un lugar de trabajo seguro.

25.3 Enfermedades infecciosas. El Empleador debe proporcionar a los Empleados de la Unidad de Negociación información sobre las enfermedades infecciosas de los residentes, siempre y cuando dicha información no comprometa los derechos de confidencialidad de los residentes.

25.4 Vacunas y exámenes pagados por el Empleador. El Empleador pondrá a disposición de los Empleados de la Unidad de Negociación las vacunas contra la Hepatitis B y la gripe, así como pruebas tempranas de tuberculosis y radiografías de tórax (en caso de que la prueba de tuberculosis de un empleado resulte positiva) de forma gratuita para los empleados. El Empleador pagará los exámenes y tratamientos de pediculosis y sarna cuando se presenten casos documentados en el centro.

25.5 Condiciones y equipos seguros. Ningún Empleado de la Unidad de Negociación estará obligado a trabajar en, con o cerca de una pieza de equipo insegura o bajo condiciones inseguras. Dichas disposiciones solo se invocarán después de una discusión del asunto entre un Empleado de la Unidad de Negociación con su supervisor, y en caso de no llegar a un acuerdo, con el Administrador o, en su ausencia, con su delegado.

25.6 Capacitación para nuevos empleados. 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.

25.7 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.

CLÁUSULA 26: SIN HUELGA NI SUSPENSIÓN DE LABORES

26.1 Durante la vigencia de este Contrato o una prórroga por escrito del mismo, la Unión no decretará ni autorizará ninguna huelga contra el Empleador en el establecimiento cubierto por este Contrato, y el Empleador no suspenderá las labores de ninguno de sus empleados. Para efectos de esta Cláusula, una interrupción laboral, un plantón, una ausencia por enfermedad simulada, una reducción del ritmo de trabajo, una huelga de solidaridad u otro paro laboral se considerarán como huelga.

26.2 Si un empleado o empleados se involucran en una huelga y el Empleador notifica a la Unión sobre tal acción, un representante de la Unión debe, tan pronto como sea posible, pedirles a los empleados que suspendan tal acción y regresen a trabajar de inmediato.

26.3 Los empleados que participen en una huelga que incumpla esta Cláusula estarán sujetos a sanciones que podrían incluir la finalización de la relación laboral.

26.4 En caso de incumplimiento de la disposición de no huelga, la Unión:

1. desautorizará públicamente dicha acción de los empleados;
2. notificará a los empleados acerca de su desaprobación de dicha acción y les pedirá que suspendan tal acción y regresen a trabajar de inmediato; y
3. publicará avisos en los tableros de anuncios de la Unión, notificando que se desaprueban tales acciones y pidiéndoles a los empleados que regresen a trabajar de inmediato.

26.5 La Unión no realizará manifestaciones informativas durante la vigencia de este Contrato.

CLÁUSULA 27: SUCESIÓN

En caso de venta, cesión, alquiler o traspaso del 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 Comisión de Bolsa y Valores (por su sigla en inglés "SEC"), y otras leyes y reglamentos aplicables. Dicho aviso 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. La Unión, el Empleador y el posible nuevo Empleador deben negociar en qué momento se revelará la posible venta a los empleados representados por la Unión.

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 el centro cubierto por este Contrato, y dicho centro debe seguir funcionando como un centro de enfermería especializada, 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 seguir cumpliendo las cláusulas y condiciones del Contrato Colectivo de Trabajo por 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 las cláusulas y condiciones laborales. 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 esta Cláusula.

CLÁUSULA 28: SUBCONTRATACIÓN

28.1 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 período de treinta (30) días para discutir el impacto que tiene la subcontratación en los Empleados de la Unidad de Negociación.

La presente Cláusula no se aplica al Empleador que 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 emplear personal de agencias o personal de registro.

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

28.3 Subcontratación inicial. En el supuesto de que el Empleador celebre un contrato inicial con un Subcontratista para prestar servicios de Limpieza y Lavandería, el Subcontratista formalizará con la Unión el Memorando de Acuerdo (por su sigla en inglés “MOA”) que se encuentra en la Sección 5 de esta Cláusula.

28.4 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 esta Cláusula.

28.5 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 *Dakavia Management* y SEIU Local 503 correspondiente al período comprendido entre el 1.º de octubre del 2021 y el 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.

27.5 Memorando de Acuerdo entre la Unión y el Subcontratista.

MEMORANDO DE ACUERDO

Por el presente, Healthcare Services Group, Inc (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 Dakavia Management en Fernhill, Pacific Health and Rehab and Myrtle Point: 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 las cláusulas y condiciones del Contrato Colectivo de Trabajo (el “CBA”) actualmente vigente (y cualquier enmienda posterior), que vence a medianoche del 30 de septiembre del 2024, celebrado entre la Unión y Dakavia Management, relativo a los empleados de Limpieza y Lavandería del Empleador (si los hay) empleados en Fernhill, Pacific Health and Rehab and Myrtle Point, 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 y/o lavandería en el centro serán contratados por el Subcontratista.
 - c. Los beneficios médicos y odontológicos del Empleador serán equivalentes o mejores.
 - d. Las cláusulas y condiciones laborales estipuladas 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 dicha cláusula, condición, política o procedimiento no contradiga este Contrato. Si la Unión considera que dicha cláusula, condición, política o procedimiento entra en conflicto con el MOA, esta tendrá derecho a presentar una queja, bien sea cuando dicha cláusula, condición, política o procedimiento se implemente por primera vez o, alternativamente, cuando dicha cláusula, condición, política o procedimiento sea aplicable a cualquier empleado de tal forma que 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. Los empleados subcontratados de HCSG no tienen acceso al programa de jubilación o 401 de Dakavia. En lugar de eso, estos empleados pueden utilizar el Plan de Participación Accionaria para Empleados de HCSG.

h. La semana laboral de HCSG irá de domingo a sábado, y se les pagará a los empleados según un cronograma quincenal.

El Empleador y la Unión aceptan someterse y cumplir con el procedimiento de presentación de quejas y arbitraje establecido en el CBA para resolver todas y cada una de las disputas que puedan surgir en relación con la aplicación o interpretación de las disposiciones de este MOA.

En cuanto al personal de la unidad de negociación empleado por el Subcontratista, se efectúan los siguientes cambios a la Cláusula sobre Quejas: el Gerente de Cuenta actúa como supervisor inmediato del Empleado de la Unidad de Negociación para efectos de la Política de Puertas Abiertas y las quejas del Paso 1. Las quejas del Paso 2 se presentarán ante el Gerente de Distrito del Subcontratista.

A fin de resolver cualquier asunto en el departamento gestionado por el Subcontratista, este último acuerda que el Gerente de Cuenta y/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.

Este MOA entrará en vigor a partir del 1.º de octubre del 2021, permanecerá en plena vigencia y efecto hasta la medianoche del 30 de septiembre del 2024, y será renovado año tras año a partir de entonces, siempre que cada una de las partes del presente pueda volver a abrir el Contrato para modificar, enmendar o rescindir cualquiera de las disposiciones del mismo mediante aviso por escrito a la otra parte, por lo menos noventa (90) días antes de la medianoche del 30 de septiembre del 2024, o el 30 de septiembre de cualquier año posterior del contrato durante el cual el Contrato permanezca vigente. Asimismo, el Empleador acuerda que, además del aviso de la Unión a Dakavia Management sobre modificaciones, enmiendas o rescisión del CBA, la Unión debe notificar al Empleador, conforme al presente Contrato, y que el Empleador 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 las cláusulas de cualquier CBA posterior que sea negociado y acordado por la Unión y HCSG relativo a los empleados de Limpieza y Lavandería del Empleador (si los hay) contratados en Fernhill, Pacific Health and Rehab and Myrtle Point.

Healthcare Service Group, Inc

Matthew Voight

Matthew Voight (Jan 20, 2022 19:31 PST)

Matthew Voight

SEIU Local 503 OPEU

DocuSigned by:

Melissa Unger

Melissa Unger

ANEXO 1

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

CLÁUSULA 29: CONTRATO ÚNICO, ASUNTOS QUE SE ABORDAN, ENMIENDA, ESTÁNDARES GARANTIZADOS, CONDICIONES DE LA PRIMA

29.1 Contrato único. El presente Contrato constituye el Contrato único e indivisible celebrado entre las partes; sustituye todos los contratos anteriores, orales y escritos; y 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.

29.2 Asuntos que se abordan. Cualquier asunto que no se aborde en este Contrato se considerará como planteado y apropiadamente tratado. 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.

29.3 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.

29.4 Estándares garantizados. Ningún empleado recibirá una reducción de su tasa salarial 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.

29.5 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 empleados 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.

CLÁUSULA 30: VIGENCIA

Este Contrato entrará en vigor el 1.º de octubre del 2021, y permanecerá en plena validez y efecto hasta el 30 de septiembre del 2024, y año tras año, a partir de entonces, siempre que cada una de las partes pueda enviar aviso por escrito a la otra por lo menos noventa (90) días antes del 30 de septiembre del 2024, o en la fecha de aniversario siguiente durante la vigencia del Contrato, sobre su deseo de enmendar o rescindir cualquiera de las disposiciones del Contrato. Cualquier cambio acordado por las partes debe constar por escrito y se debe formalizar por parte de los funcionarios o agentes debidamente autorizados por las partes en este Contrato.

En representación de SEIU Local 503

Lori Bywater

Lori Bywater (Jan 14, 2022 09:47 PST)

Lori Bywater

Miembro del equipo de negociación
de SEIU Myrtle Point



Rocio Romero (Jan 17, 2022 22:30 PST)

Rocio Romero

Miembro del equipo de negociación
de SEIU Pacific Rehab

En representación de Dakavia

Kent Emry

Kent Emry (Jan 7, 2022 16:17 PST)

Kent Emry

Presidente, Dakavia Management

Cheryl Emerson

Cheryl Emerson (Jan 9, 2022 10:06 PST)

Cheryl Emerson

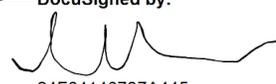
Directora de Operaciones,
Dakavia Management


Mary Heaton (Jan 7, 2022 11:08 PST)

Mary Heaton
Miembro del equipo de negociación de SEIU Pacific Rehab


Fabiola Cyprien (Jan 11, 2022 09:46 PST)

Fabiola Cyprien
Miembro del equipo de negociación de SEIU Fernhill

DocuSigned by:

24F64146737A445...

Melissa Unger
Directora General de SEIU



Evan Paster
Estratega de negociación

CLÁUSULA 31: CAPACITACIÓN SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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 remunerará 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.

**APÉNDICE A: ESCALAS SALARIALES DE TODOS LOS CENTROS REPRESENTADOS
POR SEIU LOCAL 503 AL 1/10/21**

NA		CNA		CMA		Asistente de nutrición, limpieza, lavandería, asist. de actividades, cuidadores RCF en Myrtle Point.		Cocineros, asistentes de mecánica.	
Niveles	SEIU	Niveles		Niveles	SEIU	Niveles	SEIU	Niveles	SEIU
0	\$18.00	0	\$19.00	0	\$20.75	0	\$15.93	0	\$16.79
		1	\$19.65	1	\$21.40	1	\$16.41	1	\$17.29
		2	\$20.30	2	\$22.05	2	\$16.90	2	\$17.81
		3	\$20.95	3	\$22.70	3	\$17.41	3	\$18.34
		4	\$21.60	4	\$23.35	4	\$17.93	4	\$18.89
		5	\$22.25	5	\$24.00	5	\$18.47	5	\$19.46
		6	\$22.90	6	\$24.65	6	\$19.02	6	\$20.04
		7	\$23.55	7	\$25.30	7	\$19.59	7	\$20.64
		8	\$24.20	8	\$25.95	8	\$20.18	8	\$21.26
		9	\$24.85	9	\$26.60	9	\$20.79	9	\$21.90

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 Dakavia Management, Inc, (en adelante, “el Empleador”).

Reconocimiento. La Unión y los empleadores independientes, Fernhill Estates LLC, bajo el nombre comercial Fernhill Estates, y Pacific Garden Estates LLC, bajo el nombre comercial Pacific Health and Rehabilitation, y el Empleador, Care Centers Management Inc. DBA Myrtle Point Care Center and Residential Care Facility, quienes aceptan que son Empleadores independientes, acuerdan asociarse entre sí para efectos de reconocer a la Unión como representante exclusivo de negociación de una única unidad de negociación, según lo dispuesto en la ley federal del trabajo en lo que respecta a las negociaciones con varios empleadores para las categorías indicadas en cada contrato colectivo de trabajo correspondiente a cada uno de los empleadores.

EN FE DE LO CUAL, las partes harán las gestiones para que este Memorando se formalice y entre en vigor el 1.º de abril del 2018.

MEMORANDO DE PLENO ENTENDIMIENTO Y ACUERDO DE FIDEICOMISO CELEBRADO ENTRE SEIU LOCAL 503 Y LOS EMPLEADORES PARTICIPANTES, EN RELACIÓN CON EL PROGRAMA DE ATENCIÓN DE SALUD DE LA FUERZA LABORAL DE ATENCIÓN A LARGO PLAZO (LTC) INDISPENSABLE DE OREGÓN

Las partes, la Unión Internacional de Empleados de Servicios, Local 503 (SEIU), y los empleadores participantes, Dakavia, se suscriben al siguiente acuerdo explícito en respuesta a la actual pandemia del COVID-19;

Considerando que el COVID-19 agravó la ya de por sí difícil situación de reclutamiento y retención de la fuerza laboral de atención a largo plazo (por su sigla en inglés “LTC”); la fuerza laboral de LTC se enfrenta a un trabajo desafiante y de salario bajo, y pone su propia salud en riesgo a fin de proteger la salud de nuestras comunidades durante la pandemia. Además, muchos empleados han abandonado la industria, lo que genera una serie de problemas para la fuerza laboral, la industria de la LTC y, en últimas, los habitantes de Oregón que dependen de la LTC para cuidar su salud y su bienestar.

Considerando que se deben abordar los factores principales detrás de la dificultad de reclutar y retener la fuerza laboral, como la falta de atención de salud de calidad y asequible, el hecho de que el seguro financiado por el empleador (por su sigla en inglés “ESI”) sea por lo general inaccesible e impagable debido a las altas primas, y que los deducibles altos y la cobertura sea incosteable para los cónyuges y las personas dependientes;

Considerando que el acceso del Empleador a planes más asequibles es un desafío, y que, en general, el ESI cumple con la Ley de Atención de Salud Asequible (por su sigla en inglés “ACA”), pero las compañías de seguros generalmente no diseñan productos para las necesidades específicas de los trabajadores que ganan salarios bajos; los empleadores individuales carecen del poder de negociación para reducir considerablemente los costos.

Considerando que las opciones actuales en lo que tiene que ver con seguros médicos para los empleados de la Alianza son inasequibles para empleadores y trabajadores, lo que tiene como resultado altos costos para los empleadores y planes que los trabajadores no pueden costear;

actualmente, menos del 40 % de los empleados elegibles están inscritos en las opciones de seguro médico de empleadores de la Alianza. Los bajos índices de inscripción posiblemente se deban a las altas primas, los altos costos de los deducibles, y los beneficios y elegibilidad limitados para el Plan de Salud de Oregón (por su sigla en inglés “OHP”).

Considerando que se espera que los costos del Empleador aumenten en el momento del próximo aumento del salario mínimo; de la fuerza laboral de atención a largo plazo de la Alianza, el 30 % están inscritos en el OHP. El aumento salarial, debido al aumento en el salario mínimo y la dinámica de la industria competitiva, hará que muchos trabajadores pierdan su elegibilidad para disfrutar del OHP. Se presume que algunos de estos trabajadores se inscribirán en el ESI, lo que muy probablemente causará un aumento en los costos de atención de salud del empleador.

Cómo será el proceso en adelante: los trabajadores y los Empleadores se pondrán de acuerdo en un marco mutuo para establecer un producto de atención de salud de calidad y asequible para la fuerza laboral.

Aprovechando el avance del proyecto de ley SB 800, el siguiente paso para SEIU L503 y los empleadores participantes es establecer un marco para el programa en términos que beneficien a ambas partes. El marco permitirá comprender a nivel general las metas compartidas, a fin de establecer la estructura legal, determinar los costos generales y seguir desarrollando los beneficios. El marco tiene dos componentes principales:

1. **Memorando de Entendimiento:** el Memorando de Entendimiento (por su sigla en inglés “MOU”) proporciona un marco general acordado por las partes a fin de avanzar en la organización del Fideicomiso. Sirve como guía para los Fideicomisarios.
2. **Acuerdo de Fideicomiso:** Con base en el MOU se establece la estructura legal del Fideicomiso, incluidos los Fideicomisarios designados iniciales. El Acuerdo de Fideicomiso permite que los Fideicomisarios actúen en nombre del Fideicomiso.

Memorando de Entendimiento (MOU)

A continuación se describen los acuerdos del MOU que serán analizados por SEIU L503 y los empleadores participantes en tres categorías.

Estructura

1. La estructura de gobierno (Fideicomisarios) estará compuesta en 50 % por la Unión y 50 % por los empleadores participantes.
 - Las decisiones administrativas se tomarán por consenso.
 - En caso de que no se llegue a un consenso, el tema pasará a un proceso de arbitraje mutuamente establecido.
 - RISE administrará el Fideicomiso de la misma forma en que administra actualmente otros fideicomisos para la fuerza laboral de atención a largo plazo de Oregón. Asimismo, los Fideicomisarios pueden autorizar a proveedores o administradores terceros adicionales.
2. Los empleados que forman parte de la Unión, así como los que no lo hacen, pueden unirse al Programa si cumplen ciertas condiciones.
 - Se establecerá un período de permanencia, a fin de prevenir la entrada y salida de participantes en el Programa y estabilizarlo. El período de permanencia dependerá de que el Fideicomiso cumpla con ciertas obligaciones.
 - El Contrato Colectivo de Trabajo (CBA) es un camino directo hacia el programa.
 - Los empleadores que no forman parte de la Unión pueden participar si cumplen los criterios establecidos durante la formación del Fideicomiso.

3. ERISA se encargará de la gestión del programa.
 - Dependiendo de la conexión de los participantes con un CBA, el Fideicomiso también puede operar como un Acuerdo de Bienestar de Empleadores Múltiples (por su sigla en inglés “MEWA”), sujeto a los reglamentos estatales y/o sobre Fideicomisos Taft- Hartley, así como cualquier otro reglamento del Ministerio del Trabajo.
 - El proyecto de ley SB 800 incluye exoneraciones de los reglamentos estatales sobre MEWA, los cuales son mucho más estrictos que los reglamentos federales; y DCBS será un aliado en lo que tiene que ver con las exenciones a algunos reglamentos.
 - Esta estructura es única y se encuentra en desarrollo.

Financiación

1. El proyecto de ley SB 800 proporcionará mayores pagos a los proveedores con el fin de financiar el Fideicomiso.
 - Gracias a los esfuerzos conjuntos de SEIU L503 y la OCHA, el proyecto de ley SB 800 aprobó una financiación continua de \$30 millones.
 - Esta financiación se puede igualar en gran parte a través del programa de Medicaid, a fin de generar nuevos ingresos.
2. Los gastos del Empleador aumentarán.
 - Actualmente el aporte monetario del empleador en el sistema es muy bajo debido a la poca inscripción de empleados, causada a su vez por las opciones de seguro inasequible.
 - A medida que se diseñe un producto de seguro mejorado y más asequible, se prevé que aumentarán los índices de inscripción de los empleados en el programa.
 - A medida que aumenten los índices de inscripción de los empleados a causa de muchos factores, los empleadores tendrán la necesidad de aumentar sus aportes para respaldar el sistema, más allá de la financiación estatal y federal, con el fin de aumentar y mejorar la retención y el reclutamiento. Será necesario contar con un proceso y definir principios en relación con el aumento requerido en los gastos del empleador.
3. Pagos exclusivos para empleadores participantes
 - El proyecto de ley SB 800 requiere que los proveedores participantes y el Estado suscriban un Memorando de Entendimiento (MOU), en el cual se especifica se le proporcionarán pagos complementarios al Fideicomiso.

- Es posible que los pagos a proveedores no iguallen exactamente el índice de inscripción de los empleados debido a diferencias en el uso de Medicaid.
- El Estado no tiene ningún papel al momento de garantizar que los pagos iguallen exactamente el aprovechamiento de los empleados.
- Los empleadores participantes y SEIU definirán principios y un proceso para promover los pagos equitativos, semejantes a la práctica que los hospitales implementan con su evaluación de proveedores.

4. Calendario de pagos

- Trabajamos asumiendo que los pagos se realizarán el 1/10/21.
- Los pagos para los proveedores participantes no se realizarán hasta el tercer trimestre del 2022, retroactivos al 1/10/21. Este calendario depende en gran parte de la aprobación federal de los pagos complementarios.
- Los pagos de este período retroactivo se utilizarán en gran parte para apoyar los costos únicos relacionados con el desarrollo del Programa, así como para establecer reservas para el mismo.

Diseño de los beneficios

1. El programa brindará beneficios de nivel Plata según la ACA, como mínimo. El programa equilibrará la asequibilidad de las primas y el uso de los servicios.
2. El programa será autofinanciado. Este es el programa más rentable que se puede adaptar a las necesidades únicas de la fuerza laboral, y permitirá que los costos por empleado sean menores.
3. Los empleadores tendrán un período de permanencia en el programa. A fin de garantizar la estabilidad del Fideicomiso, los empleadores aceptarán una cláusula de participación, si el Fideicomiso cumple con ciertas obligaciones. Esto incluye formas específicas en las que los empleadores podrían salir del programa, a fin de proteger al Fideicomiso de la entrada y salida de participantes.
4. Los gastos por empleado (tanto empleadores como empleados) cumplirán los objetivos definidos por acuerdo mutuo.

Desvinculación

Si no se cumplen las siguientes expectativas y metas del programa, un empleador participante se puede desvincular del mismo. Esas expectativas y metas incluyen:

- El proyecto de ley SB 800 entrega mayores desembolsos a los proveedores para que financien el Fideicomiso, asumiendo que los Centros de Medicare y Medicaid (por su sigla en inglés “CMS”) aprueben los requisitos de financiación del programa.
- Los empleadores participantes y SEIU definirán principios y un proceso para promover los pagos equitativos.
- Se diseñará un producto de seguro mejorado y más asequible para los Empleados de la Unidad de Negociación de SEIU que brinde como mínimo beneficios de nivel Plata según la ACA.

Acuerdo de Fideicomiso

Como se indicó anteriormente, una vez que se firme el MOU y el programa se desarrolle mejor, se establecerá un Acuerdo de Fideicomiso. Este Acuerdo permite que los Fideicomisarios implementen el MOU y ofrece flexibilidad en la administración del Fideicomiso, a fin de que tenga la capacidad de responder a situaciones reales, y como tal, el documento legal básico no requiere modificaciones constantes.

El MOU expirará cuando el programa se haya establecido.

Firmado en representación de Dakavia:

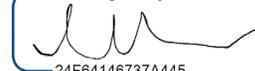
Firmado en representación de la Unión:

Kent Emry

[Kent Emry \(7 de enero del 2022; 16:17 PST\)](#)

X

DocuSigned by:



24F64146737A445...

X

CARTA DE ACUERDO Y MANDATO DE VACUNACIÓN CONTRA EL COVID PARA LOS EMPLEADORES DE LOS ASILOS PARA ANCIANOS

SEIU Local 503, OPEU (la “Unión”) y Dakavia Management celebran el siguiente Acuerdo

Esta Carta de Acuerdo anula y reemplaza cualquier disposición contradictoria en los Contratos Colectivos de Trabajo durante su vigencia.

En reconocimiento del mandato de vacunación expedido por el Gobernador y la Autoridad de Salud de Oregón para los trabajadores de atención de salud, así como la Regla Administrativa de Oregón (por su sigla en inglés “OAR”) 333-019-1010, “Requisito de vacunación contra el COVID-19 para los proveedores de atención de salud y el personal de atención de salud en los entornos de atención de salud”, así como el próximo reglamento de emergencia de CMS, que exige la vacunación del personal que trabaja en los más de 15,000 asilos para ancianos participantes de Medicare y Medicaid de la nación, las partes acuerdan lo siguiente:

Sección 1. Educación sobre la vacuna.

El Empleador acuerda publicar información y proporcionarles a sus empleados recursos de instituciones, agencias o profesionales acreditados en atención de salud que expliquen la vacuna contra el COVID-19 y por qué es útil vacunarse, y respondan inquietudes o preguntas relacionadas con el tema. El Empleador acuerda distribuir y/o publicar cualquier información de la Unión sobre la vacuna contra el COVID-19 que cumpla con estos criterios a través de correo electrónico, internet y recursos en redes sociales

Sección 2. Suministro de vacunas.

- (a) Cuando sea posible, el Empleador debe suministrarles a los empleados las vacunas contra el COVID-19 en el sitio. El Empleador debe avisar a los empleados cuándo se llevará a cabo la vacunación en el sitio.
- (b) Si no es posible realizar la vacunación en el sitio, el Empleador debe proporcionarles a los empleados información, que se actualizará cada semana, sobre un lugar cerca de su sitio de trabajo donde puedan recibir la vacuna contra el COVID-19.

Sección 4. Licencia para recibir la vacuna/refuerzo.

- (a) El Empleador debe concederles a los empleados hasta diez (10) horas de licencia por enfermedad adicional, distribuidas proporcionalmente para los empleados de medio tiempo, a fin de que reciban la (las) vacuna(s) contra el COVID-19 y/o el refuerzo, y/o se recuperen de los efectos secundarios de la vacuna (o refuerzo). Los empleados acuerdan avisar tan pronto como les sea posible cuando soliciten dicho tiempo libre. Este tiempo libre será adicional a cualquier tiempo libre remunerado que los empleados reciben, y expirará si no se usa en un plazo de un (1) año a partir de la firma de este acuerdo.
- (b) El Empleador reconoce sus obligaciones derivadas de la Norma Temporal de Emergencia por el Coronavirus de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (por su sigla en inglés “OSHA”), que entró en vigencia el 21 de junio del 2021. Este requisito se encuentra consignado en la Sección 1910.502(m) del Título 29 del Código de Regulaciones Federales (por su sigla en inglés “CFR”), y permite otorgar hasta cuatro (4) horas de PTO por recibir la vacuna (si se administra en horario laboral) y otras ocho (8) horas, por dosis, para recuperarse de los efectos secundarios (independientemente de que el empleado se haya vacunado en su lugar de trabajo o en otro sitio). Según el reglamento de la OSHA antes mencionado, los empleados son elegibles para recibir los beneficios relacionados con la Sección 4(b) únicamente si agotaron su tiempo acumulado de PTO.

Sección 5. Prueba de la vacunación.

- (a) La prueba de la vacunación debe incluir una copia (puede ser fotografía, pdf o fotocopia) de la “Tarjeta de Historial de Vacunación contra el COVID-19” de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (por su sigla en inglés CDC) para cada persona; una copia del historial médico del empleado, donde conste que recibió la vacuna; o una nota del médico del empleado, u otro profesional médico, donde conste que recibió la vacuna.
- (b) El Empleador nombrará a un Gerente de Recursos Humanos como la única persona que manejará todas las pruebas de la vacunación.

Sección 6. Procedimiento para Procesar las Solicitudes de Exención.

- (a) Los empleados que le suministren al Empleador documentación donde se establezcan las razones médicas o religiosas para que estén exentos de recibir la vacuna deben asistir a una reunión interactiva con el Empleador. Algunos empleados no recibirán la vacuna contra el COVID-19 debido a sus firmes creencias (es decir, creencias religiosas) o a una afección de salud que los hace exentos. Estas personas deben seguir el proceso de exención que defina el Empleador, de conformidad con el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, la Ley de Estadounidenses con

Discapacidades o la Ley de Rehabilitación, para solicitar adaptaciones razonables. El Empleador notificará a los empleados sobre su decisión en relación con la exención, por escrito, en un plazo de una (1) semana a partir de la fecha de solicitud. Los empleados que quieran quedar exentos de recibir la vacuna deben comenzar este proceso antes del 1.º de octubre del 2021.

- (b) A los empleados que reciban aprobación del Empleador para estar exentos del mandato de vacunación, según el proceso descrito en la Sección 6(a), se les ofrecerán las adaptaciones razonables en la medida en que lo permita la ley.
- (c) Antes del 19 de octubre del 2021, el Empleador debe suministrarle a la Unión una lista de los miembros de la unidad de negociación que solicitaron quedar exentos de recibir la vacuna, e indicar si dicha solicitud fue aprobada o rechazada, en la medida en que lo permita la ley.

Sección 7. Respuesta del Empleador a los Empleados que no Cumplan con el Mandato de Vacunación.

Aquellos empleados que opten por no recibir la vacuna y no cuenten con la exención médica o religiosa correspondiente deben notificar al Empleador, a más tardar el 18 de octubre del 2021, sobre su decisión de ser incluidos en el recorte de personal. El recorte de personal que incluye a estos empleados será efectivo a partir del 1.º de noviembre del 2021, y los mismos serán elegibles para reintegrarse al trabajo de conformidad con las disposiciones sobre recorte de personal y reintegro del contrato. El Empleador acuerda no disputar la reclamación por desempleo de estos empleados (no obstante, esta reclamación debe ser revisada por el Departamento de Empleo de Oregón, y existe la posibilidad de que sea rechazada). Las partes reconocen que a cualquier empleado que se reintegre a un cargo se le podrían negar temporalmente sus derechos de reintegro si siguen vigentes las órdenes estatales y federales sobre vacunación obligatoria, y dicho empleado no presenta prueba de la vacunación, ni presenta una exención de la vacunación por razones médicas o religiosas.

Los empleados que no presenten prueba de la vacunación, ni la documentación de exención de la vacunación por razones médicas o religiosas, y que no notifiquen al Empleador sobre su decisión de ser incluidos en el recorte de personal antes del 18 de octubre del 2021, podrán ser sancionados de conformidad con el CBA. Si un empleado pierde su trabajo debido al mandato de vacunación, este hecho no se considerará como sanción por comportamiento impropio, y será elegible para reintegrarse o volver a trabajar para el Empleador cuando reciba la vacuna obligatoria.

Sección 8. Cambios en las Leyes Estatales y Federales.

Las partes reconocen que esta Carta de Acuerdo (por su sigla en inglés “LOA”) se formalizó antes de que el Estado de Oregón o los CMS finalizaran sus políticas de mandatos de vacunación para el personal de los asilos para ancianos. En caso de que cualquier parte de esta LOA entre en conflicto con cualquier futura ley, o de que esta LOA accidentalmente no aborde los impactos significativos de las nuevas políticas, las partes se deben reunir de inmediato para solucionar cualquier problema.

Firmado en representación de Dakavia:

Kent Emry

[Kent Emry \(7 de enero del 2022; 16:17 PST\)](#)

X

Firmado en representación de la Unión:

DocuSigned by:

24F64146737A445...

X

CARTA DE 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

En el supuesto de que el Empleador cumpla 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, y luego del mutuo acuerdo, las Partes podrán participar en una negociación colectiva para distribuir ese MSRRP cualificado 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.º 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 MSRRP, el monto de los ingresos del MSRRP recibidos por el asilo para 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 MSRRP y cuanto mayor sea su antigüedad con el Empleador, mayor será la parte de los ingresos totales disponibles del MSRRP que recibirá (por ejemplo, un ACNA con cinco años de antigüedad gana más la hora que un CNA con un año de antigüedad. Cuando ambos trabajen igual número de horas durante un periodo del MSRRP, el CNA con cinco años de antigüedad ganará más de la bonificación de retención de los ingresos del MSRRP porque su participación proporcional respecto al salario bruto será mayor que la del CNA con menos antigüedad para el mismo periodo del MSRRP).

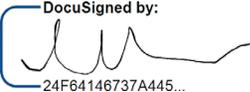
3. Según lo acordado en el Paso 1, el Empleador compartirá de manera colectiva con los miembros de la Unión elegibles el porcentaje acordado del total de ingresos calificados del MSRRP recibidos por el Empleador.
4. Solo los miembros de la Unión empleados por el Empleador o el subcontratista del Empleador a la fecha en la que el Empleador distribuye los ingresos calificados del MSRRP son elegibles para recibir una participación de manera proporcional. En el supuesto de que la Unión y un subcontratista del Empleador celebren un CBA que permita compartir los ingresos calificados del MSRRP del Empleador, la Unión notificará al Empleador y definirá los términos adecuados del CBA del subcontratista.
5. Bajo la dirección de la Unión, todos los ingresos calificados del MSRRP 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 MSRRP 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 MSRRP. En el plazo de treinta (30) días posteriores a la recepción por parte del Empleador de los ingresos del MSRRP 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 MSRRP a los miembros de la Unión elegibles.
6. Todos los ingresos del MSRRP 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 MSRRP. Dicho documento de pago del MSRRP debe 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.

7. El Empleador no será responsable de distribuir más ingresos del MSRRP que aquellos descritos en el presente documento, y dicha distribución se debe realizar legalmente, en su totalidad. En la medida en que los fondos del MSRRP 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 MSRRP elegibles para las bonificaciones de retención derivadas de este Contrato. Las partes acuerdan reunirse y consultar siempre que se produzca lo anterior.
8. El Empleador pagará directamente cualquier compensación derivada del MSRRP a un Empleado de la Unidad de Negociación, 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 MSRRP 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 MSRRP 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.

SEIU Local 503 OPEU

Firma: 

Melissa Unger

Kent Emry

Kent Emry (7 de enero del 2022, 16:17 PST)

Dakavia, LLC

como agente de ciertas entidades en virtud de un Contrato Limitado de Agencia

FÓRMULAS DEL PAQUETE ECONÓMICO TOTAL

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
	1/7/21	1/7/22	1/7/23		
	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				
Negociación del 2017 (reajuste anual)		Proyectado	Proyectado		
Tasa de Medicaid prevista	\$359.28	\$402.39	\$421.66		4.79 %
Impuesto sobre proveedores pagado por cada paciente	\$27.44	\$28.47	\$29.54		5.05 %
Tasa neta de Medicaid	\$331.84	\$373.92	\$392.12		
Aumento previsto de tasa de porcentaje		12.68 %	4.87 %	17.55 %	8.77 %
Aumento previsto de la tasa de efectivo		\$42.08	\$18.20	\$60.28	\$30.14
Aumento de la tasa acumulada prevista		\$42.08	\$60.28	\$3.15	\$1.58
Paquete económico previsto		\$2.20	\$0.95		
Porcentaje del paquete económico previsto		100.0 %	100.0 %		
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 (\$.052/h durante 24 h)		\$0.052	\$0.052		
Tasa neta real de Medicaid	\$331.84	\$373.92	\$392.12		
Aumento de tasa real del porcentaje		12.68 %	4.87 %	17.55 %	8.77 %

Aumento de la tasa real de efectivo		\$42.08	\$18.20	\$60.28	\$30.14
Aumento de tasa acumulada del porcentaje		\$42.08	\$60.28		
Principales riesgos:	<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>				
Tasa de activación del 8 %	8 %	\$3.37	\$4.82		
Corredor de riesgo: alto		\$45.45	\$65.10		
Corredor de riesgo: bajo		\$38.71	\$55.46		
¿Tasa de activación?		No	No		
Superior		\$0.00	\$0.00		
Inferior		\$0.00	\$0.00		
Diferencia restante de ajuste de riesgo	5.23 %	\$0.00	\$0.00		
Umbral		\$2.11	\$2.11	\$4.22	\$2.11
Paquete económico previsto		\$2.20	\$0.95	\$3.15	\$1.58
Paquete económico ajustado al riesgo máximo		\$2.38	\$1.20	\$3.58	\$1.79
Paquete económico ajustado al riesgo máximo		\$2.03	\$0.70	\$2.73	\$1.36
Base		\$0.35	\$0.35	\$0.70	\$0.35
Aumento de tasa revisado		\$2.20	\$0.95	\$3.15	\$1.58
Aplicación del umbral		\$2.11	No		
Aplicación de la base		No	No		
Aumento real de la tasa con umbral/base, si corresponde		\$2.11	\$0.95	\$3.06	\$1.53

NA		rate effective 5/1/2022	Dakavia new rate effective 10 /1/2022 (No change)	C.N.A		rate effective 5/1/2022	Dakavia new rate effective 10 /1/2022 (No change)	CMA		rate effective 5/1/2022	Dakavia new rate effective 10/1/2022 (No change)
Step	SEIU			Step				Steps	SEIU		
0	\$18.00	\$19.00	\$19.00	0	\$19.00	\$20.50	\$20.50	0	\$20.75	\$24.10	\$24.10
				1	\$19.65	\$23.55	\$23.55	1	\$21.40	\$24.55	\$24.55
				2	\$20.30	\$24.10	\$24.10	2	\$22.05	\$25.10	\$25.10
				3	\$20.95	\$24.65	\$24.65	3	\$22.70	\$25.65	\$25.65
				4	\$21.60	\$25.20	\$25.20	4	\$23.35	\$26.20	\$26.20
				5	\$22.25	\$25.75	\$25.75	5	\$24.00	\$26.75	\$26.75
				6	\$22.90	\$26.30	\$26.30	6	\$24.65	\$27.30	\$27.30
				7	\$23.55	\$26.85	\$26.85	7	\$25.30	\$27.85	\$27.85
				8	\$24.20	\$27.40	\$27.40	8	\$25.95	\$28.40	\$28.40
				9	\$24.85	\$27.95	\$27.95	9	\$26.60	\$28.95	\$28.95
				10	\$25.50	\$28.50	\$28.50	10	\$26.60	\$29.50	\$29.50

Dietary Aide, Housekeeping, Laundry, Activities Assistant, RCF Caregivers at Myrtle Point.		rate effective 5/1/2022	Dakavia rate effective 10/1/2022	Cooks, Maintenance Assistants.		rate effective 5/1/2022	Dakavia new rate effective 10/1/2022
Step	SEIU			Steps	SEIU		
0	\$15.93	\$17.00	\$17.50	0	\$16.79	\$18.00	\$18.34
1	\$16.41	\$17.50	\$18.04	1	\$17.29	\$18.50	\$18.90
2	\$16.90	\$18.00	\$18.52	2	\$17.81	\$19.00	\$19.40
3	\$17.41	\$18.50	\$19.01	3	\$18.34	\$19.50	\$19.92
4	\$17.93	\$19.00	\$19.52	4	\$18.89	\$20.00	\$20.45
5	\$18.47	\$19.50	\$20.04	5	\$19.46	\$20.50	\$21.00
6	\$19.02	\$20.00	\$20.58	6	\$20.04	\$21.00	\$21.57
7	\$19.59	\$20.50	\$21.13	7	\$20.64	\$21.50	\$22.15
8	\$20.18	\$21.00	\$21.70	8	\$21.26	\$22.00	\$22.75
9	\$20.79	\$21.50	\$22.29	9	\$21.90	\$22.50	\$23.37
10		\$22.00	\$22.90	10			\$24.01