

2021-2024

**EmpRes
y
SEIU Local 503**

**Contrato Colectivo
de Trabajo**

Vigente hasta el 30 de septiembre del 2024.

TABLA DE CONTENIDO

RELACIONES LABORALES PROACTIVAS.....	6
CLÁUSULA 1: RECONOCIMIENTO	6
CLÁUSULA 2: SEGURIDAD DE LA UNIÓN	7
CLÁUSULA 3: POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN	10
3.1 No discriminación.....	10
3.2 Idiomas en el lugar de trabajo.	10
3.3 Participación en la Unión.	12
3.4 Inmigración.	12
3.5 No discriminación.....	12
3.6 Control migratorio en el lugar de trabajo.	13
3.7 Nueva verificación del estado migratorio.....	14
3.8 Discrepancias con la seguridad social.	14
3.9 Antigüedad y licencias para ausentarse por motivos relacionados con inmigración.	15
3.10 Beneficio por cambio de estado migratorio.	16
CLÁUSULA 4: DERECHOS DE LA GERENCIA.....	16
CLÁUSULA 5: DERECHOS, REPRESENTANTES Y DELEGADOS DE LA UNIÓN	19
5.1 Comportamiento y cortesía profesional.....	19
5.2 Política contra el acoso.	20
5.3 Acceso a los centros por parte de los representantes de la Unión.....	20
5.4 Información de la Unión.....	21
5.5 Delegados de la Unión.	21
5.6 Orientación de la Unión dirigida a los nuevos empleados.	22
5.7 Estipendio diario para días de cabildeo conjunto.....	22
5.8 Actividades voluntarias de la Unión.	23
5.9 Reuniones de todo el personal.....	23
CLÁUSULA 6: EMPLEADOS DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN EN PERÍODO DE PRUEBA....	23
6.1 Periodo de prueba.....	23
6.2 Retención de los nuevos empleados.	23
6.3 Inaplicabilidad del principio de justa causa durante el periodo de prueba.	24
6.4 Antigüedad y periodo de prueba.	24
CLÁUSULA 7: EMPLEADOS TEMPORALES.....	24
CLÁUSULA 8: ANTIGÜEDAD.....	25
8.1 Definición.	25
8.2 Acumulación.	25
8.3 Recorte de personal.....	26
8.4 Prelación por antigüedad.	28

8.5	Reintegro.....	28
CLÁUSULA 9: ASIGNACIONES Y OFERTAS DE EMPLEO		28
CLÁUSULA 10: ASIGNACIÓN DE PERSONAL, HORAS Y HORAS EXTRAS.....		29
10.5	Publicación y cambios de los horarios de trabajo.....	30
10.10	Categorías de empleados.....	32
10.11	Cambios de turno.....	33
10.13	Derechos sobre el horario.....	34
10.14	Personal CMA.....	34
10.15	Política de asistencia.....	34
Ley de Licencia Médica y Familiar/Ley de Licencias por Enfermedad de Oregón		35
CLÁUSULA 11: REMUNERACIÓN.....		37
11.1	Economía Contractual de la Mesa Central. 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.....	37
11.2	Sección 2: Monto del Paquete Económico Total Acumulado que se Gasta Anualmente.....	39
11.3	Sección 3: Fechas para el Aumento Salarial por Horas	39
11.4	Programas de Incentivos.....	43
11.5	Aplicación de aumentos.....	43
11.6	Sin reducción de salarios.....	43
11.7	Tasas de los Niveles de la Escala.....	44
11.8	Programas de Incentivos.....	45
11.9	Pago en Lugar de Beneficios (por su sigla en inglés “PIB”).....	45
11.10	Cheques de pago.....	45
11.11	Acumulaciones.....	46
11.12	Pago de certificaciones.....	46
11.13	Promociones.....	46
11.14	Tasas diferenciales por turnos.....	46
11.15	Bonos de permanencia.....	47
CLÁUSULA 12: DÍAS FERIADOS Y LICENCIAS POR ASUNTOS PERSONALES.....		48
12.5	Pago de licencias por asuntos personales.....	48
CLÁUSULA 13: VACACIONES		49
CLÁUSULA 14: LICENCIA POR ENFERMEDAD		50
CLÁUSULA 15: LICENCIA REMUNERADA		51
15.1	Licencia por duelo.....	51
15.2	Licencia por servicio como jurado/testigo.....	52
CLÁUSULA 16: LICENCIA NO REMUNERADA		52
16.1	Licencia por Incapacidad no Relacionada con el Trabajo.....	52

16.2	Licencia por Incapacidad Relacionada con el Trabajo.....	52
16.3	Licencia por motivos familiares.....	52
16.4	Licencia militar.....	52
16.5	Licencia de la Unión.....	52
16.6	Otras Licencias.....	53
16.7	Regreso después de una Licencia para Ausentarse.....	53
CLÁUSULA 17: SEGURO MÉDICO Y DENTAL		53
17.1	Seguro Médico.....	53
17.2	Seguro Dental.....	54
CLÁUSULA 18: JUBILACIÓN		54
CLÁUSULA 19: DERECHOS DE LOS EMPLEADOS Y ACCIONES CORRECTIVAS POR JUSTA CAUSA.....		54
19.1	Proceso disciplinario.....	54
19.2	Medidas disciplinarias progresivas y justa causa.....	55
19.3	Derecho de representación de la Unión.....	56
19.4	Proceso de Acción Correctiva.....	56
19.5	Notificación de despidos y suspensiones.....	57
19.6	Registro Disciplinario.....	57
CLÁUSULA 20: REGISTROS DEL PERSONAL.....		57
20.1	Expedientes del personal.....	57
20.2	Materiales y evaluaciones disciplinarias.....	57
20.3	Expedientes del Personal.....	58
CLÁUSULA 21: PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y ARBITRAJE		58
21.1	Intención.....	58
21.2	Definición de queja.....	58
21.3	Plazos relativos a las quejas.....	58
21.4	Encuentro informal opcional.....	59
21.5	Paso 1: queja presentada por escrito ante el Administrador.....	60
21.6	Paso 2: apelación de la queja.....	61
21.7	Mediación opcional.....	61
21.8	Arbitraje.....	62
21.9	Tabla de resumen del procedimiento de presentación de quejas.....	65
CLÁUSULA 22: DIVISIBILIDAD.....		66
CLÁUSULA 23: COMITÉS DE LA GERENCIA Y LOS EMPLEADOS		66
23.1	Comité de la Gerencia y los Empleados a nivel estatal.....	66
23.2	Comité de la Gerencia y los Empleados en el centro.....	67
23.3	Sin autoridad para modificar el CBA.....	69

23.4	Cumplimiento.....	70
	CLÁUSULA 24: RESPETO MUTUO Y DIGNIDAD	70
	CLÁUSULA 25: SEGURIDAD Y CAPACITACIÓN	70
	CLÁUSULA 26: SIN HUELGA NI SUSPENSIÓN DE LABORES	72
	CLÁUSULA 27: SUCESIÓN	73
	CLÁUSULA 28: SUBCONTRATACIÓN.....	75
28.1	Subcontratación.....	75
28.2	Contratación interna.....	75
28.3	Subcontratación inicial.	75
28.4	Subcontratación preexistente.....	76
28.5	Capacitación de gerentes de cuenta.	76
28.6	Memorando de Acuerdo entre la Unión y el Subcontratista.	76
	CLÁUSULA 29: CONTRATO ÚNICO, ASUNTOS QUE SE ABORDAN, ENMIENDA, ESTÁNDARES GARANTIZADOS, CONDICIONES DE LA PRIMA.....	79
29.1	Contrato único.	79
29.2	Asuntos que se abordan.	79
29.3	Enmienda.	80
29.4	Estándares garantizados.....	80
29.5	Condiciones de la prima.	80
	CLÁUSULA 30: VIGENCIA.....	80
	CLÁUSULA 31: CAPACITACIÓN SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	81
	FIRMAS.....	81
	Apéndice A: Escala salarial vigente a partir del 1/10/21	83
	MEMORANDO DE ACUERDO: BONOS Y PRIMAS POR TURNOS EXTRA.....	84
	CARTA DE ACUERDO	85
	CARTA DE ACUERDO	86
	CARTA DE ACUERDO	87
	Carta de Acuerdo (por su sigla en inglés “LOA”); acuerdo mutuo para iniciar una distribución de la bonificación de retención proporcional de los ingresos del programa de tasa de reembolso especial de Medicaid del centro	88
	Fórmula del paquete económico total según acuerdo de la mesa central	91

Memorando de Entendimiento

El presente Contrato fue elaborado por, y se celebra el 1.º de octubre del 2021, entre los siguientes ocho empleadores independientes:

- EVERGREEN OREGON HEALTHCARE TUALATIN, L.L.C.
 - DbA- EmpRes Hillsboro Health and Rehabilitation Center
- EVERGREEN OREGON HEALTHCARE SALEM, L.L.C.,
 - DbA- Windsor Health and Rehabilitation Center
- EVERGREEN OREGON HEALTHCARE ORCHARDS REHABILITATION, L.L.C.,
 - DbA-Milton Freewater Health and Rehabilitation Center
- EVERGREEN OREGON HEALTHCARE INDEPENDENCE, L.L.C.,
 - DbA- Independence Health and Rehabilitation Center
- EVERGREEN OREGON HEALTHCARE MOUNTAIN VISTA, L.L.C.,
 - DbA-LaGrande Post Acute Rehabilitation
- EVERGREEN OREGON HEALTHCARE PORTLAND, L.L.C.,
 - DbA- Portland Health and Rehabilitation Center
- EVERGREEN OREGON HEALTHCARE VALLEY VISTA, L.L.C.,
 - DbA-The Dalles Health and Rehabilitation Center
- EVERGREEN OREGON HEALTHCARE ORCHARDS RETIREMENT L.L.C.
 - DbA- Cascade Valley Assisted Living and Memory Care
 - (cada uno de los empleadores en adelante denominado el "Empleador") y la Unión Internacional de Empleados de Servicios Local 503, OPEU (la "Unión"), actuando en nombre de los Empleados del Empleador, según se define en la cláusula de reconocimiento (los "empleados").

CONSIDERANDO QUE, el propósito de este Contrato es promover relaciones armoniosas entre el Empleador y sus Empleados; garantizar la operación eficiente y establecer estándares eficaces de salarios, horarios y demás condiciones laborales para los Empleados de la Unidad de Negociación que pertenecen a la unidad de negociación colectiva, y que el Empleador reconoce a la Unión como el único representante de la negociación colectiva de los Empleados cubiertos por este Contrato, como se estipula más adelante;

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

En representación de la Unión:

DocuSigned by:
Melissa Unger
24F64146737A445...

En representación del Empleador:

Cindy Cour
Cindy Cour (Feb 2, 2022 15:07 PST)

RELACIONES LABORALES PROACTIVAS

Ambas partes reconocen que lograr la operación eficiente e ininterrumpida del centro redunda 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

1.1 Cada uno de los empleadores independientes EVERGREEN OREGON HEALTHCARE TUALATIN L.L.C, EVERGREEN OREGON HEALTH CARE SALEM L.L.C., EVERGREEN

OREGON HEALTH CARE ORCHARDS REHABILITATION L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTHCARE INDEPENDENCE L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTH CARE MOUNTAIN VISTA L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTH CARE PORTLAND L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTH CARE VALLEY VISTA L.L.C. y EVERGREEN OREGON HEALTHCARE ORCHARDS RETIREMENT L.L.C., quienes aceptan que son Empleadores independientes y sociedades de responsabilidad limitada para todos los efectos, acuerdan asociarse con los demás, con el fin 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, de todos los empleados, excepto supervisores, gerentes, los cargos de Director de Registros Médicos, Director de Servicios Sociales, Director de Admisiones, enfermeros registrados (por su sigla en inglés "RN"), enfermeros prácticos licenciados (por su sigla en inglés "LPN") y otros empleados profesionales, guardias y empleados con funciones que requieren acceso a información confidencial.

1.2 Cualquier nueva categoría que se establezca durante la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo estará sujeta a negociaciones entre el Empleador y la Unión.

1.3 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 citará la seguridad de la Unión y comprobará las disposiciones del presente Contrato.

CLÁUSULA 2: SEGURIDAD DE LA UNIÓN

2.1 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 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 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 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.

2.4 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.

2.5 Las deducciones recolectadas de todos los empleados en cualquier fecha de pago en un mes calendario, debe remitirse a la sede principal de la Unión en Salem, a más tardar el décimo (10.º) día del mes siguiente. Se debe enviar a la Unión una declaración

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.).

2.6 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.

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

CLÁUSULA 3: POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN

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

Salvo cuando sea necesario para garantizar una atención segura, eficiente y centrada en el paciente para los residentes, los empleados pueden hablar el idioma de su elección. Por ejemplo, no se requiere que el empleado hable en inglés cuando está en un período de descanso, durante los descansos para comer, o en otras horas fuera del trabajo. Además, no se requiere que los empleados hablen en inglés cuando no están desempeñando directamente sus funciones laborales, como cuando hablan con compañeros de trabajo mientras pasan de una asignación a la siguiente, o mientras se ocupan de asuntos

personales. Sin embargo, estas conversaciones deben darse cuando no estén presentes los residentes o familiares que no entiendan el idioma que se habla.

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

Interactúen con los residentes, sus familias o cualquier representante de un residente, salvo que el plan de atención del residente indique expresamente su preferencia por mantener una comunicación en otro idioma. Los residentes tienen derecho a que el personal se comunique con ellos en un idioma que comprendan.

Al promover la seguridad de los residentes o garantizar un funcionamiento eficiente y eficaz. Por ejemplo, se requiere que los empleados hablen en inglés cuando se comuniquen con sus compañeros de trabajo durante las emergencias, cuando hablen de la atención al paciente o cuando se discutan o se realicen tareas de trabajo en equipo, a menos que todos los empleados participantes en la discusión hablen y comprendan eficazmente el mismo idioma común.

Al comunicarse con los supervisores para recibir orientación e instrucciones, o cuando los supervisores están evaluando el desempeño de un empleado que supervisa y cuando evalúan el desempeño de los empleados cuyas funciones de trabajo requieren la comunicación con sus compañeros de trabajo o los residentes o sus familias, a menos que los empleados participantes en la discusión hablen y comprendan eficazmente el mismo idioma común.

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

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

3.3 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.

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

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;

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 su estado migratorio, únicamente con base en el recibo de una carta de no coincidencia; y

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:

Gestionar, dirigir y controlar su propiedad y fuerza laboral

Administrar su negocio y gestionar sus asuntos comerciales

Dirigir a sus empleados

Contratar

Asignar trabajo

Trasladar

Ascender

Hacer recorte de personal

Reintegrar

Evaluar el desempeño

Determinar las cualificaciones

Sancionar

Despedir

Adoptar y hacer cumplir las normas y los reglamentos razonables

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

Establecer y hacer cumplir los códigos de vestimenta

Establecer estándares de desempeño

Determinar la cantidad de empleados, las funciones que deben realizar y los horarios y lugares de trabajo, incluidas las horas extras

Determinar, establecer, promulgar, enmendar y hacer cumplir las normas de conducta personal, las normas de seguridad y las normas de trabajo

Determinar si se cubrirán las vacantes y cuándo se hará

Establecer los cargos

Descontinuar cualquier función

Crear un nuevo servicio o proceso

Descontinuar, reorganizar o unir algún departamento o sucursal de operaciones

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

Establecer la duración de los turnos

Cerrar de manera temporal o definitiva toda o una parte de su centro o reubicar dicho centro u operación

Determinar y programar cuándo se deben trabajar horas extras

Determinar la cantidad de empleados que se requiere para dotar de personal al centro, lo que incluye aumentar o disminuir esa cifra

Determinar los niveles de personal requeridos para el centro, lo que incluye aumentar o disminuir esa cifra

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 Política contra el acoso. El Empleador y la Unión acuerdan que los comportamientos que perjudiquen, intimiden u obliguen a los empleados son inapropiados e inaceptables en el entorno laboral. Los ejemplos de dicho comportamiento incluyen, entre otros:

1. Mensajes intimidantes, en diversas formas, incluyendo por escrito, verbalmente, en las redes sociales, etc.
2. Obscenidades, blasfemias o comentarios verbales, por escrito, imágenes o gestos vulgares, dirigidos a otra persona.
3. Degradar y/o dirigirse a una persona o grupo a razón de sus características personales, culturales y/o individuales.

Las Partes acuerdan que tales comportamientos no están permitidos en el lugar de trabajo. Las Partes reconocen además que los esfuerzos rutinarios para gestionar el rendimiento de los empleados, realizar revisiones de desempeño y administrar Acciones Correctivas (Medidas Disciplinarias) no constituyen comportamientos prohibidos. Ni los derechos del Empleador ni los derechos de la Unión en este CBA o en virtud de la ley se limitarán por esta disposición contractual.

5.3 Acceso a los centros por parte de los representantes de la Unión. La Unión proporcionará el nombre de su representante al Empleador. Los representantes de la Unión tendrán acceso al centro para consultar al Empleador, los Delegados de la Unión o los miembros, y en virtud de administrar este Contrato. La Unión entregará al Administrador del centro un aviso con veinticuatro (24) horas de anticipación y por correo electrónico, para fines de ingresar al centro, antes de su llegada. El Administrador podrá negar el ingreso al centro mediante una respuesta por correo electrónico, cuando los representantes de la Unión no proporcionen un aviso con suficiente antelación antes del ingreso o en circunstancias extraordinarias, como una inspección estatal o por una enfermedad contagiosa en el centro. Si el Administrador no responde el correo electrónico enviado

de manera anticipada, el representante de la Unión podrá acceder a 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.

5.4 Información de la Unión. El Empleador:

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

5.5 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.

5.6 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.

5.7 Estipendio diario para días de cabildeo conjunto. El Empleador designará dos (2) días por año calendario para otorgarles a los empleados tiempo de licencia para que participen en los días de cabildeo aprobados por la Coalición entre los Empleados y la Gerencia por una Atención de Calidad. La Unión y el Empleador pueden, mediante acuerdo mutuo, establecer días adicionales. El Empleador hará todo lo posible para darles permiso a los empleados, conforme lo especifique la Unión en el caso de días de cabildeo,

teniendo en cuenta las necesidades operativas. Adicionalmente, el Empleador acepta pagarles a máximo dos (2) Empleados de la Unidad de Negociación por centro un estipendio diario de cincuenta dólares (\$50) cuando dicho(s) empleado(s) no devengue(n) salario por el tiempo invertido en dichos días de cabildeo aprobados. El pago de la compensación se incluirá en el salario ordinario del empleado cualificado sujeto a todas las normas relativas a la nómina. El Empleador puede elegir alternativamente más de dos (2) empleados por centro si las necesidades operativas lo permiten y la cantidad total de empleados participantes en toda la empresa no supera el total general de hasta dos (2) empleados por centro. La Unión identificará y seleccionará a los empleados elegibles para recibir el estipendio de acuerdo con los parámetros descritos anteriormente y verificará la participación de dichos empleados el día de cabildeo en el evento aprobado.

5.8 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.

5.9 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: EMPLEADOS DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN EN PERÍODO DE PRUEBA

6.1 Periodo de prueba. Los nuevos Empleados de la Unidad de Negociación estarán en período de prueba por noventa (90) días calendario contados a partir de su fecha de contratación.

6.2 Retención de los nuevos empleados. El Empleador se esforzará en llevar a cabo una reunión para evaluar el desempeño entre el trigésimo (30.º) y el sexagésimo (60.º) día

del período de prueba del empleado. El supervisor del empleado revisará el desempeño del empleado con el fin de identificar las habilidades y comportamientos que deben mejorarse de modo que el empleado pueda conservar con éxito su empleo una vez finalizado el período de prueba.

6.3 Inaplicabilidad del principio de justa causa durante el periodo de prueba.

En cualquier momento durante el transcurso o al terminar el período de prueba, el Empleador puede despedir a cualquier empleado en período de prueba, si así lo decide, y dicho despido no estará sujeto a las disposiciones sobre quejas y arbitraje establecidas en el presente Contrato. En el caso de los empleados a medio tiempo y los asistentes de enfermería certificados (por su sigla en inglés "CNA") que recientemente adquirieron su licencia y trabajan por primera vez en ese cargo, el período de prueba de noventa (90) días se podría extender máximo treinta (30) días, a discreción del Empleador, luego de un aviso, por escrito, dirigido al empleado y a la Unión, en el cual se anuncie dicha extensión.

6.4 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 calculará de forma retroactiva a partir de su fecha de contratación original.

CLÁUSULA 7: EMPLEADOS TEMPORALES

7.1 Los empleados temporales pueden ser contratados solo para proyectos especiales o para reemplazar empleados que se encuentran en vacaciones o en licencias para ausentarse.

7.2 Los empleados temporales se pueden contratar hasta por tres (3) meses. Si se contrata un empleado temporal para reemplazar a un empleado que tenga una licencia para ausentarse, se puede extender el período de tres (3) meses por el tiempo que dure dicha licencia aprobada. No obstante, luego de los tres (3) meses iniciales, los empleados temporales quedarán amparados por este Contrato y acumularán antigüedad desde la fecha de contratación.

7.3 Los empleados temporales quedarán amparados por todas las cláusulas de este Contrato, excepto que no tendrán derecho al beneficio por antigüedad. 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 Los cargos temporales se ofrecerán de conformidad con las disposiciones sobre ofertas de empleo de este Contrato. Los empleados permanentes tendrán la oportunidad de solicitar una vacante publicada de horario temporal antes de que les sea ofrecida a los empleados nuevos. En caso de que más de un empleado cualificado solicite un cargo temporal, este será otorgado al empleado de más antigüedad.

7.5 Si se le asigna un cargo temporal a un empleado permanente, este puede volver a su cargo permanente al término del cargo temporal. El Empleador puede aplazar la fecha en la que el empleado permanente asume el cargo temporal hasta que se ocupe el cargo permanente. Este aplazamiento no podrá ser mayor que veintiún (21) días.

CLÁUSULA 8: ANTIGÜEDAD

8.1 Definición. La antigüedad de un empleado se definirá como el tiempo que el empleado ha estado trabajando en cualquier categoría de unidad de negociación en cualquier centro gestionado por EmpRes.

8.2 Acumulación.

1. El Empleado empieza a acumular antigüedad tras culminar satisfactoriamente el período 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. Un empleado perderá su antigüedad en caso de que:
 - a. renuncie voluntariamente o se jubile;
 - b. sea despedido por justa causa;
 - c. no regrese al trabajo después del vencimiento de una licencia autorizada para ausentarse; y
 - d. haya recorte de personal superior a un (1) año.

8.3 Recorte de personal. No está permitido realizar un recorte de personal o reducción permanente en el horario sin cumplir con lo siguiente:

1. Notificar a la Unión con siete (7) días de anticipación. Dicho aviso debe indicar la categoría laboral, el número de horas y los empleados 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 cuatro (4) días siguientes al aviso del recorte de personal.
3. Los empleados temporales y los que se encuentran en período de prueba dentro de la categoría laboral afectada serán despedidos en primer lugar o se les reducirá la jornada antes, sin tener en cuenta sus períodos de empleo. Los empleados que no estén en período de prueba serán despedidos, o se les reducirá la jornada, en orden inverso a su antigüedad. No se debe despedir al empleado con más antigüedad, ni se debe reducir su jornada, si hay un empleado con menos antigüedad trabajando en la misma categoría laboral en el mismo turno.

Situaciones de censo bajo y fuera del presupuesto. Durante los períodos temporales de censo bajo, es decir, reducciones repentinas en el censo, o en cualquier otro momento en que el Empleador tenga exceso de personal en relación con las horas presupuestadas para ese turno, este podrá reducir las horas temporalmente, independientemente de los requisitos de notificación y reunión descritos en las Secciones C(1) y C(2) de esta Cláusula. Si se hace necesario, el Empleador debe primero buscar voluntarios que deseen reducir temporalmente 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. Los empleados que se ofrezcan como voluntarios tendrán la opción de usar el tiempo de vacaciones, si corresponde, o tomar tiempo no remunerado. Los empleados se podrán ofrecer como voluntarios para trabajar turnos completos o parciales. En caso de que no se ofrezcan voluntarios, el Empleador podrá cancelar sus turnos, o reducir sus horarios, siempre que cumpla con las siguientes reglas:

- a. El Empleador puede eliminar turnos completos. El Empleador también puede acortar la duración del turno de trabajo de uno o más empleados por departamento y por turno.
- b. Si el Empleador va a cancelar un turno completo, este cancelará los turnos rotando a los empleados por orden de antigüedad, empezando por el empleado con menos

antigüedad que trabaje en el turno, y siguiendo hasta el empleado con más antigüedad en dicho turno.

c. Ningún empleado perderá más de quince (15) horas por mes calendario debido a cancelaciones o reducciones involuntarias de turno. En caso de que sea necesario reducir la cantidad de horas debido a censo bajo, y el empleado con menos antigüedad en turno ya haya perdido aproximadamente quince (15) horas en ese mes calendario, el Empleador debe omitir a ese empleado y pasar al siguiente empleado con menos antigüedad en turno.

d. A los empleados a los que no se les notificó hasta que llegaron a trabajar que su turno se canceló, o que se redujo a menos de tres (3) horas, se les pagará no menos de tres (3) horas de trabajo a su tasa salarial ordinaria. Dicha garantía mínima no se aplicará si el Empleador hace todo lo que esté a su alcance para notificar al empleado, al menos dos (2) horas antes de la hora de inicio programada, para que el empleado se presente a trabajar. El empleado tiene la responsabilidad de mantener un número de teléfono actualizado en el expediente del Empleador. Si el empleado no lo hace, el Empleador quedará exento de la obligación de notificación y de la garantía mínima anteriores. En este caso, "todo lo que esté a su alcance" se define como hacer una llamada telefónica del Empleador al número de teléfono proporcionado por el empleado, y dejar un mensaje con la persona que conteste el teléfono, o dejar un mensaje de voz.

e. 1. En una situación de censo bajo que dure por un (1) mes o menos, los empleados no tendrán derecho de prelación por antigüedad en los casos de reducción de horas o eliminación de turnos.

2. Para efectos de reducciones de horas, no se reducirán involuntariamente más horas a los empleados con más antigüedad que a los empleados con menos antigüedad en el mismo turno o departamento.

f. En caso de que el censo bajo persista lo suficiente para que la cancelación de turnos tenga lugar por más de un (1) mes, el Empleador no tiene permitido hacer cancelaciones adicionales de turnos durante un período de un mes, y debe utilizar el proceso de recorte de personal que se describe en las anteriores Secciones C(1), C(2) y C(3) de esta Cláusula.

g. Ningún empleado dejará de ser elegible para gozar de los beneficios debido a las reducciones de horas, ya sean voluntarias o involuntarias, de conformidad con la Sección (C4) de esta Cláusula.

8.4 Prelación por antigüedad.

1. Un empleado 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 con menos antigüedad en cualquier categoría laboral de la unidad de negociación, siempre y cuando esté cualificado para hacer el trabajo.
2. Un empleado que se vea sustituido debido a un recorte de personal o tenga una reducción en sus horas también gozará de los derechos de prelación por antigüedad.
3. Un empleado que se vea afectado por un recorte de personal puede cubrir los trabajos de dos (2) empleados con menos antigüedad en la misma categoría, siempre y cuando no haya conflicto en los horarios.

8.5 Reintegro.

1. Cuando haya una vacante durante un recorte de personal, los empleados 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 un (1) año.

CLÁUSULA 9: ASIGNACIONES Y OFERTAS DE EMPLEO

9.1 Los empleados contratados antes de la ratificación de este Contrato trabajarán las horas y en las categorías que trabajaron cuando se ratificó el presente. Los empleados contratados después de la fecha del presente trabajarán las horas y en las categorías para las que fueron contratados. Los cambios en los horarios y/o las categorías de los empleados deben ocurrir de conformidad con las cláusulas de este Contrato, incluidas la Cláusula 8 “Antigüedad”, la Cláusula 9 “Asignaciones y ofertas de empleo” y la Cláusula 10 “Horas y horas extra”. Esta disposición no evitará que a los Asistentes de Enfermería Registrados (por su sigla en inglés “RNA”) y Asistentes Médicos Nacionales Certificados (por su sigla en inglés “CMA”) se les asigne temporalmente el trabajo de CNA.

9.2 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 período de siete (7) días calendario. Las publicaciones deben incluir la categoría laboral, el turno y la tasa salarial.

2. Antes de considerar solicitudes de empleados fuera de la unidad de negociación, el Empleador considerará las solicitudes de los Empleados de la Unidad de Negociación.
3. El Empleador ofrecerá por escrito la vacante al aspirante de la unidad de negociación con más antigüedad, siempre y cuando el aspirante esté cualificado para el cargo. Si el empleado 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 que se ocupe la vacante.
4. Si un aspirante ya se encuentra trabajando en una categoría laboral en la cual existe la vacante, se considerará cualificado para dicha vacante. Si un aspirante trabaja en una categoría laboral distinta, debe poseer la habilidad de realizar las funciones del nuevo cargo con nada más que la orientación básica proporcionada a los empleados recién contratados en la nueva categoría laboral. Los empleados transferidos de una categoría a otra estarán sujetos a un período de prueba de treinta (30) días. En caso de que no pasen el período de prueba, regresarán al cargo que tenían antes de la transferencia.

9.3 No está permitido transferir a los empleados de un turno a otro en contra de su voluntad, salvo que sea necesario en situaciones relacionadas con recorte de personal o reestructuración de los departamentos. En los casos en los que es necesario transferir empleados de un turno a otro, el Empleador transferirá al empleado con menos antigüedad, siempre que esta transferencia sea acorde con las necesidades de los residentes. Además, esta Sección no impedirá que el Empleador les ofrezca trabajo en otro turno a los empleados que fueron trasladados a un turno diferente debido a situaciones de censo bajo. Ningún empleado será transferido a otro turno, en contra de su voluntad, sin un aviso con al menos de catorce (14) días de antelación. Si, en un plazo de siete (7) días después del aviso, el empleado le informa por escrito al Empleador que no podrá cumplir los acuerdos de atención familiar o infantil por el cambio ordenado, dicho empleado tendrá un total de treinta (30) días, contados a partir de la fecha en que el Empleador le ordenó el traslado, para hacerlo.

CLÁUSULA 10: ASIGNACIÓN DE PERSONAL, HORAS Y HORAS EXTRAS

10.1 Los Empleados que trabajan un turno de cinco (5) horas o más deben tener durante el turno un descanso no remunerado para comer de treinta (30) minutos.

10.2 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.

10.3 Los empleados no serán llamados a trabajar durante sus descansos, excepto en caso de emergencia. El supervisor es responsable de garantizar que los empleados puedan tomar sus descansos mediante la programación de períodos de descanso (en consulta con los empleados implicados) y, de ser necesario, buscar que alguien cubra el trabajo de los empleados durante su período de descanso.

10.4 Si un empleado trabaja durante todo o una parte de su descanso para comer, recibirá el pago correspondiente por ese tiempo.

10.5 Publicación y cambios de los horarios de trabajo. Los horarios de trabajo se deben publicar lo antes posible, pero a más tardar el día quince (15) o el día veinte (20) del mes anterior al mes correspondiente con la programación. Antes del día 20 del mes anterior, el horario de un 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. La disposición anterior no impide que el Empleador siga los procedimientos estándar usados para convocar a los empleados con el fin de cubrir ausencias, fluctuaciones en el censo o cualquier otra situación donde sea necesaria cobertura adicional. Las solicitudes de tiempo libre se deben presentar a más tardar el décimo (10.º) día del mes anterior al mes en el que se solicita el tiempo libre.

10.6 Un empleado que trabaje más de cuarenta (40) horas en una (1) semana laboral recibirá en pago una y media (1½) veces su tasa salarial ordinaria por todas las horas trabajadas que excedan las cuarenta (40) horas.

10.7 Los empleados recibirán la programación de su horario ordinario. En el caso de los empleados contratados después de la fecha de entrada en vigencia de este Contrato, el horario ordinario se define como las horas de trabajo para las que fueron contratados, o las horas que les fueron concedidas de acuerdo con la anterior disposición del presente. En el caso

de los empleados contratados antes de la fecha de entrada en vigencia de este Contrato, el horario ordinario se define como las horas de trabajo que les fueron programadas normalmente, a partir de la fecha de entrada en vigencia del Contrato, o las horas que les fueron concedidas de acuerdo con la anterior disposición del presente. Esta Sección se refiere a la cantidad de horas trabajadas, y no a la hora de inicio ni de finalización de turno de trabajo alguno. No obstante, no está permitido cambiar las horas de inicio ni de finalización, sin un aviso con al menos catorce (14) días de antelación al empleado, salvo que exista un acuerdo mutuo que contemple un período de aviso más breve. Si, en un plazo de siete (7) días después de dicho aviso, el empleado le informa por escrito al Empleador que no podrá cumplir los acuerdos de atención familiar o infantil por el cambio ordenado, dicho empleado tendrá un total de treinta (30) días, contados a partir de la fecha del aviso por parte del Empleador, para hacer este cambio. Adicionalmente, esta Sección no se aplica a las situaciones de censo bajo o fuera del presupuesto regidas por la Cláusula 8 “Antigüedad” de este Contrato.

10.8 El Empleador debe cubrir los turnos extra que estén disponibles ocasionalmente como resultado de necesidades a corto plazo, o de ausencias temporales de los empleados, de la siguiente manera:

1. El Empleador debe publicar, junto al reloj de registro de horas, una lista de los turnos abiertos tan pronto como estén disponibles, que incluya espacios para que los empleados se inscriban para trabajar en esos turnos. Si más de un Empleado de la Unidad de Negociación se inscribe para el mismo turno, dicho turno será asignado 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).
2. En caso de que ningún empleado se inscriba para estos turnos, el Empleador les ofrecerá los turnos a los empleados a través de una comunicación verbal o telefónica, y hará todo lo posible para hacerlo en orden de antigüedad; no obstante, puede ofrecerle el turno a los empleados en turno antes de llamar a los empleados que no estén de turno y se encuentren en casa. El Empleador documentará sus esfuerzos por tratar de comunicarse con los empleados que no estén de turno durante treinta (30) días.

3. En caso de que un turno esté disponible en un plazo de dos (2) horas antes de que comience, debido a una ausencia de último minuto o de otro tipo, el Empleador podrá ofrecerlo de conformidad con el anterior numeral 2.
4. Si un Empleador no puede cubrir los turnos de conformidad con las anteriores secciones Uno (1) y Dos (2), debe ofrecerles los turnos a los empleados de guardia.
5. Si el Empleador no puede cubrir los turnos de conformidad con las anteriores secciones Uno (1), Dos (2) y Tres (3), asignará al personal que no pertenece a la unidad de negociación para que cubra los turnos, o puede utilizar al personal de la agencia.

10.9 A los empleados a los que no se les notificó hasta que llegaron a trabajar que su turno se canceló, o que se redujo a menos de tres (3) horas, se les pagará no menos de tres (3) horas a su tasa salarial ordinaria. Dicha garantía mínima no se aplicará si el Empleador hace todo lo que esté a su alcance para notificar al empleado, al menos dos (2) horas antes de la hora de inicio programada, para que el empleado se presente a trabajar. El empleado tiene la responsabilidad de mantener un número de teléfono actualizado en el expediente del Empleador. Si el empleado no lo hace, el Empleador quedará exento de la obligación de notificación y de la garantía mínima anteriores. En este caso, “todo lo que esté a su alcance” se define como hacer una llamada telefónica del Empleador al número de teléfono proporcionado por el empleado, y dejar un mensaje con la persona que conteste el teléfono, o dejar un mensaje de voz.

10.10 Categorías de empleados.

1. Un empleado de tiempo completo ordinario se define como aquel empleado que completó el período de prueba y trabaja regularmente al menos treinta (30) horas a la semana, o más. Los empleados de tiempo completo son elegibles para gozar de todos los beneficios que se derivan de este Contrato.
2. Un empleado de medio tiempo se define como aquel empleado que completó el período de prueba y trabaja regularmente entre veinte (20) y treinta (30) horas a la semana. Los empleados de medio tiempo deben recibir los beneficios prorrateados de acuerdo con las horas pagadas en relación con un horario de tiempo completo. Los beneficios prorrateados incluyen vacaciones, ausencia por enfermedad, días

feriados, licencia por duelo y servicio como jurado. Los empleados de medio tiempo no son elegibles para gozar de los beneficios de seguro médico, dental, de vida o complementario.

3. Un empleado intermitente se define como aquel empleado que trabaja menos de veinte (20) horas a la semana. Los empleados intermitentes no tienen derecho a disfrutar de ningún beneficio, excepto pago de prima por trabajar en días feriados nacionales, como se reconoce en el presente. Las horas que trabajen los empleados intermitentes pueden ser programadas o no.
4. Cuando un empleado pase a formar parte de una categoría que no disfruta de beneficios (es decir, un empleado a tiempo completo o medio tiempo ordinario que comienza a trabajar menos de veinte (20) horas en promedio a la semana), no podrá utilizar las horas que acumuló previamente y/o de vacaciones y licencia por enfermedad, pero estas se retendrán y congelarán, en caso de que el empleado vuelva a formar parte de una categoría que disfruta de beneficios. Después de cumplir un (1) año o más de empleo, las horas de vacaciones se pagarán al momento de finalizar la relación laboral.
5. Cualquier empleado intermitente que acumule horas de licencia por enfermedad o vacaciones a la fecha de ratificación de este Contrato seguirá acumulándolas durante la vigencia del mismo.
6. Los empleados intermitentes no se deben utilizar de forma que se les resten horas disponibles del horario regular a los trabajadores a tiempo completo y/o medio tiempo ordinario.

10.11 Cambios de turno. Siempre y cuando no se incurra en costos por horas extra, los empleados pueden cambiar turnos, siempre y cuando le envíen al Empleador un aviso por escrito firmado por los dos empleados.

10.12 Independientemente de la redacción o propósito de cualquier Sección o Subsección de cualquier Cláusula del presente Contrato, el Empleador conserva el derecho de implementar horarios alternativos (como un “horario 4-2”) para cualquier departamento, previo aviso con dos (2) semanas de anticipación a la Unión. En caso de que el Empleador implemente un horario alternativo que tenga como resultado una reducción anual del cuatro por ciento (4 %), o más, en la cantidad de horas programadas de los

empleados que trabajan regularmente cinco (5) turnos a la semana, el Empleador pagará un bono único de la siguiente manera:

1. Los empleados con menos de un (1) año de servicio al momento del cambio: quinientos cincuenta dólares (\$550).
2. Los empleados con entre un (1) año y dos (2) años de servicio al momento del cambio: seiscientos cincuenta dólares (\$650).
3. Los empleados con más de dos (2) años de servicio al momento del cambio: setecientos cincuenta dólares (\$750).
4. El bono anterior se pagará de acuerdo con el siguiente cronograma:
 - a. El primer cincuenta por ciento (50 %) se debe pagar en el primer período de pago después del cambio a los empleados elegibles que sigan en la nómina del Empleador en ese momento.
 - b. El segundo cincuenta por ciento (50 %) se debe pagar cinco (5) meses después del primer pago a los empleados elegibles que sigan en la nómina del empleador en ese momento.

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

10.14 Personal CMA. No se permite asignarles residentes a los CMA con el fin de cumplir las proporciones mínimas de personal de CNA No se permite asignarles residentes a los CMA y que estos suministren medicamentos a la vez, dado que está prohibido por la ley estatal.

10.15 Política de asistencia. Los registros de asistencia y puntualidad son criterios importantes a fin de determinar la continuidad del empleo. La asistencia regular y confiable, y las llegadas a tiempo al trabajo, son una parte importante del trabajo. El ausentismo de los empleados afecta negativamente la capacidad del centro de brindarles a los residentes atención consistente y de buena calidad. Si bien existen muchas causas para ausentarse, esto genera obstáculos adicionales para los empleados que sí se reportan a trabajar.

Ley de Licencia Médica y Familiar/Ley de Licencias por Enfermedad de Oregón

Las ausencias debidas a enfermedades o lesiones contempladas en la Ley de Licencia Médica y Familiar (por su sigla en inglés “FMLA”), o cualquier otro tipo de licencia protegida a nivel federal o estatal, o de la ciudad correspondiente, no se restarán del registro de asistencia de un empleado. En estos casos, se podría exigir la documentación médica estipulada en los lineamientos de las leyes. Además, se tendrán en consideración las situaciones legítimas de enfermedad o lesión, o las situaciones de emergencia, incluso si se agotan las licencias protegidas.

PROCEDIMIENTOS DE REGISTRO DE AUSENCIAS/TARDANZAS

Cualquier empleado que no pueda asistir al trabajo por cualquier motivo debe suministrarle al Supervisor, Enfermero Encargado o al DNS el aviso correspondiente con al menos 2 horas de anticipación. Es posible que surjan algunas situaciones en las que no es posible dar el previo aviso. En estas circunstancias, se espera que los empleados notifiquen a su supervisor tan pronto como sea posible. Se deben utilizar las siguientes categorías para clasificar cada incidente y determinar las medidas disciplinarias. Un empleado no se puede clasificar en más de una categoría de ausencia por incidente.

1. LLEGADAS TARDE

Se registrará que un empleado “tuvo una tardanza” si se reporta tarde para su turno. Las tardanzas se definen como llegar más de 7 minutos tarde para un turno de trabajo programado.

2. AUSENCIA

Se debe registrar una “ausencia” si han transcurrido más de 30 minutos del turno de trabajo programado y el empleado no se ha reportado, y no cuenta con la aprobación de un Supervisor.

3. NO LLAMAR/NO PRESENTARSE

Si, transcurrida una hora (60 minutos), el empleado aún no se ha reportado ni presentado para su turno de trabajo, se le debe registrar como “no llamó ni se presentó”, y se podría considerar que renunció voluntariamente a su empleo, sin aviso, salvo que pueda demostrar claramente que intentó comunicarse con el

Supervisor, pero no pudo hacerlo, y/o demuestre que existió otra circunstancia de emergencia.

MEDIDAS CORRECTIVAS Y DISCIPLINARIAS

Las medidas correctivas que se utilizan en este programa están diseñadas para solucionar los problemas de asistencia de los empleados. Se impondrán medidas disciplinarias como resultado del ausentismo y/o de las tardanzas excesivas. Todas las medidas correctivas y disciplinarias se deben registrar en el expediente del empleado, y deben cumplir con lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente.

Cualquier medida disciplinaria que se imponga como resultado del ausentismo y/o de las tardanzas excesivas debe estar basada en la frecuencia de los “sucesos” más que en la cantidad real de días relacionados. El período de seis meses se calcula retroactivamente.

Se deben aplicar las siguientes reglas:

I. TARDANZAS/SALIDAS TEMPRANO

Una tardanza se define como no estar disponible para trabajar durante un período de tiempo igual a más de siete (7) minutos sin la autorización previa de un supervisor. Se deben aplicar las siguientes medidas correctivas:

- A. Después de tres (3) tardanzas/salidas temprano en un período de seis meses, el Supervisor inmediato hará una advertencia verbal y por escrito.
- B. Después de cinco (5) tardanzas/salidas temprano en un período de seis meses, el Supervisor inmediato hará una advertencia por escrito.
- C. Después de siete (7) tardanzas/salidas temprano en un período de seis meses, el Supervisor inmediato hará una advertencia final por escrito.
- D. Después de ocho (8) tardanzas/salidas temprano, o más, en un período de seis meses, el Supervisor inmediato y/o Director General despedirá al empleado.

II. AUSENCIAS

Se podrán aplicar las siguientes medidas correctivas/disciplinarias.

- A. Después de tres (3) ausencias en un período de seis meses, el Supervisor inmediato hará una advertencia verbal y por escrito.

- B. Después de cinco (5) ausencias en un período de seis meses, el Supervisor inmediato hará una advertencia por escrito.
- C. Después de siete (7) ausencias en un período de seis meses, el Supervisor inmediato hará una advertencia final por escrito.
- D. Después de ocho (8) ausencias, o más, en un período de seis meses, el Supervisor inmediato y/o Director General despedirá al empleado.

CLÁUSULA 11: REMUNERACIÓN

11.1 Economía Contractual de la Mesa Central. 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.

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

11.3 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 detallan 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.

11.4 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.

11.5 Aplicación de aumentos. Se aplican aumentos (que se determinan mediante la fórmula de Negociaciones de la Mesa Central) a las tasas salariales y escalas salariales de todos los empleados de la unidad de negociación, incluidos aquellos empleados que se encuentran por encima de la escala salarial acordada debido a sus salarios por hora (es decir, con el salario máximo). Las partes acordarán, de manera mutua y por escrito, aumentar las tasas salariales por hora, las tasas iniciales y las escalas salariales de los miembros de la unidad de negociación por valores superiores a los especificados anteriormente, durante la vigencia del contrato. En caso de que el Empleador proponga aumentar las tasas salariales iniciales, se entiende que se aplicará el aumento a todos los empleados actuales y a todos los puntos actuales de la escala salarial, con el fin de garantizar que a ningún empleado se le pague menos que a los empleados recién contratados con menos o iguales años de experiencia.

11.6 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.

11.7 Tasas de los Niveles de la Escala. 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 9.º nivel, en función de los años de experiencia completados en la categoría laboral específica u otros años de experiencia relevante completados.

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.

Un CNA que adquiere o tiene una certificación de CNA 2 será asignado a la escala salarial con la categoría laboral de CNA 2 conforme al nivel establecido en la tabla de experiencia.

Por ejemplo, se considerará que un nuevo CNA que haya sido CNA durante un año y medio (1½) 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.

Traslados a una categoría laboral con una tasa inicial más baja: Los Empleados de la Unidad de Negociación que se trasladen de una categoría laboral con una escala salarial/de contratación con una tasa inicial más alta a una categoría laboral con una tasa inicial más baja serán ubicados en el mismo nivel de la escala correspondiente según la nueva categoría laboral del empleado. Por ejemplo, si un CMA en el nivel de 5 años de la

escala de CMA se traslada a un cargo de CNA, se le ubicaría en el nivel de 5 años de la escala salarial/de contratación de CNA correspondiente.

Traslados a una categoría laboral con una tasa inicial más alta: Los Empleados de la Unidad de Negociación que se trasladen de una categoría laboral con una escala salarial/de contratación, con una tasa inicial más baja, a una categoría laboral con una tasa inicial más alta, serán ubicados en el mismo nivel de la escala correspondiente según la nueva categoría laboral del empleado. . Por ejemplo, si un Asistente de Nutrición en el nivel de 5 años de la escala de Asistente de Nutrición 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.

11.8 Programas de Incentivos. 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 específica en este Contrato.

11.9 Pago en Lugar de Beneficios (por su sigla en inglés “PIB”). Los empleados actuales que tengan PIB/PILM seguirán con esa condición (Exentos). Los empleados nuevos no son elegibles para la opción de PIB/PILM. Los empleados con condición de Exentos en relación con el PIB/PILM solo se pueden desvincular del beneficio durante el período anual de inscripción abierta al seguro médico, salvo que ocurra un evento calificador (matrimonio, divorcio, nacimiento de un hijo o muerte del cónyuge). Una vez que el empleado tome la decisión de cambiar su condición de Exento, ya no será elegible para volver a tener la condición de PIB/PILM.

11.10 Cheques de pago. Los empleados recibirán sus cheques de pago antes de las 9:00 a. m. del día de pago, sin condiciones previas. Un empleado 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, domingo o lunes feriado, el salario estará disponible antes de las 9:00 a. m. del viernes anterior.

11.11 Acumulaciones. Las horas de vacaciones y licencia por enfermedad que acumulen los empleados aparecerán impresas en sus cheques de pago.

11.12 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.

11.13 Promociones. En caso de que un Empleado de la Unidad de Negociación sea promovido de una categoría laboral a otra con un salario más alto, pasará al nivel equivalente en la nueva categoría, con base en su nivel actual en la escala salarial. A ningún empleado se le debe reducir el salario en este caso.

11.14 Tasas diferenciales por turnos. El Empleador debe mantener los diferenciales de turno que actualmente tiene implementados en cada uno de los Centros de Enfermería. Estos diferenciales de turno servirán como beneficio mínimo. En caso de que el Empleador cambie el beneficio, debe notificar a la Unión al respecto. La Unión se reserva el derecho de discutir directamente los diferenciales de turno con el Empleador en los Comités de la Gerencia y los Empleados del centro, o en los Comités estatales de la Gerencia y los Empleados.

Hillsboro	Diferencial de turno del fin de semana	¢20 la hora en turno nocturno del viernes y durante la hora p. m. del domingo
La Grande	Diferencial de turno nocturno de CNA	\$1 la hora

Milton Freewater	CNA y auxiliar de rehabilitación	\$1 la hora p. m., ¢50 la hora en turno nocturno
Independence	CNA	\$1.50 la hora p. m., y \$2 la hora en turno nocturno
Portland	CNA y CMA	¢25 la hora p. m., y ¢50 la hora en turno nocturno
Windsor	CNA y auxiliar de rehabilitación	¢50 la hora p. m.

11.15 Bonos de permanencia. La intención de los bonos de permanencia es disminuir la rotación de los empleados e incentivar a los empleados a largo plazo para que continúen trabajando en EmpRes Healthcare. 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. ^{er} aniversario	\$100
3. ^{er} aniversario	\$300
5. ^o aniversario	\$500
8. ^o aniversario	\$800
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.

CLÁUSULA 12: DÍAS FERIADOS Y LICENCIAS POR ASUNTOS PERSONALES

12.1 Los siguientes seis (6) días se consideran días feriados:

1. Día de Año Nuevo.
2. Día de los Caídos.
3. Día de la Independencia.
4. Día del Trabajo.
5. Día de Acción de Gracias.
6. Día de Navidad.

12.2 Si un empleado que celebra un día feriado que no figura en la lista de la anterior Sección (A) solicita dicho día libre, el Empleador hará todos los esfuerzos razonables para otorgar dicha solicitud.

12.3 Los días feriados libres se programarán de manera equitativa, teniendo en cuenta los intereses de los empleados y las necesidades de los residentes.

12.4 Si un empleado a tiempo completo o medio tiempo ordinario trabaja en un día feriado, excepto el Día de Año Nuevo, el Día del Trabajo, Navidad y el Día de Acción de Gracias, recibirá una y media (1½) veces su tasa salarial ordinaria por todas las horas que trabajó durante los días feriados. Si un empleado a tiempo completo o medio tiempo ordinario trabaja en el Día de Año Nuevo, el Día del Trabajo, Navidad o el Día de Acción de Gracias, recibirá el doble de su tasa salarial ordinaria por todas las horas que trabajó durante los días feriados. A fin de ser elegibles para el pago de la prima por días feriados, los empleados deben trabajar su turno programado regularmente antes y después del día feriado.

12.5 Pago de licencias por asuntos personales. Los empleados a tiempo completo o medio tiempo ordinario tienen derecho a una licencia remunerada por asuntos personales hasta de 8 horas al año, la cual se debe usar en el año calendario. 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. Esta licencia por asuntos personales no es un beneficio adquirido, y por lo tanto, si no se utiliza, no se remunerará en caso de que finalice la relación laboral.

CLÁUSULA 13: VACACIONES

13.1 Los empleados a tiempo completo y a medio tiempo ordinario tendrán derecho a vacaciones remuneradas con base en las siguientes tasas acumuladas:

1. 1 año: 0.0192 horas la hora remunerada (máximo cuarenta (40) horas).
2. De 2 a 4 años: 0.0385 horas la hora remunerada (máximo ochenta (80) horas).
3. 5 años y más: 0.0577 horas la hora remunerada (máximo ciento veinte (120) horas).
4. Los empleados acumularán las horas de vacaciones durante su primer año de empleo, pero estas horas de vacaciones no se pueden adquirir ni utilizar después de la fecha del primer (1.º) aniversario del empleado. Por lo tanto, las vacaciones estarán disponibles y se pueden adquirir a medida que se acumulen en el período de pago.

13.2 Las vacaciones se deben programar teniendo en cuenta los deseos de los empleados y las necesidades del Empleador. En caso de que haya un conflicto relacionado con la programación de vacaciones entre los empleados, se deben otorgar en orden de antigüedad.

13.3 Los empleados deben solicitar sus vacaciones del mes siguiente a más tardar el día diez (10) del mes en curso. Las vacaciones se otorgarán según el orden de recepción de las solicitudes. Si se reciben dos (2) o más solicitudes para el mismo tiempo libre en un período de veinticuatro (24) horas, estas se atenderán en orden de antigüedad. Si se solicita tiempo de vacaciones con anticipación, el Empleador aprobará o rechazará la solicitud, por escrito, en un plazo de una (1) semana. Estas solicitudes no se rechazarán de manera injustificada.

13.4 Un empleado puede solicitar vacaciones mediante un aviso con menos anticipación. No está permitido rechazar de manera injustificada estas solicitudes de vacaciones.

13.5 Cualquier empleado que renuncie, se vea afectado por un recorte de personal, o cuya relación laboral finalice al menos después de un (1) año de empleo tendrá derecho a que se le pague todo el tiempo de vacaciones no utilizado.

13.6 Los trabajadores que han estado empleados durante al menos un (1) año podrán cobrar en efectivo hasta cuarenta (40) horas de tiempo acumulado de vacaciones al año. Estas solicitudes de cobro en efectivo se pueden presentar una (1) vez al año, durante el mes de aniversario de trabajo del empleado.

13.7 Los empleados pueden transferir de un (1) año calendario al siguiente máximo una y media (1½) veces su asignación anual de vacaciones.

13.8 Los empleados pueden donar hasta veinte (20) horas de vacaciones a otro empleado que tenga alguna adversidad, si dicho empleado ha trabajado durante mínimo un (1) año y agotó todo su tiempo de vacaciones y de licencia por enfermedad. Las horas de vacaciones donadas se pagan según la tasa salarial del empleado que las recibe. No se permite cobrar en efectivo las horas de vacaciones donadas.

CLÁUSULA 14: LICENCIA POR ENFERMEDAD

14.1 Los empleados a tiempo completo y medio tiempo ordinario acumularán el tiempo de licencia por enfermedad a una tasa de una (1) hora por cada treinta (30) horas de trabajo, hasta una acumulación máxima de cuarenta y ocho (48) horas al año. Las horas de licencia por enfermedad que no se usen se pueden acumular hasta máximo ciento setenta y seis (176) horas. Los empleados deben haber completado noventa (90) días de empleo antes de que puedan tomar una licencia remunerada por enfermedad.

14.2 La licencia por enfermedad no es un beneficio adquirido, y por lo tanto, si no se utiliza, no se pagará en caso de que finalice la relación laboral.

14.3 Los empleados pueden usar el tiempo de licencia por enfermedad para cuidar a los miembros del núcleo familiar que estén enfermos. "Miembros del núcleo familiar" se refiere a cónyuges, parejas de hecho, padres con custodia, padres sin custodia, padres adoptivos, padres sustitutos, padres biológicos, padrastros, suegros, los padres de la pareja de hecho, los abuelos, o los nietos de un empleado, o a cualquier persona con la que el

empleado tenga o haya tenido una relación en lugar de padres. Asimismo, “miembros del núcleo familiar” incluye a los hijos biológicos, adoptivos, de acogida o hijastros de un empleado, o los hijos de la pareja de hecho de un empleado. Los hijos de los empleados en cualquiera de estas categorías pueden ser menores de edad o adultos al momento en que se tome la licencia correspondiente.

14.4 El pago de los días de licencia por enfermedad debe ser de acuerdo con la tasa salarial ordinaria del empleado.

14.5 Los empleados no están obligados a conseguir su propio reemplazo cuando se reportan enfermos.

14.6 Un empleado que sale temprano del trabajo por enfermedad puede usar la licencia por enfermedad por las horas que no trabajó de su turno programado, siempre que el empleado sea elegible para usar la licencia por enfermedad en ese turno.

14.7 El Empleador podrá exigir pruebas de la enfermedad cuando un empleado esté ausente por enfermedad durante más de tres (3) días de trabajo consecutivos. El Empleador debe reembolsar al empleado el costo de la visita al médico, en caso de que este no haya sido cubierto por el seguro médico. Si el empleado cuenta con seguro médico, el Empleador debe reembolsarle el costo de la visita únicamente si la compañía de seguros no lo paga. Los certificados que los empleados deben presentar al volver de su licencia, y que figuran en la Cláusula 16 “Licencia no Remunerada”, están exentos del requisito de reembolso de esta disposición.

CLÁUSULA 15: LICENCIA REMUNERADA

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

15.1 Licencia por duelo. Un empleado 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” incluirá a los hijos, padres, cónyuge, hermanos, abuelos, nietos, parientes adoptivos correspondientes, parientes políticos o pareja de hecho del empleado. Se pueden otorgar dos (2) días adicionales

de licencia no remunerada si se requiere viajar más de doscientas cincuenta (250) millas (en un solo sentido). Los empleados pueden optar por utilizar vacaciones o la licencia por enfermedad disponibles para obtener dos (2) días adicionales.

15.2 Licencia por servicio como jurado/testigo. Los empleados que sean llamados a servir como jurados, o que sean citados como testigos a un tribunal en cualquier situación en la que EmpRes Healthcare esté implicada, recibirán su salario ordinario, menos su remuneración como jurados o testigos, por cada día de trabajo que presten servicio como jurados o testigos en el tribunal, hasta máximo quince (15) días remunerados.

CLÁUSULA 16: LICENCIA NO REMUNERADA

Los empleados que culminen su período de prueba serán elegibles para obtener una licencia no remunerada de acuerdo con lo siguiente:

16.1 Licencia por Incapacidad no Relacionada con el Trabajo. Los empleados que se encuentren incapacitados debido a lesión, enfermedad o embarazo serán elegibles para obtener una licencia por incapacidad hasta de seis (6) meses. El Empleador podrá otorgar licencias de más de seis (6) meses a su discreción.

16.2 Licencia por Incapacidad Relacionada con el Trabajo. Los empleados que estén incapacitados debido a lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo pueden recibir licencias para ausentarse por la duración de su incapacidad.

16.3 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 de este Contrato. Dicho cumplimiento se lleva a cabo de manera concurrente con cualquier otro derecho adicional establecido en las disposiciones de este Contrato.

16.4 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.

16.5 Licencia de la Unión. Se les otorgará una licencia para ausentarse hasta por un (1) año 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. Máximo un (1) empleado en el centro puede tomar una licencia de la Unión a la vez.

16.6 Otras Licencias. No está permitido que el Empleador rechace de manera injustificada las licencias para ausentarse no remuneradas por otros motivos.

16.7 Regreso después de una Licencia para Ausentarse. Tras regresar de una licencia para ausentarse concedida de conformidad con las Secciones A a E de esta Cláusula, el empleado se reincorporará a su cargo anterior, sin perder su antigüedad. Tras regresar de una licencia para ausentarse concedida de conformidad con la Sección F de esta Cláusula, el empleado se reincorporará a su cargo anterior, sin perder su antigüedad, siempre y cuando la licencia haya sido por catorce (14) días o menos. Si la licencia supera los catorce (14) días, el empleado se reincorporará a su cargo anterior, sin perder su antigüedad, si este sigue disponible. En caso contrario, el empleado se reincorporará al siguiente cargo disponible en su categoría laboral. Esta disposición no prohíbe que el Empleador, a su discreción, mantenga el cargo de un empleado que tome una licencia para ausentarse de acuerdo con la Sección F por más de catorce (14) días.

CLÁUSULA 17: SEGURO MÉDICO Y DENTAL

17.1 Seguro Médico. El Empleador mantendrá niveles de beneficios del seguro médico esencialmente equivalentes, incluidos deducibles y copagos de los empleados, hasta que el Fideicomiso de Atención de Salud a Largo Plazo de Oregón brinde los beneficios de atención de salud.

El Empleador pagará el ochenta por ciento (80 %) de la prima de seguro médico aplicable cada mes de cobertura solo para empleados.

Los empleados pagarán el resto de los costos de la prima en un monto que no debe superar noventa y ocho dólares (\$98) al mes por el plan de deducibles altos. Los empleados pagarán la totalidad de los costos de la prima relacionados con la cobertura de sus dependientes. Los aportes de los empleados se realizarán antes de impuestos.

17.2 Seguro Dental. El Empleador seguirá poniendo un plan dental a disposición de sus empleados. Los empleados deben pagar las primas de dichos planes.

CLÁUSULA 18: JUBILACIÓN

El Empleador seguirá ofreciendo el plan 401(k) vigente, a partir de la fecha de entrada en vigencia del Contrato, de conformidad con las cláusulas y condiciones estipuladas en la Descripción de Resumen del Plan que rige dicho plan a partir de esa fecha.

CLÁUSULA 19: DERECHOS DE LOS EMPLEADOS Y ACCIONES CORRECTIVAS POR JUSTA CAUSA

19.1 Proceso disciplinario.

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

Pasos para la Acción Correctiva

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

B. En virtud de la presente Sección, ninguna discusión relativa al “asesoramiento verbal” entre un empleado y un supervisor se considerará como una medida disciplinaria. En consecuencia, tal asesoramiento verbal no se considerará como un asunto sujeto a los procedimientos de presentación de quejas y arbitraje. Por el contrario, una “advertencia verbal” irá acompañada de una notificación por escrito que se incluirá en el expediente

del personal del empleado. La advertencia verbal se considerará parte de un procedimiento de medidas disciplinarias progresivas.

- C. El Empleador reconoce el concepto de medida disciplinaria progresiva, y se esforzará por utilizar una respuesta disciplinaria progresiva en los casos de rendimiento laboral inadecuado o violación de las normas del lugar de trabajo del Empleador. Sin embargo, la naturaleza y la gravedad de una infracción facilitarán la imposición de una medida disciplinaria de cualquier nivel, que podría incluir el despido. En caso de que exista un conflicto, el contenido de este Contrato prevalecerá sobre las normas de trabajo del Empleador. Un empleado puede estar representado por un Delegado de la Unión, un representante del personal u otro miembro de la unión del centro de su elección si eligen estar representados en reuniones convocadas por el empleador que razonablemente podrían resultar en una medida disciplinaria, siempre que haya un delegado de la Unión disponible.
- D. Cuando el Empleador tome medidas disciplinarias contra un empleado, se entregará una copia de dichas medidas al empleado y a la Unión, si así lo solicitan. La política del empleador es que los empleados firmen una copia del documento de la medida disciplinaria, que se interpretará únicamente como un acuse de recibo y no una admisión de culpabilidad. El incumplimiento relacionado con la entrega de dichas copias no estará sujeta a los procedimientos de presentación de quejas y arbitraje del presente Contrato.
- E. La Unión, actuando en nombre de cualquier empleado que la Unión considere que ha sido objeto de una medida disciplinaria sin justa causa, tendrá el derecho de apelar dicha medida disciplinaria según el procedimiento de presentación de quejas y arbitraje establecido en el presente documento.

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

disciplinarias por parte del Empleador, a su entera discreción. El procedimiento de quejas o arbitraje no tendrá por objeto cuestión alguna relacionada con las medidas disciplinarias o el despido de los empleados en período de prueba.

19.3 Derecho de representación de la Unión. Las medidas disciplinarias se impondrán únicamente en presencia de un Delegado de la Unión, salvo en aquellos casos en los que dicho Delegado no se encuentre disponible inmediatamente, el empleado elija no tener representación de la Unión, o la infracción por la que se imponga una suspensión o despido constituya una “ofensa muy grave” que justifique una acción sumaria de cumplimiento (es decir, agresión, ataque o amenaza de violencia física contra compañeros de trabajo o representantes de la gerencia, etc.). Cuando el Delegado de la Unión no esté presente en tales casos, el Empleador impondrá medidas disciplinarias, no interrogará al empleado y notificará al Delegado tan pronto como sea posible acerca de la medida implementada. El empleador informará a los empleados de su derecho a tener representación de la Unión. Los empleados pueden elegir no tener representación, indicándolo a través de un formulario que incluya los términos acordados mutuamente por el Empleador y la Unión.

19.4 Proceso de Acción Correctiva. En el supuesto de que un supervisor tenga motivos para imponer una acción correctiva a un Empleado de la Unidad de Negociación, el supervisor hará lo posible para implementar rápidamente la acción correctiva en privado. Todos los empleados en los centros deben tratarse con dignidad y respeto. En el supuesto de que cualquier comunicación entre un supervisor y un miembro de la unión pueda dar lugar a una acción correctiva, el supervisor notificará al miembro, y le dará un plazo razonable para que un representante de la Unión elegido por este último se una a la conversación posterior. Durante la conversación, el supervisor informará al miembro acerca de por qué se le está investigando o emitiendo una Acción Correctiva, identificando al mismo tiempo la(s) política(s) específica(s) del Empleador que apoye(n) la acción correctiva. El supervisor también puede hacer que un testigo se una a la conversación. En una situación que involucre la suspensión de un miembro, el supervisor también explicará por qué la suspensión tendrá lugar antes de que se complete el período de debida diligencia del Empleador con respecto a la determinación de la acción correctiva. En el supuesto de que un supervisor suspenda a un miembro antes de

completar una investigación que no corrobora la (las) acusación(es) inicial(es), el Empleador compensará al miembro por los días laborales programados perdidos por motivo de la suspensión, conforme a las prácticas de pago del empleador.

19.5 Notificación de despidos y suspensiones. El Empleador debe notificar a la Unión, por escrito y por medio de correo electrónico, acerca de cualquier despido o suspensión, en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas (excepto sábados, domingos y días feriados) a partir del momento del despido o la suspensión.

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

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 Expedientes del Personal. 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 debe respetar 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. 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. 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. 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 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.

1. 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.
2. Cronogramas de arbitraje. Una vez que las Partes hayan seleccionado a un Árbitro de manera adecuada, se debe establecer una fecha de arbitraje en un plazo de sesenta (60) días calendario o en la fecha más próxima en la que todas las partes estén disponibles. La Unión y el Empleador, mediante acuerdo mutuo, pueden realizar cambios de procedimiento en el proceso de arbitraje, dadas las circunstancias particulares de cada caso. Antes de la fecha de audiencia de

arbitraje, el Empleador y la Unión desarrollarán una estipulación de hechos y usarán declaraciones juradas y otros métodos para ahorrar tiempo, de ser posible. El árbitro realizará la audiencia de tal manera que le permita agilizar la presentación completa de la evidencia y los argumentos de las partes. Cualquier árbitro que acepte una asignación conforme a 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.

3. Laudo arbitral y costo. Cualquier disputa sobre la arbitrabilidad podrá ser presentada y determinada por el árbitro. La determinación del Árbitro será definitiva y vinculante. Todas las decisiones del Árbitro se limitarán a los términos y disposiciones del presente Contrato. El Árbitro no tendrá autoridad para alterar, enmendar o modificar el Contrato actual. Salvo que 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.
4. Cronogramas de presentación de quejas/arbitraje. Salvo que se indique lo contrario, los períodos y límites indicados en el presente se calcularán a partir de la fecha real de recepción. Todas las notificaciones derivadas de 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.

21.9 Tabla de resumen del procedimiento de presentación de quejas.

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 asunto, o en un plazo de diez (10) días en caso de finalizar la relación laboral.	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 de 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: 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 23: COMITÉS DE LA GERENCIA Y LOS EMPLEADOS

23.1 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.

23.2 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. 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.

23.3 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.

23.4 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 24: RESPETO MUTUO Y DIGNIDAD

Todos los empleados tienen derecho a ser tratados con respeto y dignidad en todo momento. En caso de que sea necesario adoptar sanciones contra o asesorar a un empleado, el Supervisor que adopta la sanción o realiza el asesoramiento lo hará en privado.

CLÁUSULA 25: SEGURIDAD Y CAPACITACIÓN

25.1 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. El Empleador será responsable del cumplimiento de tales normas y reglamentos y de sus propias normas y reglamentos de seguridad.

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

25.3 El Empleador debe proporcionar a los empleados información y educación sobre las enfermedades infecciosas de los residentes, y dicha información y educación deben ser las adecuadas según sus cargos. Los empleados comprenden que esta información es confidencial y no se debe divulgar a ninguna persona, excepto según se estipule en las políticas y procedimientos del Empleador.

25.4 El Empleador pondrá a disposición de los empleados las vacunas contra la Hepatitis B y la gripe, así como pruebas 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.

25.5 Ningún empleado 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 con su supervisor, y en caso de no llegar a un acuerdo, con el Director General o, en su ausencia, con la persona designada.

25.6 El Empleador debe realizar al menos cuatro (4) capacitaciones al año (una (1) cada trimestre), con una duración máxima de cuarenta y cinco (45) minutos, sobre los siguientes temas, los cuales se pueden ajustar con base en las conversaciones del Comité de la Gerencia y los Empleados (LMC). Las capacitaciones se pueden realizar con documentos en formato físico, si así se acuerda mutuamente en el LMC. Las capacitaciones pueden incluir los siguientes temas, entre otros:

- Ascensores mecánicos/problemas para transferir a los residentes
- Capacitación sobre tanques de oxígeno y catéteres
- Como ayudar a los residentes a desplazarse y cómo tender una cama cuando un residente está en esta
- Cómo responder ante el comportamiento de los residentes (Portland Center)

Las capacitaciones se deben realizar en los turnos diurnos, de la tarde y nocturnos (tres (3) capacitaciones por tema), y en tiempo remunerado. El LMC debe programar las capacitaciones.

La asistencia a las capacitaciones es voluntaria.

Si ambas partes están de acuerdo, podrán elegir otros temas para las capacitaciones del segundo (2.º) año.

Los temas y la cantidad de capacitaciones para los ALF y otras áreas de trabajo como nutrición, limpieza, etc., serán flexibles.

25.7 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.

25.8 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 Como reconocimiento a la alianza excepcional entre la Unión y los Empleadores que ha llevado a la firma de este Contrato, la Unión no realizará manifestaciones informativas durante la vigencia del mismo. Esta disposición caducará en el último día de vigencia de este Contrato, y no seguirá vigente, salvo que se renegocie de manera explícita.

CLÁUSULA 27: SUCESIÓN

27.1 En caso de venta, cesión, alquiler o traspaso de un centro, el Empleador debe notificar a la Unión, por escrito, por lo menos sesenta (60) días calendario antes de dicha transacción, sujeto a las regulaciones de la 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 adquirente. 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 la 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.

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

27.3 El Empleador acuerda que, en caso de que decida vender el centro amparado por este Contrato, y dicho centro siga 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 de 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 durante ese período. Si el empleador sucesor no ejerce tal opción, el Contrato Colectivo de Trabajo se mantendrá intacto durante toda su vigencia.

- a. Ninguna parte de esta disposición exigirá al empleador sucesor ofrecer los mismos planes de seguros médicos, odontológicos o de la vista, ni el mismo plan de jubilación o 401k, planes de seguros de vida colectivos ni seguros de discapacidad. El empleador sucesor puede implementar sus propios planes médicos, odontológicos o de la vista, plan de jubilación o 401k, plan de discapacidad y plan de seguro de vida colectivo, y puede implementar igualmente su propio plan de tiempo libre.
- b. Respecto a los beneficios del seguro médico, el empleador sucesor debe ofrecer un plan que en general sea similar al plan ofrecido por el Empleador.
- c. Ninguna parte de esta disposición exigirá al empleador sucesor mantener en vigor las disposiciones contractuales de vacaciones y licencias por enfermedad, siempre y cuando el empleador sucesor ofrezca una cantidad de tiempo libre equivalente a la cantidad total de tiempo libre para vacaciones y licencia por enfermedad incluida en este Contrato.
- d. En caso de que el Empleador no pueda encontrar un comprador dispuesto a comprar el centro conforme a las cláusulas 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.
- e. 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 todos los centros de EmpRes representados por SEIU Local 503 y SEIU Local 503, correspondiente al periodo comprendido entre el 1.º de octubre del 2021 al 30 de septiembre del 2024 (el “CBA”), y fue informado de la relación beneficiosa entre la gerencia y los empleados, constituida entre el Centro y la Unión como parte de SEIU Local 503 y de las Empresas Responsables de crear una Coalición entre los Empleados y la Gerencia por una Atención de Calidad. HCSG ha revisado el CBA y conoce sus disposiciones. HCSG proporcionará una copia del CBA a cada miembro del personal administrativo del Centro, y asesorará y capacitará a dicho personal acerca de sus disposiciones, incluidas, entre otras, las condiciones sobre antigüedad, programación, cancelaciones de turnos, asuntos disciplinarios, quejas, y reuniones del Comité de la Gerencia y los Empleados, según corresponda.

28.6 Memorando de Acuerdo entre la Unión y el Subcontratista.

MEMORANDO DE ACUERDO

Por el presente, Health Care Services Group (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 EmpRes y todos los centros

representados por SEIU Local 503: Con excepción de: todos los otros empleados, empleados con funciones que requieren acceso a información confidencial, gerentes, guardias y supervisores según lo define la Ley.

2. El Empleador y la Unión aceptan someterse a los términos y condiciones del contrato colectivo de trabajo (“CBA”) actualmente vigente (y cualquier enmienda posterior), que vence a la medianoche del 30 de septiembre del 2024, celebrado entre la Unión y todos los centros de EmpRes representados por SEIU Local 503, relativo a los empleados de Limpieza y Lavandería del Empleador (si los hay) empleados en todos los centros de EmpRes representados por SEIU Local 503, 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 de la Unidad de Negociación elegibles que trabajan para el Empleador prestando servicios de limpieza o lavandería en el centro serán contratados por el Subcontratista.
 - c. Los beneficios médicos y odontológicos del Empleador serán equivalentes o mejores.
 - d. Las cláusulas y condiciones laborales mencionadas 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 dichas cláusulas, condiciones, políticas o procedimientos no contradigan este Contrato. Si la Unión considera que dichas cláusulas, condiciones, políticas o prácticas entran en conflicto con el MOA, tendrá derecho a presentar una queja, bien sea cuando dichas cláusulas, condiciones, políticas o procedimientos se implementen por primera vez, o cuando dichas cláusulas, condiciones, políticas o prácticas sean aplicables a cualquier empleado, de tal forma que el empleado sea sancionado o despedido.

- e. Se mantendrán y no se reducirán las fechas de contratación, la antigüedad y las tasas salariales por hora de los empleados afectados. [Las tasas salariales por hora aplicables se adjuntan al presente en la forma del Anexo 2].
 - f. Los empleados subcontratados de HCSG no tienen acceso al programa de jubilación o 401 de EmpRes. En lugar de eso, estos empleados pueden utilizar el Plan de Participación Accionaria para Empleados de HCSG.
 - g. La semana laboral de HCSG irá de domingo a sábado, y se les pagará a los empleados según un cronograma quincenal.
3. El Empleador y la Unión aceptan someterse y cumplir con el procedimiento de presentación de quejas y arbitraje resumido en el CBA para resolver todas las disputas que puedan surgir respecto a la aplicación o interpretación de las disposiciones de este MOA.
- a. En cuanto al personal de la unidad de negociación empleado por el Subcontratista, se efectúan los siguientes cambios a la Cláusula sobre Quejas: el Gerente de Cuenta actúa como supervisor inmediato del Empleado de la Unidad de Negociación para el encuentro de opción informal y las quejas del Paso 1. Las quejas del Paso 2 se presentarán ante el Gerente de Distrito del Subcontratista.
 - b. Para resolver cualquier asunto en el departamento gestionado por el Subcontratista, este último acuerda que el Gerente de Cuenta o Supervisor de Limpieza/Lavandería del centro debe participar en el Comité de la Gerencia y los Empleados tras recibir invitación por anticipado a la Reunión del LMC y recibir el orden del día por escrito con temas pertinentes a la operación del departamento subcontratado.
4. El presente MOA entrará en vigor a partir del 1.º de octubre del 2021, y permanecerá en pleno vigor hasta la medianoche del 30 de septiembre del 2024. El Empleador acuerda adicionalmente que, además del aviso de la Unión a EmpRes sobre modificaciones, enmiendas o rescisión del CBA, la Unión avisará al Empleador conforme al presente Contrato, y que el Empleador estará sujeto a cualquier enmienda o modificación en el CBA actual que la Unión y HCSG negocien y acuerden, y que debe firmar un MOA actualizado, y quedará vinculado a las

cláusulas de cualquier CBA posterior que la Unión y EmpRes negocien y acuerden relativo a los empleados de Limpieza y Lavandería del Empleador (si los hay) contratados en todos los centros de EmpRes representados por SEIU Local 503.

Healthcare Services Group

SEIU Local 503 OPEU


Matthew Voight (Feb 9, 2022 13:59 PST)

DocuSigned by:

24F64146737A445...

Nombre Matthew Voight

Nombre

ANEXO 1

El “Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre SEIU Local 503, OPEU y EmpRes” vigente del 1.º de octubre del 2021 al 30 de septiembre del 2024, se incorpora 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. A menos que sea modificado por acuerdo mutuo y por escrito de ambas Partes, seguirá siendo de carácter funcional y vinculante para las Partes hasta la medianoche del 30 de septiembre del 2024. Cualquier cambio acordado por las partes debe constar por escrito y se debe formalizar por parte de los funcionarios o agentes debidamente autorizados por las partes en este Contrato.

CLÁUSULA 31: CAPACITACIÓN SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

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

El Empleador 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.

FIRMAS

For SEIU Local 503

DocuSigned by:

Melissa Unger
Executive Director

For EmpRes


Cindy Cour (Dec 6, 2021 15:18 PST)

Cindy Cour
Vice President of Human Resources



Donna Ferguson
Bargaining Team Member

Young Henderson

Young Henderson (Dec 6, 2021 20:56 PST)

Young Henderson
Bargaining Team Member

Evan Paster

Evan Paster
Senior Bargaining Strategist

Apéndice A: Escala salarial vigente a partir del 1/10/21

Niveles	NAT	CNA	CMA y CNA 2	RA
0	\$17.00	\$18.00	\$21.50	\$18.32
1	-	\$18.54	\$21.85	\$18.87
2	-	\$19.10	\$22.20	\$19.44
3	-	\$19.67	\$22.55	\$20.02
4	-	\$20.26	\$22.90	\$20.62
5	-	\$20.87	\$23.25	\$21.24
6	-	\$21.50	\$23.60	\$21.87
7	-	\$22.15	\$23.95	\$22.53
8	-	\$22.81	\$24.30	\$23.21
9	-	\$23.49	\$24.65	\$23.91

Niveles	Asistente de nutrición	Cocinero de nutrición	Limpieza y lavandería	Actividades
0	\$15.55	\$16.05	\$15.55	\$15.55
1	\$15.90	\$16.40	\$15.90	\$15.90
2	\$16.25	\$16.75	\$16.25	\$16.25
3	\$16.60	\$17.10	\$16.60	\$16.60
4	\$16.95	\$17.45	\$16.95	\$16.95
5	\$17.30	\$17.80	\$17.30	\$17.30
6	\$17.65	\$18.15	\$17.65	\$17.65
7	\$18.00	\$18.50	\$18.00	\$18.00
8	\$18.35	\$18.85	\$18.35	\$18.35
9	\$18.70	\$19.20	\$18.70	\$18.70

Cascade Valley ALF/RCF		
Niveles	Cuidador	Técnico médico
0	\$17.00	\$17.50
1	\$17.35	\$17.85
2	\$17.70	\$18.20
3	\$18.05	\$18.55
4	\$18.40	\$18.90
5	\$18.75	\$19.25
6	\$19.10	\$19.60
7	\$19.45	\$19.95
8	\$19.80	\$20.30
9	\$20.15	\$20.65

MEMORANDO DE ACUERDO: BONOS Y PRIMAS POR TURNOS EXTRA

Este Memorando de Acuerdo expirará el 1.º de octubre del 2022. Al menos treinta días antes de la expiración de este MOA, SEIU y EmpRes negociarán la continuación y las cláusulas del mismo en el Comité estatal de la Gerencia y los Empleados. El Empleador debe mantener los bonos/primas por turnos extra que actualmente tiene implementados en cada uno de los Centros de Enfermería. Estos bonos/primas servirán como beneficio mínimo. En caso de que el Empleador cambie el beneficio, debe notificar a la Unión al respecto. La Unión se reserva el derecho de discutir directamente los diferenciales de turno con el Empleador en los Comités de la Gerencia y los Empleados del centro, o en los Comités estatales de la Gerencia y los Empleados.

Hillsboro	Diurno \$40, por la tarde \$60, nocturno \$75
La Grande	Prima de \$10 la hora
Milton Freewater	\$25 la hora por medio turno y \$50 la hora por un turno completo. Máximo entre \$75 y \$100.
Independence	\$1.50 la hora p. m. \$2.00 la hora para turno nocturno.
Cascade Valley ALF	Bono de \$25 por medio turno y bono de \$50 por un turno completo.
Portland	El rango depende de si se trabaja los días entre semana o de fines de semana, entre \$125 y \$300 por turno.
The Dalles	Rango. \$50 por medio turno, entre \$75 y \$250 por turno completo.
Windsor	El rango depende de si se trabaja los días entre semana o de fines de semana, entre \$100 y \$300 por turno.

CARTA DE ACUERDO CELEBRADA ENTRE SEIU LOCAL 503 Y EVERGREEN OREGON HEALTH CARE TUALATIN L.L.C, EVERGREEN OREGON HEALTH CARE SALEM L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTH CARE ORCHARDS REHABILITATION L.L.C., EVERGREEN OREGON INDEPENDENCE L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTH CARE MOUNTAIN VISTA L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTH CARE PORTLAND L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTH CARE VALLEY VIEW L.L.C., Y EVERGREEN OREGON HEALTH CARE VALLEY VISTA L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTHCARE CORVALLIS L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTHCARE ORCHARDS RETIREMENT L.L.C.

Las partes acuerdan que, en algunos casos, los empleados que trabajan en turnos de guardia reciben un diferencial por las horas que trabajaron de guardia.

En caso de que un empleado de guardia pase de un cargo de guardia a un horario ordinario, las partes se deben reunir para acordar un salario apropiado para el empleado. Las partes deben tener en consideración factores relevantes como la experiencia previa en centros pertenecientes y no a Evergreen, los aumentos salariales generales anteriores y los aumentos salariales iniciales, el nivel de beneficios por los que opta el empleado, entre otros.

En caso de que las partes no puedan llegar a un acuerdo sobre un salario adecuado, nada de lo estipulado en esta Carta de Acuerdo impide que el empleado presente una queja o emprenda cualquier acción legal.

CARTA DE ACUERDO CELEBRADA ENTRE SEIU LOCAL 503 Y EVERGREEN OREGON HEALTH CARE TUALATIN L.L.C, EVERGREEN OREGON HEALTH CARE SALEM L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTH CARE ORCHARDS REHABILITATION L.L.C., EVERGREEN OREGON INDEPENDENCE L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTH CARE MOUNTAIN VISTA L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTH CARE PORTLAND L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTH CARE VALLEY VIEW L.L.C., Y EVERGREEN OREGON HEALTH CARE VALLEY VISTA L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTHCARE CORVALLIS L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTHCARE ORCHARDS RETIREMENT L.L.C.

Las partes acuerdan que los Empleadores mencionados anteriormente deben proporcionarles a todos los empleados a tiempo completo de la unidad de negociación un seguro de vida, muerte accidental y desmembramiento de Regence Life por valor de \$10,000. Los Empleadores deben pagar la totalidad del costo de dicho seguro.

Asimismo, los empleados a tiempo completo de la unidad de negociación podrán elegir entre adquirir un seguro de vida complementario, seguro de discapacidad a corto o largo plazo, seguro por enfermedad crítica, y/o un plan de la vista. Los empleados que escojan esta cobertura adicional serán responsables de pagar la totalidad del costo de la misma. El pago se deducirá de la nómina.

Esta cobertura entrará en vigor el 1.º de junio del 2007. La presente Carta de Acuerdo seguirá vigente durante el período de vigencia de los actuales Contratos Colectivos de Trabajo.

CARTA DE ACUERDO CELEBRADA ENTRE SEIU LOCAL 503 Y EVERGREEN OREGON HEALTH CARE TUALATIN L.L.C, EVERGREEN OREGON HEALTH CARE SALEM L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTH CARE ORCHARDS REHABILITATION L.L.C., EVERGREEN OREGON INDEPENDENCE L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTH CARE MOUNTAIN VISTA L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTH CARE PORTLAND L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTH CARE VALLEY VIEW L.L.C., Y EVERGREEN OREGON HEALTH CARE VALLEY VISTA L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTHCARE CORVALLIS L.L.C., EVERGREEN OREGON HEALTHCARE ORCHARDS RETIREMENT L.L.C.

Propuesta relacionada con limpieza

LOA

Las partes acuerdan incorporar todas las Cartas de Acuerdo en las cláusulas correspondientes del Contrato Colectivo de Trabajo. En caso de no llegar a un acuerdo mutuo para la incorporación de las LOA en la sección principal del Contrato, se añadirán como anexos.

Errores tipográficos

Las partes acuerdan mutuamente corregir cualquier error tipográfico que se detecte en el Contrato.

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

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° 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:  24F64146737A445...

EmpRes

Firma:  Cindy Cour (Feb 2, 2022 15:07 PST)

Fórmula del paquete económico total según acuerdo de la mesa central

Fórmulas del paquete económico total de los empleadores responsables de SEIU 2021-2025	Año 0	Previsión del año 1	Previsión del año 2	Total	Promedio diario
	1/7/21	1/7/22	1/7/23	<p>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</p>	
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 (\$0.052/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 mínimo		\$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