

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CELEBRADO ENTRE

MEADOW PARK HEALTH - ST HELENS LLC  
D/B/A MEADOWPARK HEALTH AND SPECIALTY CARE CENTER

Y

UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS,  
LOCAL 503

1.º de octubre del 2021 al 30 de septiembre del 2024

|   |           |
|---|-----------|
| <b>PREÁMBULO.....</b>   | <b>2</b>  |
| <b>CLÁUSULA 1: RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN.....</b>                        | <b>2</b>  |
| <b>CLÁUSULA 2: CATEGORÍAS DE EMPLEADOS.....</b>                           | <b>2</b>  |
| <b>CLÁUSULA 3: SEGURIDAD DE LA UNIÓN .....</b>                            | <b>3</b>  |
| <b>CLÁUSULA 4: DERECHOS, REPRESENTANTES Y DELEGADOS DE LA UNIÓN .....</b> | <b>5</b>  |
| <b>CLÁUSULA 5: DERECHOS DE LA GERENCIA.....</b>                           | <b>8</b>  |
| <b>CLÁUSULA 6: SUCESIÓN .....</b>   | <b>9</b>  |
| <b>CLÁUSULA 7: VACANTES Y OFERTAS DE EMPLEO .....</b>                     | <b>10</b> |
| <b>CLÁUSULA 9: SALARIOS Y REMUNERACIÓN.....</b>                           | <b>13</b> |
| <b>CLÁUSULA 8: HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRA .....</b>                   | <b>10</b> |
| <b>CLÁUSULA 10: PUBLICACIÓN DE HORARIOS .....</b>                         | <b>16</b> |
| <b>CLÁUSULA 11: DISTRIBUCIÓN DE LA CARGA LABORAL .....</b>                | <b>17</b> |
| <b>CLÁUSULA 12: SALUD Y BIENESTAR .....</b>                               | <b>17</b> |
| <b>CLÁUSULA 13: LICENCIA POR DUELO .....</b>                              | <b>19</b> |
| <b>CLÁUSULA 14: POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN .....</b>                   | <b>20</b> |
| <b>CLÁUSULA 15: PERÍODOS DE DESCANSO Y PARA COMER.....</b>                | <b>23</b> |
| <b>CLÁUSULA 16: DÍAS FERIADOS .....</b>                                   | <b>24</b> |
| <b>CLÁUSULA 17: SERVICIO COMO JURADO.....</b>                             | <b>25</b> |
| <b>CLÁUSULA 18: TIEMPO LIBRE REMUNERADO.....</b>                          | <b>25</b> |
| <b>CLÁUSULA 19: DESCRIPCIONES DE LAS FUNCIONES LABORALES.....</b>         | <b>27</b> |
| <b>CLÁUSULA 20: SIN HUELGA NI SUSPENSIÓN DE LABORES .....</b>             | <b>27</b> |
| <b>CLÁUSULA 21: REGISTROS DEL PERSONAL.....</b>                           | <b>28</b> |
| <b>CLÁUSULA 22: SANCIONES PROGRESIVAS Y DESPIDO CON JUSTA CAUSA.....</b>  | <b>29</b> |
| <b>CLÁUSULA 23: PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y ARBITRAJE .....</b>              | <b>29</b> |
| <b>CLÁUSULA 24: CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN.....</b>                         | <b>33</b> |
| <b>CLÁUSULA 25: DÍA DE PAGO.....</b>                                      | <b>33</b> |
| <b>CLÁUSULA 26: LICENCIAS PARA AUSENTARSE.....</b>                        | <b>33</b> |
| <b>CLÁUSULA 27: ANTIGÜEDAD, RECORTE DE PERSONAL Y REINTEGRO.....</b>      | <b>34</b> |
| <b>CLÁUSULA 28: CÓDIGOS DE VESTIMENTA Y UNIFORME.....</b>                 | <b>35</b> |
| <b>CLÁUSULA 29: SALUD Y SEGURIDAD.....</b>                                | <b>35</b> |
| <b>CLÁUSULA 30: RESPETO Y DIGNIDAD.....</b>                               | <b>36</b> |
| <b>CLÁUSULA 31: COMITÉ DE LA GERENCIA Y LOS EMPLEADOS.....</b>            | <b>36</b> |
| <b>CLÁUSULA 32: INTEGRIDAD DEL CONTRATO Y RENUNCIAS.....</b>              | <b>37</b> |
| <b>CLÁUSULA 33: VIGENCIA DEL CONTRATO.....</b>                            | <b>37</b> |
| <b>CLÁUSULA 34: FIRMAS.....</b>   | <b>38</b> |

## **PREÁMBULO**

EL PRESENTE CONTRATO fue elaborado por, y se celebra entre Meadow Park Health-St Helens LLC D/B/A MEADOW PARK HEALTH AND SPECIALTY CARE CENTER (en adelante denominado el “Empleador”) y la UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS LOCAL 503 (en adelante denominada la “Unión”).

### **CLÁUSULA 1: RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN**

El Empleador acepta reconocer a la Unión como el único Agente de Negociación Colectiva de todos sus empleados en St. Helens, centro de Oregón, a excepción de los empleados con funciones que requieren acceso a información confidencial, enfermeros registrados (por su sigla en inglés “RN”), enfermeros prácticos licenciados (por su sigla en inglés “LPN”), guardias y supervisores, según lo define la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

### **CLÁUSULA 2: CATEGORÍAS DE EMPLEADOS**

Sección 2.1: EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO. Se consideran empleados a tiempo completo aquellos que trabajan con regularidad al menos cuatro (4) turnos a la semana calendario. Estos empleados gozarán de todos los beneficios proporcionales al tiempo trabajado, hasta un máximo de cuarenta (40) horas a la semana.

Sección 2.2: EMPLEADOS A MEDIO TIEMPO. Son empleados a medio tiempo aquellos que están regularmente programados para trabajar menos de cuatro (4) turnos a la semana calendario, pero más de quince (15) horas a la semana.

Sección 2.3: EMPLEADOS DE GUARDIA. Se consideran empleados de guardia aquellos que trabajan quince (15) horas o menos a la semana. Los empleados de guardia deben haber trabajado al menos un (1) turno completo en los treinta (30) días anteriores, en caso de que haya trabajo disponible. Se dará por finalizada la relación laboral de cualquier empleado de guardia que no haya trabajado un turno completo en los treinta (30) días anteriores y se haya rehusado a realizar cualquier trabajo disponible.

Sección 2.4. La condición de trabajador a tiempo completo, a medio tiempo o de guardia se determinará con base en la cantidad promedio de horas o turnos trabajados a la semana durante los últimos noventa (90) días consecutivos.

Sección 2.5. Durante los primeros noventa (90) días de empleo, se considerará que los empleados están en período de prueba. El Empleador podrá extender el período de prueba

hasta por noventa (90) días, y dicha extensión no afectará el acceso del empleado a los beneficios y las licencias acumuladas de las que dispondría normalmente al final del período de prueba original de noventa (90) días. La Unión acuerda que la finalización de la relación laboral de cualquier empleado durante el período de prueba no se someterá al procedimiento de queja ni de arbitraje.

Sección 2.6. Asimismo, los empleados actuales deben entrar a un período de prueba de noventa (90) días cuando se transfieran a una nueva categoría estipulada en este Contrato. En caso de que un trabajador que fue promovido no apruebe el servicio de prueba de su promoción, tendrá el derecho de regresar a una vacante en la categoría que ocupaba anteriormente. Si no hay vacantes, el trabajador tendrá el derecho de prioridad en relación con cualquier cargo en esa categoría que esté disponible durante un período de tres (3) meses a partir de la finalización de su servicio de prueba.

### **CLÁUSULA 3: SEGURIDAD DE LA UNIÓN**

Sección 3.1. Como condición para el empleo, todos los empleados amparados por este Contrato, así como aquellos contratados en o después de la fecha de entrada en vigor del mismo y treinta y un (31) días a partir del inicio del empleo, serán (y seguirán siendo) miembros al día con sus obligaciones de la Unión, y deben pagarle a la Unión las tarifas de inscripción y las cuotas periódicas que sean necesarias.

Sección 3.2. Los empleados deben formar parte de la Unión y mantener su membresía en la misma, o pagar las tarifas de inscripción y las cuotas periódicas necesarias de manera uniforme. Tras notificación por escrito de la Unión al Empleador y al empleado sobre el incumplimiento por parte de este último con dicho requisito, se dará por finalizada su relación laboral en un plazo de quince (15) días a partir de dicha notificación, salvo que se llegue a otra resolución. Se entiende que el Empleador puede solicitar que se realice una reunión con el empleado y la Unión durante dicho plazo de quince (15) días, con el fin de discutir y tratar de resolver la situación.

Sección 3.3. El Empleador debe informar a la Unión el nombre, dirección, categoría laboral, condición de empleado a tiempo completo/medio tiempo/de guardia, turno (DIURNO, DE TARDE, NOCTURNO) (si está disponible), números de teléfono, fecha de nacimiento, tasa básica salarial y fecha de contratación de todos los empleados nuevos en un plazo de treinta (30) días a partir de la fecha de contratación.

Además, el Empleador debe suministrarle mensualmente a la Unión una lista de los empleados, en la cual se identifiquen los cambios en el estado de la unidad de negociación de cada uno desde el último informe (por ejemplo, con licencia para ausentarse, nueva contratación, transferencia hacia la unidad de negociación, relación laboral finalizada o transferencia desde la unidad de negociación). Toda la información se debe suministrar en forma electrónica y en un formato de mutuo acuerdo. Asimismo, el Empleador debe suministrar periódicamente los nombres, direcciones de residencia, números de teléfono de residencia, categoría laboral, tasa básica salarial y fecha de contratación de todos los empleados de las unidades de negociación, previa solicitud por escrito de la Unión.

Sección 3.4. El Empleador debe deducir mensualmente las cuotas que certifique la Unión de los salarios de aquellos miembros de la Unión que le enviaron una cesión, por escrito, en la que autorizan tal deducción; esta cesión será efectiva e irrevocable durante la vigencia de este Contrato. El Empleador debe transferir estas cuotas a la Unión en o antes del día 15 de cada mes. Se entiende que el Empleador no estará en la obligación de pagar por anticipado las cuotas durante el primer mes de empleo. Junto con el pago las cuotas, el Empleador debe suministrarle a la Unión, en forma electrónica y en un formato de mutuo acuerdo, una lista de los empleados a quienes se les dedujeron las cuotas, la cantidad deducida a cada empleado y el salario básico para el período en el cual se dedujeron las cuotas, así como un número único de identificación que asigne el Empleador.

Sección 3.5. El Empleador acuerda deducir de los salarios de todos los empleados amparados por este Contrato cualquier aporte voluntario a la Acción Ciudadana en Favor de la Educación Política (por su sigla en inglés "CAPE") de SEIU, tras recibir una autorización firmada por cada uno de ellos en formatos que suministrará la Unión. Tales aportes se deben transferir en un cheque por separado, acompañado por una lista con nombres y los montos exactos de las deducciones.

Sección 3.6. La Unión debe indemnizar y eximir de responsabilidad al Empleador por todos y cada uno de los reclamos, demandas, órdenes, tarifas, multas, costos, sentencias de indemnización, veredictos o fallos presentados o interpuestos contra el Empleador como resultado de cualquier acción emprendida por el Empleador de conformidad con las disposiciones de esta Cláusula. Asimismo, la Unión debe reembolsar al Empleador por cualquier tarifa y costo en el que incurra en la defensa contra la misma.

## **CLÁUSULA 4: DERECHOS, REPRESENTANTES Y DELEGADOS DE LA UNIÓN**

Sección 4.1. Se debe contar con un tablero de anuncios en el salón de descanso para publicar lo relacionado con las actividades de la Unión. Además, las comunicaciones de la Unión deben cumplir con todas las leyes estatales y federales aplicables.

Sección 4.2. El empleador permitirá que la Unión proporcione una carpeta, que se mantendrá en la sala de descanso, con el fin de guardar materiales como formularios de membresía, copias del contrato, información de contacto de la Unión y otros materiales de la misma.

Sección 4.3. Los empleados tendrán derecho a participar en las actividades de la Unión, siempre y cuando dichas actividades no se realicen en los lugares de trabajo ni durante el horario laboral, ni interfieran con las operaciones del centro ni la atención a residentes de ninguna manera, y sean coherentes con las reglas del centro relacionadas con solicitudes y distribución. Cuando se trate del procesamiento de quejas, los representantes del Empleador deben tratar únicamente con los delegados o representantes designados de la Unión.

Sección 4.4. El representante del personal de la Unión tendrá acceso al centro para consultar al Empleador, los Delegados de la Unión y/o los miembros de la unidad de negociación, y para administrar este Contrato. La Unión debe proporcionarle al Empleador el nombre y la información de contacto del representante de la Unión. En caso de que sea necesario contar con más de un representante del personal de la Unión en el centro, se le debe enviar al Administrador la solicitud relacionada con antelación a la visita, de conformidad con las demás cláusulas del presente.

Sección 4.5. La Unión proporcionará el nombre de su representante al Empleador. Los representantes de la Unión deben contar con acceso al centro para consultar al Empleador, los Delegados de la Unión o los miembros, y administrar este Contrato. La Unión debe entregarle 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. Los representantes de la Unión se deben reunir con los empleados fuera del horario laboral en la sala de descanso de los empleados u otra área que no sea de trabajo.

Sección 4.6. La Unión podrá nombrar hasta máximo cinco (5) delegados. La Unión debe proporcionarle al Empleador información para identificar a todos los delegados elegidos y capacitados.

Sección 4.7. Los delegados deben realizar las actividades de la Unión, incluida la investigación de quejas, entre otras, fuera de su horario laboral y del horario laboral de todos los demás empleados involucrados. No será necesario que los delegados registren su salida si el Empleador les solicita que asistan a una reunión relacionada con las actividades de la Unión, o con fines de representación en las reuniones de investigación.

Sección 4.8. Las actividades de los delegados no deben interferir de ninguna manera con el funcionamiento del centro ni el cumplimiento de los deberes de los empleados. Los delegados no tienen permitido ordenarles a los empleados que cumplan (o se abstengan de cumplir) cualquier deber laboral, y no tienen permitido revocar la orden de ningún supervisor. Las actividades de delegación de un empleado no deben interferir de ninguna forma con sus deberes asignados como empleado. Los delegados deben realizar las actividades de la unión únicamente en horario no laboral o durante los descansos de los empleados, salvo que el Administrador lo apruebe. Los delegados tienen derecho a entrar o permanecer en las instalaciones antes o después de su turno laboral, o en los días de descanso, con el fin de realizar las actividades de la Unión, siempre y cuando esto no interfiera ni interrumpa las operaciones del centro. Mientras permanezcan en el centro, los Delegados se deben reunir con los empleados únicamente en la sala de descanso de los empleados, o el lugar que el personal designe como zona para fumadores, durante los descansos de los empleados. No se debe impedir, restringir ni interferir con el cumplimiento de los deberes de los delegados, siempre y cuando cumplan las obligaciones y restricciones que se estipulan en el presente.

Sección 4.9: 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.

Sección 4.10: 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.

Sección 4.11: asistencia a las convenciones de la unión. Los Empleados podrán pedir una licencia no remunerada o tiempo libre remunerado (por su sigla en inglés "PTO") para participar en las reuniones de la Unión, como la Convención Estatal semestral del General Counsel de SEIU Local 503. La asistencia depende del hecho de que el horario permita que los empleados programen y soliciten tiempo libre, y de que el Empleador apruebe dicha solicitud.

Sección 4.12: licencias de la Unión. No se otorgarán licencias para ausentarse del trabajo con la Unión más que una vez al año a un solo empleado en la unidad de negociación. Los términos y condiciones de estas licencias serán aquellos que se aplican a las licencias personales y se definen en el presente y en las políticas de personal del Empleador.

Sección 4.13: capacitación sobre el Contrato Colectivo de Trabajo. Las Partes programarán una capacitación conjunta presencial o virtual del Contrato Colectivo de Trabajo (por su sigla en inglés “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.

## **CLÁUSULA 5: DERECHOS DE LA GERENCIA**

Sección 5.1. Salvo que se estipule de otro modo en este Contrato, la Gerencia conserva el derecho exclusivo de contratar, evaluar, fijar el horario de, y dirigir a la fuerza laboral; planificar, dirigir y controlar las operaciones; asignar el trabajo, lo que incluye solicitar que se cumplan deberes distintos a aquellos que normalmente se asignan; definir, cambiar o eliminar las categorías laborales; descontinuar, reorganizar o combinar cualquier departamento o sucursal operativa, con sus consiguientes reducciones o cambios en la fuerza laboral; transferir, promover, degradar, recategorizar, hacer recortes de personal y despedir a los empleados; promulgar normas y reglamentos; determinar la cantidad de empleados necesarios para asignar el personal a los centros, incluida la reducción o el aumento de esa cantidad; introducir métodos, equipos o tecnologías nuevos o mejorados; determinar la cantidad de empleados, los deberes que deben cumplir, y los horarios y lugares de trabajo, incluidas las horas extras; determinar la combinación adecuada de empleados, según su cargo, que trabajarán en el centro; determinar los niveles adecuados de asignación de personal; cerrar, temporal o permanentemente, cualquier parte del centro; determinar, establecer, promulgar e imponer los requisitos y las pautas relacionados con el cumplimiento y el comportamiento; y desempeñar, en todos los aspectos, las funciones regulares y acostumbradas de la gerencia, sujeta únicamente a las condiciones que se estipulan en el presente.

Sección 5.2. Además, todas las funciones y prerrogativas que no se modifiquen ni restrinjan de forma explícita por medio de una disposición específica de este Contrato corresponden a la Gerencia, y a esta compete su gestión. El hecho de que el Empleador no ejerza función o responsabilidad alguna que por el presente le quede reservada, o que la ejerza de una manera particular, no se considerará una renuncia a su responsabilidad de ejercer dicha

función o responsabilidad, ni impedirá que el Empleador la ejerza de tal modo que no entre en conflicto con este Contrato.

Sección 5.3. Las Normas y Reglamentos del Empleador estipulados en el Manual del Empleado se aplicarán a todos los empleados de la Unión, en la medida en que dichas cláusulas, condiciones, políticas o procedimientos no contradigan el presente Contrato. Se entiende que las disposiciones de este Contrato regirán en caso de que se presente algún conflicto. Si la Unión considera que dichas cláusulas, condiciones, políticas o procedimientos entran en conflicto con este Contrato, tendrá derecho a presentar una queja bien sea cuando dichas cláusulas, condiciones, políticas o procedimientos se implementen por primera vez o, alternativamente, cuando dichas cláusulas, condiciones, políticas o procedimientos sean aplicables a cualquier empleado de tal forma que este sea sancionado o despedido. El Empleador debe notificar a la Unión sobre cualquier cambio sustancial en el Manual.

Sección 5.4. Los empleados deben trabajar siguiendo las instrucciones del supervisor. En cualquier circunstancia, el Empleador se reserva el derecho de establecer qué servicios prestará, así como la cantidad de empleados y los métodos de trabajo requeridos para realizar cualquier actividad.

Sección 5.5. Se entiende que los derechos mencionados anteriormente no le otorgan al Empleador el derecho de infringir las leyes o reglamentos estatales o federales. Se entiende además que cualquier reclamo relacionado con presuntas infracciones de dichas leyes o reglamentos no se podrá presentar como una queja de conformidad con este Contrato, salvo que sea de mutuo acuerdo; de lo contrario, se debe remitir a la jurisdicción apropiada.

## **CLÁUSULA 6: SUCESIÓN**

Sección 6.1. 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 SEC y otras leyes y reglamentos aplicables. Dicho aviso debe incluir el nombre y la dirección del posible nuevo dueño, cesionario, arrendatario o adquiriente. Cuando sea necesario, 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 treinta (30) días antes de cualquier transacción. No se permite divulgar ninguna información comercial confidencial a la Unión, en ningún momento, salvo que la Unión pueda demostrar que

urge disponer de esta. Si la Unión está en capacidad de hacerlo, debe acordar tomar las medidas adecuadas para proteger la confidencialidad y el uso de dicha información.

Sección 6.2. Cuando el Empleador emita la notificación a la Unión por una transacción calificada, el Empleador también debe notificarle al posible nuevo dueño, cesionario, arrendatario o adquirente Sucesor, por escrito, de la existencia de este Contrato Laboral, proporcionarle una copia del Contrato Colectivo de Trabajo y solicitar que la organización conserve su fuerza laboral.

Sección 6.3. El Empleador no tendrá responsabilidad u obligación alguna derivada del incumplimiento de las disposiciones de esta Sección por parte del empleador sucesor.

## **CLÁUSULA 7: VACANTES Y OFERTAS DE EMPLEO**

Sección 7.1. Todas las vacantes que el Empleador tenga la intención de cubrir, así como todos los cargos nuevos en la unidad de negociación, se deben publicar en la sala de descanso por un período de cuatro (4) días, incluido un día de fin de semana. Las publicaciones deben incluir la categoría, el turno y la tasa salarial.

Sección 7.2. 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.

Sección 7.3. Cuando un empleado es transferido a una categoría más alta gracias a una oferta, conservará su salario actual, o pasará a ganar la tasa salarial de la nueva categoría que represente el nivel comparable más cercano de antigüedad dentro de esa categoría, cualquiera que sea mayor.

## **CLÁUSULA 8: HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRA**

Sección 8.1: horas de trabajo. Luego del primer período de pago completo tras la ratificación de este Contrato, el día laboral regular para el personal de enfermería (asistentes de enfermería certificados [por su sigla en inglés "CNA"]/Asistentes Médicos Nacionales Certificados [por su sigla en inglés "CMA"]) se debe ajustar a un horario regular de siete punto cinco (7.5) horas pagadas por día laboral. Un día laboral se define como un período de veinticuatro (24) horas que comienza a la medianoche, o cuando comience normalmente el turno nocturno más cercano a la medianoche. Una semana laboral es un período de siete (7) días consecutivos que comienza a las 0001 horas del domingo y

termina a las 12:00 a. m. del domingo siguiente. El Empleador hará todo lo que esté a su alcance para ofrecer hasta treinta y siete punto cinco (37.5) horas de trabajo a los empleados a tiempo completo de mayor antigüedad, salvo que los empleados en un determinado departamento tomen la decisión colectiva de distribuir las horas de otra forma. Esta disposición no se interpretará como una garantía de horas. El período de nómina es de catorce (14) días. Se entiende que el Empleador puede establecer las horas de inicio y fin necesarias para implementar esta disposición, según su necesidad en relación con el horario.

Sección 8.2. Los empleados que se presenten a trabajar recibirán una garantía mínima de dos (2) horas de tiempo remunerado. Dichas garantías mínimas no se aplicarán 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. Un empleado que es enviado a casa después de presentarse al trabajo o es suspendido del trabajo no será considerado “de guardia” o “en espera” por el resto del turno. Los empleados a los que se les solicite asistir a reuniones de personal del departamento o internas deben recibir como mínimo el pago de una (1) hora, si estas reuniones se programan fuera de su turno programado regularmente.

Sección 8.3. Los cambios permanentes en los horarios de cada uno de los empleados se deben notificar con dos (2) semanas de antelación. El período de aviso de catorce (14) días por parte del Empleador se podrá extender hasta 30 días en caso de que se demuestre que es necesario permitir que el empleado tome las medidas adecuadas, como cambios relacionados con el servicio de guardería, para ajustarse al nuevo horario. Una vez publicado, el horario del empleado solo se podrá cambiar: 1) con el consentimiento del empleado, 2) en caso de que, debido a una emergencia, se requiera una convocatoria inmediata de personal y un cambio de horario, o 3) si el empleado realiza tareas ligeras/modificadas aprobadas o realiza otras asignaciones diseñadas para adaptar las restricciones laborales del empleado.

A solicitud de la Unión, el Empleador proporcionará una copia (electrónica o de otro tipo) de los horarios actuales en su centro.

Sección 8.4. El Empleador podrá ofrecer bonos por turno con el fin de cubrir los turnos vacantes, siempre y cuando estos bonos se distribuyan de forma equitativa.

Sección 8.5. No se permite la duplicación (“doble cobro”) de las horas extras en virtud de esta ni ninguna otra disposición de este Contrato. Si un empleado es elegible para trabajar horas extras mientras se encuentra trabajando en un turno extra, seguirá siendo elegible para recibir el bono por turno extra que figura en la Sección 8.4.

Sección 8.6. En la medida de lo posible, el Empleador acuerda mantener suficientes empleados de guardia en cada uno de los departamentos, a fin de cubrir los turnos abiertos, según sea necesario.

Sección 8.7. En casos de reducción de la fuerza laboral, incluida la reducción temporal de horas debido a censo bajo, dicha reducción se debe realizar como se describe más adelante. El propósito de las partes es que esta reducción de horas se distribuya entre la fuerza laboral de la forma más equitativa y proporcional posible. El orden de la reducción será el siguiente:

1. Voluntarios por rotación en orden de antigüedad.
2. Empleados temporales, según la fecha de contratación.
3. Empleados de guardia, según la fecha de contratación.
4. Empleados a tiempo completo/medio tiempo, según la rotación en orden inverso de antigüedad, y según la categoría dentro del departamento que está sujeto a la reducción de la fuerza laboral.

## CLÁUSULA 9: SALARIOS Y REMUNERACIÓN

Sección 9.1: escalas salariales. A partir del 1.º de octubre del 2021, se les debe pagar a todos los empleados de la unidad de negociación las siguientes tasas salariales básicas:

| NA      |         | CNA     |         | CMA, jefe CNA, CNA 2 |         | Asistente de nutrición, limpieza, lavandería |         | Cocineros |         |
|---------|---------|---------|---------|----------------------|---------|--|---------|-----------|---------|
| Niveles | Meadows | Niveles | Meadows | Niveles              | Meadows | Niveles                                      | Meadows | Niveles   | Meadows |
| 0       | \$17.50 | 0       | \$18.00 | 0                    | \$19.50 | 0  | \$15.00 | 0         | \$15.50 |
|         |         | 1       | \$18.50 | 1                    | \$20.00 | 1  | \$15.30 | 1         | \$15.80 |
|         |         | 2       | \$19.00 | 2                    | \$20.50 | 2  | \$15.60 | 2         | \$16.10 |
|         |         | 3       | \$19.50 | 3                    | \$21.00 | 3  | \$15.90 | 3         | \$16.40 |
|         |         | 4       | \$20.00 | 4                    | \$21.50 | 4  | \$16.20 | 4         | \$16.70 |
|         |         | 5       | \$20.50 | 5                    | \$22.00 | 5  | \$16.50 | 5         | \$17.00 |
|         |         | 6       | \$21.00 | 6                    | \$22.50 | 6  | \$16.80 | 6         | \$17.30 |
|         |         | 7       | \$21.50 | 7                    | \$23.00 | 7  | \$17.10 | 7         | \$17.60 |
|         |         | 8       | \$22.00 | 8                    | \$23.50 | 8  | \$17.40 | 8         | \$17.90 |
|         |         | 9       | \$22.50 | 9                    | \$24.00 | 9  | \$17.70 | 9         | \$18.10 |

Sección 9.2: ubicación por nivel en la escala salarial. Todos los empleados de la unidad de negociación deben ser ubicados en la escala salarial correspondiente. No está permitido ubicar a ningún empleado en niveles intermedios, hasta un máximo del nivel superior, en función de los años de experiencia completados en la categoría laboral específica u otros años de experiencia relevante completados. El Empleador debe calcular los “años de experiencia completados” de los cuidadores con licencia como los CNA, CNA 2 y CMA a partir de la fecha de licencia original del empleado, según los años de trabajo consecutivos.

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 que actualmente tiene.

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. Los empleados cuyo salario sea superior a la escala recibirán la totalidad del valor de los aumentos del costo de vida (por su sigla en inglés “COLA”), como se indica en la Sección 9.4 del presente.

Sección 9.3: aumento de nivel en la fecha de aniversario. Como reconocimiento a los servicios que prestan en Meadow Park, los empleados avanzarán un nivel de la escala salarial en su fecha de aniversario (que está determinada por su fecha de contratación original), hasta máximo el 9.º nivel.

Sección 9.4. Aumentos anuales en la escala salarial. El 1.º de octubre del 2022 y del 2023, la tasa básica de todas las categorías de la unidad de negociación aumentará en un valor equivalente al Índice de Precios al Consumidor para trabajadores asalariados urbanos y trabajadores públicos (por su sigla en inglés “CPI-W”) promedio anual de la región occidental que corresponde al período de doce meses que termina el 1.º de septiembre del 2022 y del 2023. A solicitud de cualquiera de las partes, SEIU y el Empleador se deben reunir para discutir el valor del CPI-W promedio anual, publicado por la Oficina de Estadísticas Laborales de EE. UU. (por su sigla en inglés “BLS”). “CPI-W” se refiere al Índice de Precios al Consumidor para trabajadores asalariados urbanos y trabajadores públicos, región occidental, todos los artículos, cambio anual en el promedio anual. Cada año, el aumento mínimo en la escala salarial será del 1.5 %, y el aumento máximo será del 3.5 %.

Sección 9.5: tasas diferenciales por capacitación y turnos. Todos los empleados de la unidad recibirán las siguientes tasas diferenciales por turnos, adicionales a su salario básico, de acuerdo con el siguiente horario:

| TURNO          | Diferencial por turno. | Horario del turno  |
|----------------|------------------------|--|
| Vespertino     | ¢60                    | 2 p. m./10 p. m.   |
| NOCTURNO       | ¢25                    | 10 p. m./6 a. m.   |
| Fin de semana  | ¢25                    | Se deben pagar tasas diferenciales por fin de semana para todos los turnos trabajados que comiencen en el turno diurno del domingo y terminen en el tercer turno (NOCTURNO) del domingo. |
| Capacitaciones | ¢25                    | Se debe pagar un bono por capacitación a cada CNA asignado a un horario específico de capacitación de empleados y/o estudiantes nuevos.  |

Sección 9.6: programa de bono por asistencia. Los empleados de la unidad de negociación que tengan un registro de asistencia perfecta, como se define más adelante, en un período determinado de un mes, tendrán derecho a un bono calculado como el 5 % del salario mensual devengado por todo el horario ordinario trabajado durante ese mes.

“Asistencia perfecta” se define como el cumplimiento de los siguientes requisitos durante el período correspondiente de cálculo: 1) trabajar todos los turnos programados, 2) no registrar cancelaciones ni salidas tempranas en los turnos programados (no incluye las oportunidades en las que el Empleador le otorga tiempo libre al personal debido a censo bajo), 3) no registrar vacaciones ni tiempo libre mayor que dos (2) semanas, 4) no registrar llegadas tarde, y 5) no registrar sanciones. El no cumplir cualquiera de estos requisitos descalificará al empleado de recibir el bono por asistencia perfecta durante el período correspondiente de cálculo.

Los empleados de la unidad de negociación que tengan una asistencia perfecta, como se definió anteriormente, en un período determinado de un mes, tendrán derecho a un bono. Deben haber sido empleados durante todo el período de cálculo para que puedan ser elegibles de recibir el bono por asistencia perfecta correspondiente a dicho período.

Por ejemplo: Un CNA que gana \$18/hora.

$\$18/\text{hora} \times 40 \text{ horas/semana} \times 4 \text{ semanas} = \$2,880 \times 5 \% = \text{bono mensual de } \$144$

Sección 9.7: bonos de permanencia. El objetivo 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 Meadow Park. 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<br>(es decir, la Fecha de Contratación) | Valor del bono |
|---|----------------|
| 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.

Sección 9.8. Ningún empleado verá una reducción en su salario como resultado de este Contrato.

Sección 9.9. El Empleador acuerda celebrar una reunión para discutir las tasas de contratación de los cargos nuevos cubiertos, antes de su implementación, siempre y cuando dicha reunión se realice en un plazo de treinta (30) días calendario contados a partir de la fecha en que la Unión recibe el aviso sobre las tasas.

Sección 9.10. Los errores en la nómina causados por el Empleador se deben corregir lo más rápido posible, una vez que el empleado afectado haya llamado la atención del Empleador sobre estos. Si el monto del error es igual o mayor que el salario de un (1) día del empleado afectado, el Empleador debe corregir el error en un plazo de tres (3) días hábiles, a solicitud del empleado, siempre que el registro de horario del empleado no contenga errores ni horas sin registrar durante el mismo período de pago que hayan sido causados por su error.

## **CLÁUSULA 10: PUBLICACIÓN DE HORARIOS**

Sección 10.1. El día quince (15) de cada mes anterior al mes programado, se publicará un horario con las horas de entrada y salida, y los días libres, sujeto a circunstancias de censo bajo, ausencias de los empleados y situaciones de emergencia, y se entregarán avisos por adelantado sobre los requisitos de horas extras en la medida en que lo permitan las circunstancias operativas.

Sección 10.2. Para efectos del párrafo anterior, se entiende como “emergencia” cualquier situación en la que el Empleador se ve obligado, sin planearlo con anterioridad, a cambiar los horarios con menos de veinticuatro (24) horas de anticipación. Al momento de realizar cambios en el horario, el Empleador debe considerar cualquier compromiso previo de

los empleados. El Empleador debe hacer todo lo que esté a su alcance para notificar al empleado al menos con dos (2) horas de anticipación antes de la hora de inicio programada; de lo contrario, el trabajador será elegible para el pago por presentarse a trabajar que figura en la Cláusula 4, Sección 4.2. El empleado tiene la responsabilidad de mantener informado al Empleador sobre su número de teléfono y dirección.

Sección 10.3. El Empleador debe asignar las horas extras y los turnos abiertos de manera equitativa entre los empleados cualificados, según los grupos a continuación y de forma rotativa de acuerdo con la antigüedad:

Todos los turnos abiertos se deben cubrir de la siguiente manera:

1. Empleados de guardia
  2. Voluntarios que se encuentran trabajando en el momento que tienen conocimiento del turno abierto o cuando este se vuelve disponible
  3. Voluntarios que se inscriben en la hoja de inscripciones para trabajo adicional.
- Cualquier otro método se utilizará como último recurso.

## **CLÁUSULA 11: DISTRIBUCIÓN DE LA CARGA LABORAL**

Uno de los propósitos del Empleador es distribuir las cargas laborales de forma equitativa entre los empleados en las unidades y departamentos de un único trabajo, siempre que sea posible, y en la medida que sea conveniente para mantener una lista de suficientes empleados de guardia, a fin de lidiar con los ausentismos inesperados. Cualquier reclamo relacionado con el incumplimiento de esta Sección puede estar sujeto a las disposiciones sobre presentación de quejas y arbitraje de este Contrato, pero igualmente se puede remitir al Equipo de Resolución de Disputas para que sea resuelto.

## **CLÁUSULA 12: SALUD Y BIENESTAR**

Sección 12.1: reapertura de la atención de salud. Las partes participarán en la reapertura de atención de salud para negociar los beneficios de atención de salud por un período de 90 días calendario. La reapertura de la atención de salud se producirá en un plazo de 120 días calendario después de que el plan de atención de salud esté disponible a través del Fideicomiso de Atención de Salud a Largo Plazo de Oregón (Fideicomiso de Atención de Salud). Se prevé que el beneficio del Fideicomiso de Atención de Salud esté disponible entre julio y septiembre del 2022. La Cláusula “Sin huelga ni suspensión de labores” del Contrato permanecerá vigente durante las negociaciones de la reapertura de la atención de salud. El único tema a consideración de las negociaciones de reapertura

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

Sección 12.2. Durante la vigencia de este Contrato, el Empleador acuerda poner a disposición de los empleados a tiempo completo elegibles los planes Value Medical Plan o Basic Medical Plan, o cualquier plan esencialmente equivalente. En caso de que un empleado elija no inscribirse en dicho plan en el primer momento que la cobertura esté disponible, tendrá que esperar hasta el siguiente período de inscripción abierta, salvo que la ley exija lo contrario, y de conformidad con los requisitos de dicho plan.

Sección 12.3. El Empleador acuerda mantener invariables los montos de los aportes mensuales a las primas de los empleados que figuran en la tabla más adelante, para todos los planes y niveles de cobertura, durante la vigencia de este Contrato y sujeto a lo siguiente. El Empleador absorberá hasta el cinco por ciento (5 %) de cualquier aumento anual en los costos totales de la prima de estos planes. Cualquier aumento anual superior al cinco por ciento (5 %) en los costos totales de dicha prima correrá por cuenta del Empleador y el empleado por partes iguales. Por ejemplo: si el aumento anual en los costos totales de la prima del Empleador es del 9 %, el Empleador será responsable por el 7 % de cualquier aumento posterior de la prima (el 5 % más el 2 %), y el empleado será responsable por el 2 % de los aumentos de dicha prima.

| Basic Medical Plan | Proporción mensual que corresponde al empleado |
|--------------------|--|
| EE                 | \$106.20                                       |
| EE/CH              | \$529.20                                       |
| EE/SP o Familiar   | \$985.20                                       |

Sección 12.4. El Empleador debe ofrecer seguro dental y de la vista a los empleados a tiempo completo y a medio tiempo de la misma manera que los ofrece a los empleados que no pertenecen a la unión. Los empleados son responsables por el cien por ciento (100 %) de la prima mensual total de la cobertura del seguro dental y de la vista.

Sección 12.5. Los empleados a tiempo completo y medio tiempo estarán cubiertos por un seguro de vida de la siguiente manera:

|                                  |            |
|----------------------------------|------------|
| 1 año de servicio en el centro   | \$3,000.00 |
| 3 años de servicio en el centro  | \$4,000.00 |
| 5 años de servicio en el centro  | \$5,000.00 |
| 7 años de servicio en el centro  | \$6,000.00 |
| 10 años de servicio en el centro | \$7,000.00 |

Sección 12.6. Los empleados que no se encuentren trabajando debido a lesiones relacionadas con el trabajo (indemnización por accidentes laborales) seguirán recibiendo los aportes del Empleador a su plan de beneficios de salud por noventa (90) días.

Sección 12.7. El Empleador acuerda que todos los empleados amparados por este Contrato estarán protegidos por la Ley de Seguros Industriales del Estado de Oregón o su equivalente. En casos de lesiones laborales válidas, los empleados serán reincorporados, siempre y cuando así lo exijan las leyes federales y/o estatales aplicables.

Sección 12.8. Si un empleado comienza una licencia no remunerada, seguirá disfrutando de la cobertura del seguro de salud hasta el fin del mes actual.

### **CLÁUSULA 13: LICENCIA POR DUELO**

Sección 13.1. En caso del fallecimiento de un miembro del núcleo familiar (es decir, los padres, el cónyuge, la pareja de hecho comprobada, los hermanos, los hijos, los suegros, los abuelos y los nietos), los empleados a tiempo completo y medio tiempo que hayan completado su período de prueba tendrán derecho a tres (3) días de tiempo libre remunerado. La licencia por duelo se debe tomar en un plazo de (14) días después del fallecimiento del miembro del núcleo familiar. Se requiere la constancia médica de defunción del miembro del núcleo familiar, salvo que existan circunstancias fuera de lo común. También es posible que se requiera una prueba de la relación con el fallecido antes de que se otorgue el pago de la licencia.

Sección 13.2. Los criterios que se podrían utilizar para comprobar la relación con una pareja de hecho incluyen: extractos de cuentas bancarias conjuntas, pruebas de residencia compartida o documentos legales, entre otros.

## **CLÁUSULA 14: POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN**

Sección 14.1. El Empleador y la Unión acuerdan que cada uno cumplirá a cabalidad con las leyes y reglamentos aplicables sobre no discriminación, y que no discriminarán a ningún empleado o aspirante a un empleo en razón de su raza, religión, color de piel, nacionalidad, sexo, credo, orientación sexual, identidad de género, ascendencia, edad, estado o actividades de membresía de la Unión, ni ninguna otra condición protegida, según lo dispuesto por la ley.

Sección 14.2: 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.

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 si, por lo demás, el empleado está autorizado a trabajar.

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

En la medida en que lo permita la ley, el Empleador solo debe permitir la revisión de los Formularios I-9 (Forms I-9) por parte del DHS o del Departamento del Trabajo (por su sigla en inglés “DOL”), después de un aviso, por escrito, con mínimo 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.

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.

Sección 14.3: discrepancias con la seguridad social. En el supuesto de que el Empleador reciba un aviso de la SSA que indique que uno o más de los nombres y números de seguridad social (por su sigla en inglés "SSN") de los empleados que el Empleador suministró en el Estado de Salarios e Impuestos (Formularios W-2 [Forms W-2]) para el año fiscal anterior no concuerdan con los registros de la SSA, y en la medida en que lo permita la ley, el Empleador proporcionará una copia del aviso al empleado en cuestión y a la Unión, una vez que lo reciba.

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

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

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

Sección 14.4: 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.

## **CLÁUSULA 15: PERÍODOS DE DESCANSO Y PARA COMER**

Sección 15.1. El Empleador debe otorgarles a todos los empleados un período de descanso de quince (15) minutos, el cual tendrá lugar en la mitad de un turno de tiempo completo.

Sección 15.2. A todos los empleados se les debe otorgar un período no remunerado para comer de treinta (30) minutos durante cada turno de tiempo completo trabajado, el cual tendrá lugar cerca de la mitad de dicho turno. Si a los empleados se les interrumpe durante su período para comer, este se reanudará después de dicha interrupción.

## **CLÁUSULA 16: DÍAS FERIADOS**

Sección 16.1: pago de primas de días feriados. A los empleados de la unidad de negociación se les debe pagar una y media veces su salario básico por hora por todas las horas efectivamente trabajadas en el día feriado reconocido. Los empleados deben trabajar durante los turnos programados tanto antes como después del día feriado, a fin de recibir su pago de la prima por días feriados, a menos que el Empleador haya cancelado el turno o les haya solicitado ofrecerse como voluntarios para cancelarles el turno. Si el empleado no trabaja su turno programado ni antes ni después del día festivo trabajado, el empleado recibirá como remuneración el tiempo regular de las horas trabajadas el día festivo, a menos que el Empleador haya cancelado el turno o les haya solicitado ofrecerse como voluntarios para cancelarles el turno.

Sección 16.2. A todos los Empleados de la Unidad de Negociación elegibles para PTO se les debe pagar una y media veces su tasa salarial ordinaria correspondiente a todas las horas trabajadas en los siguientes días feriados:

- Día de Año Nuevo
- Día de los Caídos
- Día de la Independencia
- Día del Trabajo
- Día de Acción de Gracias
- Día de Navidad

Sección 16.3: programación equitativa de los días feriados libres. Los días feriados libres se programarán de manera equitativa.

Sección 16.4: día feriado por ceremonia de nacionalización. Un empleado puede tomar libre un día completo de trabajo (en régimen de tiempo remunerado) para asistir a su propia ceremonia de nacionalización. Este empleado debe notificar al Empleador tan pronto como sea posible y conveniente, dadas las circunstancias. El Empleador puede solicitar al empleado una verificación que respalde la solicitud de tiempo libre.

## **CLÁUSULA 17: SERVICIO COMO JURADO**

El Empleador debe pagarles a los empleados que deban prestar servicio como jurados hasta siete punto cinco (7.5) horas de turno programado a la tasa regular de su salario ordinario, menos cualquier dinero que reciban por parte del Tribunal cada día que presten servicio como jurado. El servicio como jurado se pagará hasta por un máximo de cinco (5) días de trabajo programado. El empleado debe presentar pruebas de que prestó servicio como jurado y del monto que recibió como pago por dicho servicio. En el caso de los empleados que no trabajen durante el día, se deben hacer los ajustes necesarios para no agobiarlos con la responsabilidad laboral y de prestar servicio como jurado.

## **CLÁUSULA 18: TIEMPO LIBRE REMUNERADO**

Sección 18.1. Los empleados a tiempo completo y a medio tiempo ordinario serán elegibles para el tiempo libre remunerado (PTO) de conformidad con el siguiente cronograma. El PTO se podrá usar para los pagos de días feriados y/o ausencias, incluidas vacaciones, licencias por enfermedad y/o licencias personales.

Sección 18.2. El tiempo libre remunerado se acumulará de acuerdo con el siguiente cronograma:

| Duración del servicio en el centro | Tasa acumulada | Acumulación máxima  |
|------------------------------------|----------------|---------------------|
| De 0 a 12 meses                    | 0.0385 la hora | 10 días/80 horas    |
| De 2 a 4 años                      | 0.0885 la hora | 23 días/172.5 horas |
| Más de 5 años                      | 0.1077 la hora | 28 días/210 horas   |
| De 10 a 14 años                    | 0.1231 la hora | 30 días/225 horas   |
| Más de 15 años                     | 0.1423 la hora | 35 días/262 horas   |

\*Los dos últimos niveles de acumulación se aplican únicamente a los trabajadores empleados en el centro a partir de la fecha de entrada en vigencia de este Contrato.

Sección 18.3. Límites de acumulación del PTO. El PTO de los Empleados de la Unidad de Negociación tendrá un límite de ciento veinte (120) horas.

Sección 18.4. Proceso de limitación del PTO. Los Empleados de la Unidad de Negociación acumularán el PTO continuamente a partir de su fecha de contratación, pero, una vez alcancen el límite, se les debe pagar veinte (20) horas del PTO al cincuenta por ciento (50 %) de su valor.

Sección 18.5. Los empleados podrán cobrar el PTO en efectivo al cincuenta por ciento (50 %) de su valor en cualquier momento durante su empleo. Los empleados deben tener en todo momento un acumulado de veinte (20) horas del PTO.

Sección 18.4: empleados en período de prueba. Los empleados son elegibles para acumular los beneficios del PTO en el momento de su contratación, pero no tienen permitido utilizar las horas del PTO hasta el inicio del día número 91 de su empleo. Los empleados con una licencia para ausentarse no acumularán horas del PTO durante su licencia.

Sección 18.5: cobro en efectivo del PTO al momento de renunciar. El empleado que renuncie por medio de un aviso, por escrito, enviado al menos con catorce (14) días calendario de anticipación, debe solicitar el pago de sus horas de PTO obtenidas en su último cheque al cincuenta por ciento (50 %) de su valor.

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

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

Sección 18.6. Los empleados que notifiquen que están enfermos no tendrán que buscar su propio reemplazo.

Sección 18.7. El tiempo libre debido a lesiones o enfermedades que se remunera por medio de la indemnización por accidentes laborales, u otro programa de beneficios, no se considera como tiempo libre remunerado, en la medida en que el empleado reciba dicha indemnización.

Sección 18.8. Los empleados pueden donar el tiempo libre remunerado que no usen a otros empleados que hayan agotado sus licencias, siempre y cuando el empleado que hace la donación tenga acumuladas veinte (20) horas de tiempo libre remunerado. Las licencias remuneradas se pagarán según la menor tarifa de los dos empleados.

Sección 18.9. El tiempo del PTO se puede programar en cualquier momento que sea conveniente para el departamento. El Empleador debe dar una respuesta, por escrito, en un plazo de dos (2) semanas después de recibir la solicitud de licencia por vacaciones de parte de un empleado. Los empleados deben presentar estas solicitudes con la mayor antelación posible al tiempo libre solicitado.

Sección 18.10. A fin de ser elegibles para el pago de día feriado, los empleados deben haber trabajado su último turno programado antes del día feriado y el primer turno programado después del día feriado, y el mismo día feriado, en caso de que así se programe, salvo en casos de ausencias justificadas con anterioridad o enfermedad corroborada por una valoración de un médico. A los empleados que no cumplan los requisitos estipulados en el presente se les deducirá el equivalente a un día de salario de su acumulado de horas del PTO.

## **CLÁUSULA 19: DESCRIPCIONES DE LAS FUNCIONES LABORALES**

El Empleador debe proporcionarle a la Unión, previa solicitud, las descripciones de las funciones laborales de todas las categorías laborales en la unidad de negociación, con sus correspondientes modificaciones y revisiones. El Empleador revisará y actualizará estas descripciones de las funciones laborales, según sea necesario, para que reflejen con exactitud el trabajo que se lleva a cabo. El Empleador acuerda notificar a la Unión sobre cualquier nueva categoría que esté incluida en este Contrato.

## **CLÁUSULA 20: SIN HUELGA NI SUSPENSIÓN DE LABORES**

Sección 20.1. Durante la vigencia de este Contrato o de cualquier extensión del mismo, la Unión y sus agentes, representantes y empleados amparados por el presente no tienen permitido instigar, participar en, consentir ni permitir ninguna huelga, interrupción del trabajo, abandono de tareas, manifestación, disminución del ritmo de trabajo, huelga de solidaridad ni ninguna otra interrupción de ninguna clase de ninguna de sus funciones en este centro, sin importar que la causa de la misma haya sido (o no) sometida a arbitraje de conformidad con este Contrato. Las manifestaciones informativas, que son una actividad de la Unión protegida por la Ley Nacional de Relaciones Laborales, están permitidas, siempre y cuando

no constituyan una huelga/interrupción del trabajo. En caso de que ocurra esta última, la Unión debe hacer inmediatamente todo lo que esté a su alcance para darle fin. Cualquier empleado que participe en una de estas acciones no tendrá derecho a ningún beneficio acumulable durante ese momento y será despedido o estará sujeto a otro tipo de sanción.

Sección 20.2. El hecho de que el Empleador incumpla alguna de las disposiciones contenidas en este Contrato, o lleve a cabo acciones que constituyan prácticas laborales injustas o cualquier otra infracción de la ley, no eximirá a la Unión, ni a ninguno de sus miembros o representantes, ni a ningún empleado amparado por este Contrato, de cumplir las obligaciones estipuladas en esta Cláusula.

Sección 20.3. Durante la vigencia de este Contrato, o de cualquier extensión del mismo, el Empleador no debe dar inicio, ni continuidad, a la suspensión de labores de sus empleados.

Sección 20.4. El Empleador tendrá derecho a interponer una medida cautelar y recibir indemnización por todos los daños y honorarios de abogado correspondientes en caso de que la Unión, o cualquier tercero mencionado en la Sección 20.1, incumpla con lo estipulado allí. Asimismo, la Unión tendrá derecho a interponer una medida cautelar y recibir indemnización por todos los daños y honorarios de abogado correspondientes si el Empleador incumple con lo estipulado en la Sección 20.3 del presente.

## **CLÁUSULA 21: REGISTROS DEL PERSONAL**

Sección 21.1. De acuerdo con lo permitido por la ley estatal, cualquier empleado podrá revisar su expediente del personal, previa solicitud, por escrito, de una cita con la oficina comercial. No está permitido revisar los expedientes del personal durante la jornada laboral. De conformidad con las leyes estatales y federales, el Empleador debe proporcionarles a los empleados copias de los documentos incluidos en sus expedientes de personal, previa solicitud.

Sección 21.2. El registro de medidas disciplinarias será eliminado, tras solicitud por escrito, del expediente del empleado, dieciocho (18) meses después de su expedición, salvo que el Empleado de la Unidad de Negociación reciba una sanción relacionada durante dicho periodo de dieciocho (18) meses; es decir que la sanción original permanecerá en su expediente hasta que haya transcurrido un periodo de dieciocho (18) meses durante el cual el Empleado de la Unidad de Negociación no reciba una sanción relacionada. Esta disposición no se aplicará a sanciones expedidas por abuso o negligencia de residentes,

hurto, insubordinación, acoso sexual o racial, errores en la medicación u otras infracciones graves de las pautas del centro.

## **CLÁUSULA 22: SANCIONES PROGRESIVAS Y DESPIDO CON JUSTA CAUSA**

Sección 22.1. El Empleador tiene derecho a despedir, suspender o sancionar a cualquier empleado de la Unidad de Negociación con justa causa. Los empleados deben recibir oportunamente un aviso sobre las sanciones, en privado, y de tal manera que no sean avergonzados de forma indebida en frente de otros. Los empleados tienen derecho a solicitar la presencia del representante de la Unión en cualquier reunión de investigación que consideren razonablemente que podría dar como resultado una sanción.

### *Pasos de medidas disciplinarias progresivas*

|        |  |
|--------|--|
| Paso 1 | Advertencia por escrito  |
| Paso 2 | Segunda advertencia por escrito  |
| Paso 3 | Última advertencia por escrito (podría incluir una suspensión no remunerada) |
| Paso 4 | Finalización de la relación laboral  |

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

Sección 22.2. Se le debe proporcionar al empleado una copia de las sanciones, con el fin de que la reenvíe a la Unión. El empleado debe firmar la sanción; sin embargo, la firma del empleado en esta no se interpretará como una admisión de culpabilidad o que está de acuerdo con la sanción; en lugar de eso, se requiere como indicio de que el empleado conoce y comprende la seriedad del aviso. El empleado tendrá derecho de adjuntar su opinión a la sanción, la cual también se incluirá en el expediente. Ninguna sanción formal se debe incluir en el expediente de ningún empleado sin su conocimiento.

## **CLÁUSULA 23: PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y ARBITRAJE**

Sección 23.1. Una queja se define como una declaración, por escrito, de cualquiera de las partes, en la que esta alega que hubo un incumplimiento del Contrato y expone de forma detallada todos los argumentos en los que se basa dicho alegato (copiado y pegado de A4 - Union Rights).

Sección 23.2. Las partes intentarán resolver de manera informal cualquier disputa que surja en relación con este Contrato. En caso de que las partes no puedan resolver tales disputas de la manera estipulada en esta Sección, la parte que hace la reclamación debe presentar una queja, por escrito, a la otra parte, en el plazo aplicable que figura más adelante. Las partes pueden ampliar, de mutuo acuerdo, los plazos de tiempo que se estipulan en esta Cláusula, siempre que cualquier ampliación de los plazos para la presentación de quejas conste por escrito.

| <b>Proceso</b>                   | <b>Cronograma de la presentación</b>   | <b>Proceso de presentación</b>   | <b>Cronograma de la reunión relacionada con la queja</b>  | <b>Cronograma de la respuesta del Empleador</b>   |
|----------------------------------|--|--|---|---|
| Encuentro 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: presentación de la queja | En un plazo de 21 días calendario desde que se produjo el problema, desde que el empleado tuvo conocimiento del mismo o respondió a la discusión informal opcional.                        | La queja por escrito (y a menudo por correo electrónico) se envía al administrador del centro.   | Se debe realizar la reunión relacionada con la queja del paso 1 con el administrador en un plazo de 15 días calendario a partir de la fecha de recibo de la queja por escrito por parte del Empleador.                        | Respuesta por escrito a la Unión y al demandante en un plazo de 15 días calendario a partir de la reunión del paso 1 del procedimiento 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 relacionada con la queja en el paso 2 con el Director de Recursos Humanos 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                                       |
| 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.   |   |

Sección 23.3: paso 1. El paso 1 del proceso de presentación de quejas se debe entregar por escrito al Jefe de Departamento o a la persona designada, en un plazo de veintiún (21) días calendario desde el día en que surgió la queja o la otra parte tuvo (o razonablemente habría tenido) conocimiento de la misma; de lo contrario, la queja será nula y sin efecto.

El Jefe de Departamento (o la persona designada) y la Unión se deben reunir en un plazo de quince (15) días calendario a partir de dicha presentación, con el fin de discutir y, de ser posible, resolver dicha queja. La otra parte debe dar una respuesta en un plazo de quince (15) días calendario a partir de la conclusión de dicha reunión. En caso de no dar una respuesta en dicho plazo, se considerará que la queja fue negada. Si la queja no se resuelve:

Sección 23.4: paso 2. La parte que presenta la queja podrá trasladarla al paso 2 al presentarle la queja, por escrito, al Administrador o la persona designada, en un plazo de quince (15) días calendario a partir de la respuesta en el paso 1. La Unión y el Administrador (o la persona designada) se deben reunir en un plazo de quince (15) días calendario a partir de la solicitud del paso 2 para tratar de resolver la queja. La otra parte debe dar una respuesta en un plazo de quince (15) días calendario a partir de la conclusión de dicha reunión.

Sección 23.5: paso 3, arbitraje. Cualquiera de las partes puede solicitar arbitraje por escrito. Si esta solicitud no se presenta a la otra parte en un plazo de quince (15) días calendario a partir de la conclusión de los procedimientos estipulados en la Sección 21.5, la queja será nula y sin efecto.

a.) Proceso de selección del árbitro. Si el Empleador y la Unión no llegan a un acuerdo sobre un árbitro, o si no se establece mediante acuerdo mutuo un panel permanente de cinco (5) árbitros tras la presentación oportuna de una solicitud de arbitraje, la parte peticionante debe solicitar al AAA una lista, en un plazo de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de solicitud de arbitraje, y notificar al respecto a la otra parte. El AAA proporcionará a las partes una lista de nueve (9) árbitros, 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.

a) Cronogramas de arbitraje. Una vez se haya seleccionado a un árbitro de manera adecuada, se debe establecer una fecha de arbitraje en un plazo de sesenta (60) días calendario a partir de dicha selección, salvo que el árbitro seleccionado no esté disponible, en cuyo caso la fecha de arbitraje será 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 harán todo lo que esté a su alcance para desarrollar 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.

b) 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 estarán limitadas a los términos y disposiciones de este Contrato, y en ningún caso el Árbitro alterará, enmendará ni modificará los términos y disposiciones de este Contrato. Salvo que las partes acuerden 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 criterio del Árbitro, ninguno de los argumentos de las partes es respaldado claramente por el Árbitro, este debe evaluar los costos anteriores de cada parte por igual. En todos los arbitrajes, cada parte debe pagar sus propios honorarios de abogado y el costo de presentación de su respectivo caso, incluyendo el costo de cualquier perito.

c) Ningún hecho que ocurra antes de la fecha de ratificación o después de la fecha de vencimiento de este Contrato se someterá a arbitraje sin el acuerdo mutuo de las partes.

d) Las partes acuerdan que el árbitro debe aceptar una declaración, por escrito, firmada por un residente, paciente o familiar, en lugar de su testimonio jurado, y que esta tendrá la misma validez que si el residente, paciente o familiar hubiera comparecido y presentado su testimonio presencialmente. En determinadas circunstancias, podría ser necesario que el Empleador aclare que el residente, paciente o familiar no tiene un estado cognitivo

gravemente deteriorado. Las partes acuerdan que ninguna debe obligar, ni intentará obligar, a un residente, paciente o familiar a que comparezca como testigo. Sin embargo, si un residente, paciente o familiar desea comparecer voluntariamente en un arbitraje, nada de lo contenido en esta Sección le impide hacerlo.

## **CLÁUSULA 24: CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN**

Sección 24.1. El Empleador pagará todas las clases obligatorias tras el período de prueba. El Empleador debe hacer todo lo que esté a su alcance para notificar a los empleados sobre las capacitaciones al menos con 2 semanas de antelación.

Sección 24.2. Todos los empleados nuevos deben recibir todas las capacitaciones necesarias para recibir orientación en el centro. Los empleados antiguos deben capacitar a los empleados nuevos, según corresponda.

Sección 24.3. No está permitido que los empleados en período de prueba capaciten a los empleados nuevos.

## **CLÁUSULA 25: DÍA DE PAGO**

Sección 25.1. A los empleados se les debe pagar cada viernes de por medio.

Sección 25.2. Los cheques de pago físicos se deben poner a disposición de los empleados a más tardar el fin del turno diurno de los CNA en los días de pago.

Sección 25.3. Los empleados deben contar con la opción de que se les pague por medio de depósito directo. Previa solicitud, se les pueden entregar a los empleados formularios W-2, comprobantes de pago y otro tipo de información en formato físico.

Sección 25.4. Los comprobantes físicos o electrónicos de los cheques de pago se deben poner a disposición de los Empleados en o antes de cada fecha de pago.

## **CLÁUSULA 26: LICENCIAS PARA AUSENTARSE**

Sección 26.1. El Empleador debe cumplir con todos los requisitos locales, estatales y federales sobre licencias para ausentarse.

Sección 26.2. Una licencia autorizada para ausentarse no afectará la antigüedad ni los beneficios previamente acumulados. No se acumularán antigüedad ni beneficios durante dicha licencia.

## **CLÁUSULA 27: ANTIGÜEDAD, RECORTE DE PERSONAL Y REINTEGRO**

Sección 27.1. La antigüedad se define como la duración del empleo continuado en el centro, menos los ajustes por recortes de personal y licencias no remuneradas. El Empleado empieza a acumular antigüedad tras culminar satisfactoriamente el período de prueba, y esta es retroactiva desde la fecha de contratación del empleado en el centro.

Sección 27.2. Los empleados de guardia acumularán antigüedad en su condición de trabajadores de guardia, dependiendo de la programación de horarios y con base en las horas trabajadas. Cuando los empleados de guardia se convierten en empleados de tiempo completo o medio tiempo, su antigüedad se calculará con base en la cantidad de horas trabajadas a partir de la fecha del cambio de categoría, desde la fecha de contratación. Cuando los empleados de tiempo completo o medio tiempo se convierten en empleados de guardia, conservarán la antigüedad acumulada de conformidad con la Sección 27.1.

Sección 27.3. Si dos (2) o más empleados fueron contratados en la misma fecha, la antigüedad se determinará por sus apellidos en orden alfabético desde la fecha de contratación.

Sección 27.4: recorte de personal:

A. No se harán recortes de personal sin notificar a la Unión al menos con catorce (14) días de antelación. En un plazo de siete (7) días a partir de dicho aviso, la Unión podrá convocar una reunión con el Empleador con el fin de evitar o mitigar los efectos del recorte de personal y discutir los procedimientos por seguir.

B. En caso de que se abra una vacante en su categoría, los empleados que se vieron afectados por un recorte de personal serán reintegrados con base en su antigüedad antes de que el cargo se le ofrezca a los empleados actuales o a aspirantes externos. Este derecho de reintegro al trabajo no debe superar un plazo de doce (12) meses a partir de la fecha del recorte de personal. Los empleados tienen la responsabilidad de notificar al empleador sobre su número de teléfono y dirección actuales. La vacante se debe ofrecer a los empleados actuales o aspirantes externos únicamente después de que el trabajador que se vio afectado por el recorte de personal rechace el reintegro.

Sección 27.5. Un Empleado de la Unidad de Negociación que se vaya a ver afectado por un recorte de personal puede ocupar una vacante, o desplazar a un Empleado de la Unidad de Negociación con menos antigüedad en cualquier categoría laboral, siempre y cuando esté cualificado y tenga la experiencia para hacer el trabajo.

Sección 27.6. A cualquier ex empleado que sea recontratado en un plazo de noventa (90) días del recorte de personal se le acreditará toda la antigüedad acumulada a la fecha de finalización de la relación laboral, al momento de recontratación.

## **CLÁUSULA 28: CÓDIGOS DE VESTIMENTA Y UNIFORME**

Sección 28.1. El Empleador debe notificar a la Unión antes de hacer cualquier cambio en el código de vestimenta, y negociar cualquier impacto financiero para los Empleados de la Unidad de Negociación.

Sección 28.2. Del 1.º de junio al 30 de septiembre de cada año, se permite que los empleados vistan pantalones cortos a la altura de las rodillas (mas no pantalones recortados ni demasiado cortos). El empleador puede ampliar este período a su discreción.

## **CLÁUSULA 29: SALUD Y SEGURIDAD**

Sección 29.1. El Empleador debe proporcionarles a todos los empleados un lugar de trabajo seguro y saludable, y que cumpla con todas las leyes y reglamentos locales, estatales y federales sobre salud y seguridad. Asimismo, los empleados tienen la obligación de cumplir con todos los reglamentos de salud y seguridad del Empleador. En caso de que se detecte un peligro para la salud o la seguridad, se debe informar de inmediato al Empleador. A partir de ese momento, el Empleador contará con un período justificado para solucionar el problema. Está prohibido tomar cualquier tipo de represalia contra, o discriminar a, cualquier empleado que informe a su supervisor, al Administrador o a otra agencia o autoridad correspondiente sobre condiciones peligrosas o insalubres en el asilo para ancianos.

Sección 29.2. El Empleador debe hacer todo lo que esté a su alcance para proporcionar el equipo, los materiales y la capacitación necesarios para que los Empleados de la Unidad de Negociación les brinden atención de calidad a los residentes, así como un lugar de trabajo seguro a los empleados.

Sección 29.3. De conformidad con la Norma de Privacidad de la Ley de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro de Salud (por su sigla en inglés "HIPAA"), y las disposiciones estatales sobre confidencialidad, el Empleador debe proporcionarles a los miembros de la unidad de negociación la información médica protegida mínima necesaria para garantizar su seguridad y protección en caso de exposición a agentes patógenos, así como equipo de seguridad apropiado.

Sección 29.4. El Empleador debe poner a disposición de los empleados de la unidad de negociación vacunas contra la hepatitis B y antigripales, pruebas anuales de tuberculosis y radiografías iniciales de pecho (en caso de resultados positivos en dichas pruebas), sin costo alguno, siempre que sean suministradas o realizadas por personal médico empleado o aprobado por el Empleador. El Empleador pagará los exámenes y tratamientos de pediculosis y sarna que proporcione cuando se presenten casos documentados en el centro.

### **CLÁUSULA 30: RESPETO Y DIGNIDAD**

Todos los empleados de la unidad de negociación y miembros de la gerencia deben ser tratados con respeto y dignidad. Los empleados de la unidad de negociación y miembros de la gerencia deben evitar el uso de lenguaje derogatorio, y se deben comportar de manera profesional. Los miembros de la gerencia y los empleados no tienen permitido dar cabida a, participar o insistir en ningún tipo de violación de los derechos de los residentes ni infracción de ninguna ley o reglamento aplicable. No está permitido presentar quejas en relación con el incumplimiento de esta Cláusula, salvo que el empleado haya recibido una sanción por el incumplimiento de sus obligaciones derivadas de la misma.

### **CLÁUSULA 31: COMITÉ DE LA GERENCIA Y LOS EMPLEADOS**

Sección 31.1. Las partes acuerdan reunirse y discutir asuntos justificados y adecuados. Estas reuniones se llevarán a cabo según sea necesario. El Comité de la Gerencia y los Empleados (por su sigla en inglés "LMC") tiene la finalidad de solucionar los desafíos actuales y continuos dentro del centro.

Sección 31.2. El Comité estará compuesto por no más de tres (3) representantes designados por el Empleador, y no más de tres (3) representantes designados por la Unión. De mutuo acuerdo, no más de tres (3) representantes de las partes pueden asistir a una reunión. Máximo tres (3) empleados que asistan a las reuniones del LMC recibirán una remuneración de máximo una (1) hora al mes. Los empleados no tienen permitido tomar tiempo libre de sus turnos para asistir a las reuniones del Comité sin el permiso expreso de su supervisor.

Sección 31.3. Los acuerdos alcanzados en las reuniones entre los empleados y la Gerencia no serán vinculantes para las partes. El Comité no tiene la facultad de alterar las cláusulas de este Contrato Colectivo de Trabajo, la Política del Centro ni la Política Corporativa.

El Contrato se puede modificar por acuerdo mutuo entre las partes y por medio de Cartas de Acuerdo (por su sigla en inglés “LOA”). A fin de que una LOA sea válida, el Director General de SEIU y un designado del Empleador deben firmar el acuerdo.

### **CLÁUSULA 32: INTEGRIDAD DEL CONTRATO Y RENUNCIAS**

Se entiende y acuerda que este Contrato contiene la totalidad de los acuerdos entre las partes. El Empleador y la Unión acuerdan que cada uno tuvo la oportunidad de discutir todos los asuntos relacionados con salarios, horas o condiciones de empleo, y que se presentaron, discutieron e incorporaron en el presente, o rechazaron, los asuntos que cada parte buscaba.

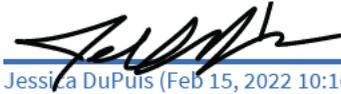
### **CLÁUSULA 33: VIGENCIA DEL CONTRATO**

Sección 33.1. Este Contrato entrará en vigencia el 1.º de octubre del 2021 y seguirá vigente hasta el 30 de septiembre del 2024, y cada año a partir de ese momento, salvo que una de las partes entregue un aviso, por escrito, indicando lo contrario, mínimo noventa (90) días antes del 30 de septiembre del 2021. En caso de que las partes acuerden mutuamente renovar este Contrato sin negociarlo en el 2021, en los años posteriores, cualquiera de ellas puede notificar a la otra parte su deseo de modificar o dar por terminado el Contrato cuando finalice su período de vigencia actual.

Sección 33.2. Si una disposición de este Contrato entra en conflicto con las leyes del estado de Oregón o de los Estados Unidos de América que sean aplicables, se debe modificar de forma que se ajuste a dichas leyes, o se debe eliminar por completo, según lo acordado por las partes en el presente, y las demás disposiciones del Contrato permanecerán en plena vigencia y efecto.

## CLÁUSULA 34: FIRMAS

En representación de SEIU Local 503



---

Jessica DuPuis (Feb 15, 2022 10:16 PST)

Jessica DuPuis

CNA

En representación de Caldera Care  
en Meadow Park



---

Chris DePretis (Feb 14, 2022 14:18 PST)

Christopher DePretis

Encargado de Cumplimiento



---

Tina Gerhard (Feb 15, 2022 12:23 PST)

Tina Gerhard

CNA

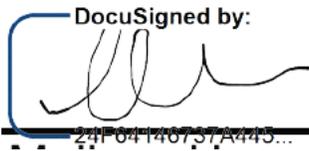


---

Patti Smith (Feb 16, 2022 14:22 PST)

Patricia Smith

HCSG

DocuSigned by:  


---

Melissa Unger

Directora General



---

Evan Paster

Estratega principal de negociación

## LOA 9.1.22 Meadow Park – CNA Wage Increase

This LOA serves to memorialize Caldera Care’s voluntary decision to increase CNA rates on 9.1.22 to the following amounts below:

## Meadow Park Caldera Care Wage Scale Effective 10/1/21

| NA    |         | CNA   |         | CMA, CNA Lead, CNA 2 |         | Dietary Aide,<br>Housekeeping, Laundry |         | Cooks |         |
|-------|---------|-------|---------|----------------------|---------|--|---------|-------|---------|
| Steps | Meadows | Steps | Meadows | Steps                | Meadows | Steps                                  | Meadows | Steps | Meadows |
| 0     | \$17.50 | 0     | \$18.00 | 0                    | \$19.50 | 0                                      | \$15.00 | 0     | \$15.50 |
|       |         | 1     | \$18.50 | 1                    | \$20.00 | 1                                      | \$15.30 | 1     | \$15.80 |
|       |         | 2     | \$19.00 | 2                    | \$20.50 | 2                                      | \$15.60 | 2     | \$16.10 |
|       |         | 3     | \$19.50 | 3                    | \$21.00 | 3                                      | \$15.90 | 3     | \$16.40 |
|       |         | 4     | \$20.00 | 4                    | \$21.50 | 4                                      | \$16.20 | 4     | \$16.70 |
|       |         | 5     | \$20.50 | 5                    | \$22.00 | 5                                      | \$16.50 | 5     | \$17.00 |
|       |         | 6     | \$21.00 | 6                    | \$22.50 | 6                                      | \$16.80 | 6     | \$17.30 |
|       |         | 7     | \$21.50 | 7                    | \$23.00 | 7                                      | \$17.10 | 7     | \$17.60 |
|       |         | 8     | \$22.00 | 8                    | \$23.50 | 8                                      | \$17.40 | 8     | \$17.90 |
|       |         | 9     | \$22.50 | 9                    | \$24.00 | 9                                      | \$17.70 | 9     | \$18.10 |

Meadow Park Caldera Care Wage Scale Effective 9/1/22

| NA    |         | CNA   |                | CMA, CNA Lead, CNA 2 |         | Dietary Aide,<br>Housekeeping, Laundry |         | Cooks |         |
|-------|---------|-------|----------------|----------------------|---------|--|---------|-------|---------|
| Steps | Meadows | Steps | Meadows        | Steps                | Meadows | Steps                                  | Meadows | Steps | Meadows |
| 0     | \$17.50 | 0     | <b>\$21.00</b> | 0                    | \$19.50 | 0                                      | \$15.00 | 0     | \$15.50 |
|       |         | 1     | <b>\$21.50</b> | 1                    | \$20.00 | 1                                      | \$15.30 | 1     | \$15.80 |
|       |         | 2     | <b>\$22.00</b> | 2                    | \$20.50 | 2                                      | \$15.60 | 2     | \$16.10 |
|       |         | 3     | <b>\$22.50</b> | 3                    | \$21.00 | 3                                      | \$15.90 | 3     | \$16.40 |
|       |         | 4     | <b>\$23.00</b> | 4                    | \$21.50 | 4                                      | \$16.20 | 4     | \$16.70 |
|       |         | 5     | <b>\$23.50</b> | 5                    | \$22.00 | 5                                      | \$16.50 | 5     | \$17.00 |
|       |         | 6     | <b>\$24.00</b> | 6                    | \$22.50 | 6                                      | \$16.80 | 6     | \$17.30 |
|       |         | 7     | <b>\$24.50</b> | 7                    | \$23.00 | 7                                      | \$17.10 | 7     | \$17.60 |
|       |         | 8     | <b>\$25.00</b> | 8                    | \$23.50 | 8                                      | \$17.40 | 8     | \$17.90 |
|       |         | 9     | <b>\$25.50</b> | 9                    | \$24.00 | 9                                      | \$17.70 | 9     | \$18.10 |

For SEIU

Melissa Unger  
Melissa Unger  
Executive Director

For Caldera Care

Chris DePretis  Sep 8, 2022  
Chris DePretis (Sep 8, 2022 10:20 PDT)  
Chris DePretis  
Compliance Officer