

Período 2021 - 2024

**Contrato Colectivo de Trabajo
celebrado entre
SEIU Local 503 y Avamere.**

Vigente a partir del 1.º de mayo del 2021.

Tabla de contenido

PREÁMBULO	8
ALIANZA DE COLABORACIÓN	9
ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO	10
1.1 Empleados cubiertos por el Contrato	10
1.2 Aviso para nuevos empleados	10
ARTÍCULO 2: SEGURIDAD DE LA UNIÓN 10	
2.1 Seguridad de la Unión	10
2.2 Desvinculación formal de la Unidad de Negociación	10
2.3 Lista de Miembros de la Unión	10
2.4 Autorización de deducciones	11
2.5 Deducciones recolectadas.....	11
2.6 Condición laboral.....	12
2.7 Indemnización.....	12
ARTÍCULO 3: NO DISCRIMINACIÓN	12
3.1 No discriminación	12
3.2 Idiomas.....	12
3.3 Inmigración	13
3.4 No discriminación	13
3.5 Control migratorio en el lugar de trabajo.....	13
3.6 Nueva verificación del estado migratorio	14
3.7 Discrepancias con la seguridad social.....	14
3.8 Antigüedad y licencias para ausentarse por motivos relacionados con inmigración.....	15
3.9 Trabajadores con conocimientos limitados de inglés.....	16
3.10 Cambio de estado/inmigración.....	16
ARTÍCULO 4: DERECHOS GERENCIALES	16
4.1 Derechos del Empleador	16
4.2 Negociación de impacto	17
4.3 Exclusión de renuncia	17
4.4 Manual del Empleador	17
4.5 Supervisión y asignaciones de trabajo.....	18
ARTÍCULO 5: DERECHOS, REPRESENTANTES Y DELEGADOS DE LA UNIÓN	18
5.1 Comportamiento y cortesía profesional.....	18
5.2 Acoso.....	18
5.3 Acceso de los representantes de la Unión.....	19

5.4	Información de la Unión.....	19
5.5	Delegados de la Unión.....	20
5.6	Orientación para los miembros nuevos de la Unión	20
5.7	Estipendio diario para días de cabildeo conjunto	20
5.8	Actividades voluntarias de la Unión	21
5.9	Reuniones de todo el personal	21
ARTÍCULO 6: EMPLEADOS DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN EN PERÍODO DE PRUEBA		21
6.1	Período de prueba	21
6.2	Retención de los nuevos empleados	21
6.3	No se aplica el principio de justa causa durante el período de prueba.....	22
ARTÍCULO 7: EMPLEADOS TEMPORALES DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN		22
7.1	Empleados temporales de la Unidad de Negociación.....	22
7.2	Tiempo de servicio.....	22
7.3	Representación de la Unión	22
7.4	Derechos de reincorporación de los empleados permanentes de la Unidad de Negociación	22
ARTÍCULO 8: ANTIGÜEDAD.....		23
8.1	Definición de antigüedad	23
8.2	Acumulación de antigüedad.....	23
8.3	Recorte de personal.....	23
8.4	Reducción de horas	24
8.5	Prelación por antigüedad	24
8.6	Reintegro	24
ARTÍCULO 9: ASIGNACIONES Y OFERTAS DE EMPLEO		25
9.1	Categoría laboral y asignación de turnos	25
9.2	Ofertas de empleo en internet.....	25
9.3	Ocupación de vacantes de empleo	25
9.4	Derechos sobre el horario	26
9.5	Cambios en el horario	26
ARTÍCULO 10: HORAS REGULARES, HORAS EXTRA y HORARIOS		26
10.1	Semana laboral.....	26
10.2	Descansos para comer.....	26
10.3	Períodos de descanso/pausas.....	26
10.4	Evitar interrupciones de los descansos programados.....	27
10.5	Publicación y cambios de los horarios de trabajo	27
10.6	Turnos extra.....	27

10.7	Programación de fines de semana libres.....	28
10.8	Horario ordinario programado.....	28
10.9	Empleados a tiempo completo	28
10.10	Cancelación de turnos.....	28
10.11	Empleados de medio tiempo	29
10.12	Aviso de ausencia al turno	29
10.13	Empleados por día.....	29
10.14	Cambios de turno	29
10.15	Personal CMA.....	29
ARTÍCULO 11: SALARIOS Y COMPENSACIÓN.....		30
11.1	El PTO en los cheques de pago.....	30
11.2	Salario	30
11.3	Diferenciales de turno	30
11.4	Salario y bonos de permanencia.....	30
11.5	Bono por permanencia de diez años	31
11.6	Programas de incentivos	31
11.7	Ajustes al salario mínimo	31
11.8	Reconocimiento basado en la experiencia	31
11.9	Escalas salariales y COLA	33
ARTÍCULO 12: DÍAS FERIADOS Y LICENCIAS POR ASUNTOS PERSONALES.....		34
12.1	Días feriados	34
12.2	Programación del tiempo libre en días feriados	34
12.3	Pago de prima en días feriados.....	34
12.4	Horas en días feriados	34
12.5	Trabajar un día feriado.....	34
12.6	Pago de licencias por asuntos personales	35
ARTÍCULO 13: TIEMPO LIBRE REMUNERADO		35
13.1	Acumulación del PTO.....	35
13.2	Límites de acumulación del PTO	35
13.3	Proceso de limitación del PTO	35
13.4	Proceso de aprobación de solicitudes del PTO.....	36
13.5	El PTO y terminación del vínculo laboral	36
13.6	Uso del PTO en caso de enfermedad	36
13.7	El PTO basado en la tasa salarial ordinaria.....	36
13.8	Reportarse enfermo	36

13.9	Salir temprano del trabajo por enfermedad	36
ARTÍCULO 14: LICENCIA ADICIONAL REMUNERADA.....		37
14.1	Licencia por duelo.....	37
14.2	Licencia por servicio como jurado/testigo.....	37
ARTÍCULO 15: LICENCIA NO REMUNERADA.....		37
15.1	Licencia por motivos familiares	37
15.2	Licencia por incapacidad no relacionada con el trabajo	37
15.3	Licencia militar.....	38
15.4	Licencia de la Unión.....	38
15.5	Licencia de permanencia.....	38
15.6	Otras licencias.....	38
ARTÍCULO 16: JUBILACIÓN.....		39
16.1	Elegibilidad.....	39
16.2	Inscripción de empleados.....	39
16.3	Aportes del empleado	39
16.4	Aportes complementarios del Empleador.....	39
16.5	Montos de los aportes.....	39
16.6	Retiros por dificultades financieras	39
16.7	Cambios de proveedor	39
ARTÍCULO 17: AYUDA PARA EL PAGO DE MATRÍCULA.....		39
17.1	Programa.....	39
17.2	Proceso de solicitud.....	39
17.3	Elegibilidad.....	40
17.4	Costos de certificación y renovación	40
ARTÍCULO 18: DERECHOS DE LOS EMPLEADOS Y MEDIDAS CORRECTIVAS POR JUSTA CAUSA		41
18.1	Derecho a formar parte de una Unión.....	41
18.2	Justa causa	41
18.3	Información del residente	42
18.4	Proceso de acción correctiva.....	42
18.5	Principios de sanción progresiva.....	42
18.6	Notificación de despidos y suspensiones	43
18.7	Quejas	43
18.8	Acción correctiva relacionada con el expediente del personal	43
ARTÍCULO 19: REGISTROS DEL PERSONAL		43
19.1	Expedientes del personal	43

19.2	Materiales y evaluaciones disciplinarias	43
ARTÍCULO 20: PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y ARBITRAJE		44
20.1	Intención	44
20.2	Encuentro de opción informal.....	44
20.3	Definición de queja.....	45
20.4	Plazos relativos a las quejas	45
20.5	Nivel I–Queja presentada por escrito ante el administrador	45
20.6	Nivel II–Apelación de la queja.....	46
20.7	Mediación opcional	46
20.8	Nivel V – Arbitraje	47
Resumen del cronograma relativo a las quejas.....		50
ARTÍCULO 21: DIVISIBILIDAD.....		51
ARTÍCULO 22: COMITÉ DE LA GERENCIA Y LOS EMPLEADOS		51
22.1	El Comité de la Gerencia y los Empleados	51
22.2	Comité de la Gerencia y los Empleados en el lugar de trabajo.....	51
22.3	Prohibición en la negociación	52
ARTÍCULO 23: SEGURIDAD Y CAPACITACIÓN.....		52
23.1	Normas y reglamentos de seguridad	52
23.2	Comité y planes de preparación ante situaciones de emergencia	52
23.3	Equipo, materiales y capacitación	53
23.4	Enfermedades infecciosas.....	53
23.5	Vacunas y exámenes pagados por el Empleador	54
23.6	Condiciones y equipos seguros	54
23.7	Capacitación para nuevos empleados	54
23.8	Capacitación adicional.....	54
ARTÍCULO 24: NI HUELGA NI SUSPENSIÓN DE LABORES.....		55
24.1	Ni huelga ni suspensión de labores.....	55
24.2	Notificación de la Unión	55
24.3	Infracción	55
24.4	Comunicación de la Unión.....	55
24.5	Manifestación informativa.....	55
ARTÍCULO 25: SUCESIÓN.....		55
ARTÍCULO 26: SEGURO MÉDICO.....		57
26.1	Trabajo legislativo conjunto.....	57
26.2	Deducciones de nómina	57

26.3	Comité conjunto de atención de salud	57
26.4	Aportes del empleado	58
26.5	Elegibilidad del empleado	58
26.6	Cobertura del cónyuge	58
26.7	Fideicomiso de Atención de Salud	58
ARTÍCULO 27: SUBCONTRATACIÓN Y CONTRATACIÓN INTERNA		58
27.1	Contratación interna	58
27.2	Subcontratación.....	58
27.3	Subcontratación inicial	59
27.4	Subcontratación preexistente.....	59
ARTÍCULO 28: PERSONAL.....		59
ARTÍCULO 29: CONTRATO ÚNICO, ASUNTOS CUBIERTOS, ENMIENDA,.....		60
ESTÁNDARES GARANTIZADOS, CONDICIONES DE LA PRIMA.....		60
29.1	Contrato único	60
29.2	Asuntos cubiertos	60
29.3	Enmiendas.....	60
29.4	Estándares garantizados	60
29.5	Condiciones de la prima	60
ARTÍCULO 30: VIGENCIA		61
ARTÍCULO 31: CAPACITACIÓN SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO		61
Página de firmas		62
APÉNDICE A: AVISO DE SEGURIDAD DE LA UNIÓN		63
APÉNDICE B: AVISO DE REINTEGRO		64
APÉNDICE C: TABLA SALARIAL A PARTIR DEL 1.º DE MAYO DEL 2021.....		65
APÉNDICE D: CONTRATO DE NEUTRALIDAD Y PROCESO DE RECONOCIMIENTO FACULTATIVO.....		66
APÉNDICE E: MEMORANDO DE ACUERDO DE SUBCONTRATACIÓN.....		69
APÉNDICE F: CARTA DE ACUERDO: NEGOCIACIÓN BASADA EN EL INTERÉS Y FINALIZACIÓN DEL CONTRATO .		71
APÉNDICE G: CARTA DE ACUERDO: PAGO POR EJECUCIÓN DEL PROYECTO PILOTO DE INCENTIVOS		74

PREÁMBULO

La Unión Internacional de Empleados de Servicios, Local 503, (en adelante, la “Unión”) y Avamere Health Services, LLC, (en adelante, “el Empleador”) denominados de forma conjunta las “Partes”, han celebrado este Contrato Colectivo de Trabajo (por su sigla en inglés CBA), en vigor desde el 1.º de mayo del 2021. Las Partes también reconocen y aceptan la asociación en curso de los Empleadores independientes que se enumeran a continuación:

1. Lebanon Care Center, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Lebanon)
2. Peckham-Miller, Inc. (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Hillsboro)
3. Mountain View Rehabilitation, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Oregon City)
4. South Salem, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Salem)
5. Newport Rehabilitation, LLC bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Newport)
6. Clackamas Rehabilitation, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Clackamas)
7. Coos Bay Rehabilitation, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Coos Bay)
8. King City Rehabilitation, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of King City)
9. Twin Oaks Rehabilitation, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Twin Oaks of Sweet Home)
10. Junction City Rehabilitation, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Junction City)
11. Laurelhurst Operations, LLC (bajo el nombre comercial Laurelhurst Village Rehabilitation Center)
12. Eugene Rehabilitation, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Eugene)
13. Crestview Operations, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Crestview of Portland)
14. Medford Operations, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Health Services of Rogue Valley)
15. Avamere Transitional Care at Sunnyside, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Transitional Care at Sunnyside)
16. Beaverton Rehab and Specialty Care, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Beaverton)
17. Riverpark Operations, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Riverpark of Eugene)
18. Waterford Operations, LLC (bajo el nombre comercial Avamere at Medford – Three Fountains)
19. Ohana Harmony House, LLC (bajo el nombre comercial Bend Transitional Care)

Las Partes acuerdan que cada uno de los empleadores enumerados, acuerdan asociarse entre sí para efectos de reconocer a la Unión como representante exclusivo de negociación de una única unidad de negociación, según lo dispuesto en la ley federal del trabajo en lo que respecta a las negociaciones con varios empleadores para las categorías laborales indicadas en este contrato colectivo de trabajo, que actualmente se utilizan y emplean en cada uno de los empleadores independientes. Todos los centros están representados en este contrato.

El propósito de este Contrato es promover relaciones armoniosas entre el Empleador y sus Empleados de la Unidad de Negociación; establecer estándares de salarios, horarios y demás condiciones laborales para los Empleados de la Unidad de Negociación que pertenecen a la unidad de negociación colectiva; garantizar que el Empleador obtenga un ingreso que le permita contratar a los Empleados de la Unidad de Negociación y a otros empleados; ofrecerles a los adultos mayores a los que les presta servicios, la calidad de vida y las condiciones de vida que merecen; y, proveer al Empleador y a los Empleados de la Unidad de Negociación mejores herramientas para cumplir con nuestra Misión: mejorar la vida de todas las personas que servimos.

ALIANZA DE COLABORACIÓN

En un esfuerzo por promover una relación de cooperación efectiva, las Partes acuerdan que tratarán a sus respectivos representantes con dignidad y respeto, y que los empleados, supervisores y otros miembros de la gerencia se tratarán mutuamente con dignidad y respeto.

Ni el Empleador ni la Unión publicarán artículos en boletines informativos ni distribuirán comunicados de otro tipo que denigren a la otra Parte sin antes haber hecho un esfuerzo por resolver el problema con la otra Parte. Tal denigración incluiría información relacionada con personas específicas del Empleador o de la Unión, asuntos que serían abordados de inmediato si se le dan a conocer a la alta gerencia del Empleador o de la Unión, y que en general serían contrarios al espíritu de cooperación y asociación como se declara en este Contrato. También se espera que este espíritu de cooperación se mantenga en toda comunicación interpersonal.

Este artículo no tiene la intención de restringir la capacidad del Empleador o la Unión para comunicarse con los Empleados de la Unidad de Negociación o miembros de la Unión en relación con diferencias o desacuerdos comerciales entre el Empleador y la Unión.

Por lo tanto, las Partes acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO

1.1 Empleados cubiertos por el Contrato. El Empleador reconoce a la Unión como el representante de negociación único y exclusivo de todos los Empleados de la Unidad de Negociación, a excepción de supervisores, gerentes, supervisores de departamento y empleados con funciones que requieren acceso a información confidencial, incluso si dicha persona actualmente es la única persona en el departamento, el Coordinador de Personal, el Contador, Enfermeras Registradas (por su sigla en inglés RN) y enfermeras encargadas. Las adiciones de nuevos grupos de empleados y/o centros del Empleador a la Unidad de Negociación estarán regidas por el Proceso de Imparcialidad y Reconocimiento Facultativo (Apéndice D), pactado por las Partes, así como por las leyes y reglamentos aplicables.

1.2 Aviso para nuevos empleados. Cuando el Empleador contrata a un nuevo Empleado de la Unidad de Negociación, debe informarle a dicho empleado, por escrito, que existe un Contrato con la Unión. Este aviso debe citar las disposiciones de seguridad y aportes relativos a la unión que se incluyen en este Contrato, y se debe hacer en la forma estipulada en el Apéndice A del mismo.

ARTÍCULO 2: SEGURIDAD DE LA UNIÓN

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

2.2 Desvinculación formal de la Unidad de Negociación. La condición laboral mencionada anteriormente no será aplicable en los períodos de desvinculación formal de la unidad de negociación de cualquiera de los empleados, pero será nuevamente aplicable para dicho empleado a partir de los treinta y un (31) días siguientes a su regreso a la unidad de negociación. Para efectos de este Numeral, el término “desvinculación formal” debe incluir los traslados fuera de la unidad de negociación, el retiro de la nómina del Empleador y las licencias para ausentarse por más de un (1) mes de duración.

2.3 Lista de Miembros de la Unión. La Unión le debe proporcionar al Empleador una lista de los Empleados de la Unidad de Negociación que hayan presentado una solicitud escrita, electrónica o grabada para pagar las cuotas mensuales de la Unión y/o las comisiones de representación, además de cualquier deducción adicional voluntaria de la Unión, que se deducen del salario del empleado y se remiten a la Unión (“Lista de Miembros de la Unión”). Dicha Lista de Miembros de la Unión debe registrar de la misma manera cualquier cancelación de membresía u otros cambios en las cuotas, comisiones u otras deducciones de los

empleados. Si la Lista de Miembros de la Unión se envía de forma electrónica al Empleador por lo menos diez (10) días calendario antes de la siguiente fecha de pago, el Empleador debe tramitar dichas deducciones o cambios a más tardar en dicha fecha de pago; de lo contrario, el Empleador debe tramitar dichas deducciones a más tardar en la siguiente fecha de pago. Se le debe enviar a la Unión cualquier solicitud de afiliación por escrito, autorizaciones relativas a cuotas de la Unión, autorizaciones de pago de comisiones de representación y/u otras deducciones relacionadas con la Unión o cancelaciones de las cuotas que el Empleador reciba. La Unión conservará los registros de autorización escritos, electrónicos o grabados y proporcionará copias al Empleador cuando este las solicite.

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

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

- 1) Nombre del empleado
- 2) Categoría laboral
- 3) Número de identificación del empleado
- 4) Fecha de nacimiento
- 5) Salario bruto para el período de pago
- 6) Salario ordinario/básico para el período de pago
- 7) Fecha de contratación
- 8) Dirección de correo electrónico y número de teléfono del trabajo
- 9) Lugar de trabajo
- 10) Número de teléfono y dirección de residencia
- 11) Tipo de vinculación: tiempo completo, medio tiempo o de guardia
- 12) Turno normal (DIURNO, VESPERTINO, NOCTURNO)

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

14) Montos de otras deducciones del salario ordinario/básico

15) Horario ordinario trabajado

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

2.6 Condición laboral. Luego de que la Unión le envíe un aviso por escrito al Empleador con respecto a que un empleado no ha logrado mantener activa su membresía de la Unión (es decir que no está al día con el pago de cuotas y comisiones requeridas de todos los miembros) y no ha pagado las comisiones de representación correspondientes descritas anteriormente, el Empleador y la Unión se deben reunir con el empleado para determinar una solución razonable. Si no se llega a un acuerdo, el Empleador, a más tardar treinta (30) días a partir del recibo del aviso de la Unión, dará por terminado el vínculo laboral con dicho empleado.

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

ARTÍCULO 3: NO DISCRIMINACIÓN

3.1 No discriminación. Ningún empleado ni aspirante a un empleo cubierto por este Contrato será discriminado por ser miembro de la Unión ni por realizar actividades en nombre de esta. Ni el Empleador ni la Unión deben discriminar a ningún empleado o aspirante cubierto por este Contrato por motivos de raza, color, religión, nacionalidad, condición migratoria, filiación política legal, condición de veterano, discapacidad, estado de salud, orientación sexual, sexo, identidad de género, expresión de género, edad, estado civil o cualquier otra condición protegida.

3.2 Idiomas. Con el fin de operar de manera segura, eficiente y congruente con los derechos de los residentes del centro, se hablará inglés en las áreas de atención a los residentes y en las áreas comunes que los residentes y sus familiares normalmente ocupan, salvo en los casos en que los residentes y sus

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

3.3 Inmigración. La Unión y el Empleador tienen un interés mutuo sobre la conservación de empleados cualificados y capacitados. En consecuencia, y en la medida en que no esté contemplado en este Contrato, a solicitud de la Unión, el Empleador se reunirá y abordará temas relacionados con el cumplimiento de la Ley de Reforma y Control de la Inmigración y cualquier otra legislación actual o futura, normas gubernamentales o políticas relacionadas con los inmigrantes, que afecten a los Empleados de la Unidad de Negociación.

3.4 No discriminación. Ningún empleado cubierto por este Contrato debe perder su antigüedad, compensación o beneficios por el solo hecho de cambiar su nombre o número de seguridad social, siempre y cuando el nuevo número de seguridad social sea válido y el empleado esté autorizado para trabajar en los Estados Unidos. El Empleador no podrá tomar medidas contra un empleado únicamente porque esté sujeto a un procedimiento de inmigración en el cual, por lo demás, el empleado esté autorizado a trabajar.

3.5 Control migratorio en el lugar de trabajo. 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, antes INS), en relación con el estado migratorio de un empleado cubierto por este Contrato, o si se presenta una orden de registro y/o arresto, una orden administrativa, una citación, u otra solicitud de documentación. La Unión acuerda mantener la confidencialidad de cualquier información que obtenga en virtud de esta disposición, y que utilizará dicha información únicamente para representar y/o ayudar al (a los) empleado(s) afectado(s) en lo que respecta al asunto del DHS. En reconocimiento de la finalidad del Artículo, el Empleador colaborará con las autoridades legales, incluidos los agentes del DHS, únicamente en la medida en que lo considere necesario y apropiado.

El Empleador solo debe permitir la revisión de los Formularios I-9 (Forms I-9) por parte del DHS o del Departamento del Trabajo (por su sigla en inglés DOL) después de un aviso por escrito con un mínimo de (3) tres días de antelación, u otro período de tiempo según lo dispuesto por la ley o cuando dicha inspección sea en cumplimiento 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 y/o arresto del DHS, orden administrativa, citación u otro proceso legal firmado por un juez o magistrado federal que cite especialmente a los empleados o requiera la presentación de los Formularios I-9 (Forms I-9). 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. En la medida en que sea legalmente posible, el Empleador debe proporcionar un entorno privado para que el DHS pueda interrogar a los empleados.

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

En caso de venta de un negocio o de sus activos, 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 Formularios I-9 (Forms I-9) de sus empleados con el Empleador sucesor por un período de tres (3) años y después el sucesor deberá ocuparse de mantener dichos formularios. El Empleador no debe tomar una acción laboral adversa contra un empleado basada únicamente en los resultados de una verificación electrónica del estado migratorio o de autorización de trabajo.

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

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. El Empleador se compromete a que en un plazo de 60 días:

- a) no tomará ninguna acción adversa contra ninguno de los empleados que figuren en el aviso, incluyendo el despido, la suspensión, represalias o discriminación contra alguno de ellos, como consecuencia únicamente del recibo de una carta de no coincidencia u otra discrepancia;

- b) no exigirá a los empleados que figuren en el aviso que proporcionen una copia de su tarjeta de Seguridad Social para que el Empleador la revise, ni que completen un nuevo Formulario I-9 (Form I-9), o que proporcionen una prueba nueva o adicional de su autorización de trabajo o de su estado migratorio únicamente como resultado del recibo de una carta de no coincidencia, a menos que se requiera lo contrario para evitar el riesgo de enjuiciamiento; y
- c) no se comunicará con la SSA ni con ninguna otra agencia gubernamental; únicamente como resultado de una carta de no coincidencia de la SSA.

En caso de que la discrepancia no se resuelva en un plazo de 60 días, el Empleador puede tomar las acciones necesarias, incluyendo la terminación del vínculo laboral, hasta corregir el problema y evitar el riesgo o la responsabilidad del Empleador. Dicha acción no estará sujeta al procedimiento de reclamación contractual.

3.8 Antigüedad y licencias para ausentarse por motivos relacionados con inmigración. Con previa solicitud, los empleados podrán disfrutar de una licencia de hasta cinco (5) días hábiles no remunerados al año durante la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo, con el fin de ocuparse de los procedimientos del DHS y de cualquier otro asunto relacionado con el empleado y su núcleo familiar (padres, cónyuge y/o hijo dependiente). El Empleador puede solicitar pruebas que acrediten dicha licencia.

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, salvo que sea exigido por la ley. Un empleado sujeto a un procedimiento migratorio o de deportación no puede ser despedido únicamente a causa de un procedimiento migratorio o de deportación pendiente, siempre y cuando el empleado esté autorizado a trabajar en los Estados Unidos.

En caso 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, el Empleador debe notificar a la Unión por escrito, y a petición de la Unión, que se compromete a reunirse con la Unión para tratar la naturaleza del problema y determinar si se puede resolver. Siempre que sea posible, esta reunión se realizará antes de que el Empleador emprenda cualquier acción.

En caso de que un empleado no proporcione las pruebas pertinentes de que está autorizado para trabajar en los EE. UU. después de su período de prueba o de inducción, y su empleo se termine por esta razón, el Empleador acuerda reincorporar de inmediato al empleado a su cargo anterior, si está disponible, una vez

que el empleado proporcione la autorización de trabajo pertinente en un plazo de 12 meses a partir de la fecha de terminación.

Si el empleado necesita más tiempo, el Empleador volverá a contratar al empleado en la próxima vacante disponible bajo la categoría anterior del empleado, en calidad de nuevo empleado sin antigüedad, una vez que este proporcione la debida autorización de trabajo dentro de un máximo de 12 meses adicionales. Las Partes acuerdan que, en este caso, dichos empleados estarán sujetos a un período de prueba.

Las disposiciones del Artículo 8 sobre las vacaciones prorrateadas para los empleados que hayan sido despedidos no son aplicables a los empleados cubiertos por esta sección.

3.9 Trabajadores con conocimientos limitados de inglés. El inglés como idioma del lugar de trabajo. El Empleador reconoce el derecho que tienen los empleados a utilizar el idioma de su elección cuando hablen entre ellos durante las horas de trabajo, siempre y cuando dichas conversaciones se desarrollen de manera respetuosa con residentes, pacientes, familiares y otros empleados a la vez que sean coherentes con una atención de calidad.

A petición del empleado, el Empleador permitirá la presencia de otro miembro de su personal, cuando se encuentre disponible, para que actúe como intérprete de los empleados que no dominen el idioma inglés durante cualquier entrevista de investigación que pueda dar lugar a medidas disciplinarias o al despido. Cuando el Empleador no pueda proporcionar un intérprete, la Unión lo proporcionará.

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

ARTÍCULO 4: DERECHOS GERENCIALES

4.1 Derechos del Empleador. Se acuerda mutuamente que el Empleador tiene el derecho y la obligación de administrar los centros y dirigir la fuerza laboral. Esto incluye, entre otros, el derecho a contratar, transferir, promover, reclasificar, despedir, reducir horas, establecer y administrar las normas disciplinarias y de rendimiento laboral, implementar nueva tecnología, asignar personal a los centros de acuerdo con la ley estatal y el CBA, así como despedir a los empleados sujetos a las condiciones establecidas en este CBA.

Las declaraciones de derechos de la Gerencia y de las funciones del Empleador, mencionadas anteriormente, son globales y no se deben interpretar de manera tal que excluyan otras funciones que no se hayan mencionado de forma específica, excepto cuando dichos derechos estén específicamente restringidos o modificados por este Contrato.

4.2 Negociación de impacto. El Empleador proporcionará a la Unión un aviso por anticipado de los cambios propuestos, en el caso de que dichos cambios puedan repercutir en los salarios o las horas de los Empleados de la Unidad de Negociación. La Unión se reserva el derecho, en virtud de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (por su sigla en inglés NLRA), de negociar las repercusiones del cambio propuesto para los Empleados de la Unidad de Negociación. Con el fin de agilizar el proceso de la negociación de impacto, las Partes acuerdan los siguientes principios:

1. La negociación de impacto se limita a los temas obligatorios, tal y como los define la NLRA, por ejemplo, las tasas salariales.
2. La negociación de impacto solo puede ser promovida por SEIU Local 503 o por el Presidente de Avamere de la División de Asilos para Ancianos (o el representante del Presidente). El personal de la Unión o del Empleador no puede solicitar unilateralmente una negociación de impacto.
3. La negociación de impacto no se prolongará después de los quince (15) días calendario a partir de la primera reunión, excepto por acuerdo mutuo de las Partes.
4. Las Partes están obligadas a negociar de buena fe. Si las Partes no logran llegar a un acuerdo en un plazo de quince (15) días calendario a partir del inicio de la negociación de impacto, en ese caso el Empleador podrá implementar unilateralmente el cambio propuesto. La negociación de “buena fe” está definida por la NLRA, lo cual requiere que las Partes compartan información, se reúnan para tratar el tema y trabajen para encontrar soluciones de sentido común.
5. En el caso extremadamente improbable de que la Unión o el Empleador negocien de “mala fe”, cualquiera de las Partes puede plantear el problema ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales (por su sigla en inglés NLRB). Este proceso está definido en la ley por la NLRA y las políticas de la NLRB.

4.3 Exclusión de renuncia. El hecho de que el Empleador no ejerza función o responsabilidad alguna que por el presente le quede reservada, o si las ejerce 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.

4.4 Manual del Empleador. Los términos y condiciones laborales que se estipulan en el Manual actual para el Empleado del Empleador regirán el empleo de los empleados cubiertos por este Contrato cuando las políticas de dicho Manual no entren en conflicto directo con disposición alguna expresa de este Contrato. Se entiende que las disposiciones de este Contrato regirán en caso de presentarse algún conflicto. Tras la

ratificación de este Contrato, el Empleador le proporcionará a la Unión una copia de cualquier cambio posterior en el Manual para el Empleado, y la Unión tendrá derecho a reclamar por cualquier cambio que entre en conflicto directo con una disposición expresa de este Contrato. El Empleador debe continuar informando a la Unión sobre los cambios en el Manual para el Empleado. La Unión se reserva el derecho a reclamar con respecto a cualquier nueva política que, en consideración de la Unión, entre en conflicto con el CBA. La Unión debe presentar la queja en un plazo de 30 días a partir de la recepción del aviso por escrito o de forma electrónica de los cambios.

4.5 Supervisión y asignaciones de trabajo. Los empleados deben trabajar siguiendo las instrucciones del supervisor. El Empleador se reserva el derecho de establecer la cantidad de empleados y los métodos de trabajo requeridos para realizar cualquier actividad, en cumplimiento de lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo y la ley Estatal y Federal.

ARTÍCULO 5: DERECHOS, REPRESENTANTES Y DELEGADOS DE LA UNIÓN

5.1 Comportamiento y cortesía profesional. El Empleador y la Unión acuerdan fomentar en todos, independientemente de su cargo o profesión, un comportamiento eficiente, cortés y digno cuando interactúen con colegas, residentes del centro y visitantes. El Empleador y la Unión acuerdan que todos los empleados, gerentes y representantes de la Unión en el centro se tratarán con dignidad, respeto y cortesía. En virtud de las relaciones laborales habituales (como las medidas disciplinarias, el proceso de presentación de quejas y de los Comités de la Gerencia y los Empleados (por su sigla en inglés LMC), etc.), ninguna de las Partes difundirá, o causará que se difunda, alguna acusación o informe que esté destinado a desacreditar públicamente a otra la Parte o que afecte negativamente a la integridad, credibilidad o reputación de dicha Parte. Esta cláusula no requiere que la Unión o el Empleador supervisen las publicaciones en las redes sociales del personal de la unidad de negociación y del personal que no forma parte de la unidad de negociación.

5.2 Acoso. El Empleador y la Unión acuerdan que los comportamientos que perjudiquen, intimiden u obliguen a las personas vulnerables pueden propiciar un entorno laboral hostil. Entre los ejemplos de dicho comportamiento se incluyen, entre otros:

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

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

5.3 Acceso de los representantes de la Unión. La Unión le proporcionará al Empleador el nombre del representante de la Unión. Los representantes de la Unión tendrán acceso al centro para consultar al Empleador, los Delegados de la Unión y/o los miembros de la unidad de negociación, y en virtud de administrar este Contrato. La Unión debe avisar con 24 horas de antelación al Administrador del centro antes de ingresar al edificio. El Administrador podrá negar el ingreso al edificio mediante una respuesta por correo electrónico, en caso de que los representantes de la Unión no proporcionen un aviso previo por escrito con más de 24 horas de anticipación o en circunstancias extremas, como una inspección estatal o por una enfermedad contagiosa en el centro. Si el Administrador no proporciona una respuesta por escrito, no se le prohibirá al representante de la Unión el acceso al centro. Si la visita al centro está relacionada con la presentación de una queja de parte de un empleado o la investigación de una posible queja, el representante de la Unión tendrá acceso inmediato a las instalaciones del Empleador. Después de ingresar al centro, el representante de la Unión debe informarle al Administrador, o su delegado, sobre su visita. El representante de la Unión debe reunirse con los empleados fuera del horario laboral en la sala de descanso de los empleados u otra área que no sea de trabajo.

5.4 Información de la Unión. El Empleador:

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

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

5.6 Orientación para los miembros nuevos de la Unión. 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. El Empleador proporcionará treinta (30) minutos de tiempo remunerado para que un Delegado de la Unión y los nuevos empleados lleven a cabo una Orientación para Nuevos Empleados de la Unión (por su sigla en inglés NUEO). La NUEO se realizará en una sala proporcionada por el Empleador. Si el día de la orientación se restringe el acceso a la Unión (debido a casos de brotes virales o inspecciones estatales), el Empleador permitirá que el Delegado de la Unión y los nuevos empleados se reúnan de manera virtual. La Unión es responsable de organizar los servicios virtuales, como una reunión en línea. Todos los Empleados de la Unidad de Negociación deben asistir obligatoriamente a dichas Orientaciones de la Unión durante su primer mes de contratación.

5.7 Estipendio diario para días de cabildeo conjunto. El Empleador designará dos (2) días por año calendario para otorgarles a los empleados tiempo de licencia para que participen en los días de cabildeo aprobados por la Coalición entre los Empleados y la Gerencia por una Atención de Calidad o por Avemere. La Unión y el Empleador pueden, mediante acuerdo mutuo, establecer días adicionales. El Empleador hará todo lo posible para darles permiso a los empleados, conforme lo especifique la Unión en el caso de días de cabildeo, teniendo en cuenta las necesidades operativas. Adicionalmente, el Empleador acepta pagarle a máximo dos (2) Empleados de la Unidad de Negociación por centro un estipendio diario de cincuenta

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

5.8 Actividades voluntarias de la Unión. En el caso de las actividades de los empleados derivadas de este Artículo, incluida la negociación colectiva con el Empleador, que no estén en la categoría de tiempo remunerado, los empleados podrán utilizar el tiempo libre remunerado que hayan obtenido. En ninguna circunstancia, los empleados verán una reducción de su estado ni perderán beneficios de atención de salud por las actividades que realicen de conformidad con este Artículo.

5.9 Reuniones de todo el personal. Cuando el Empleador realice Reuniones de Todo el Personal programadas periódicamente en el centro, se le dará la oportunidad a un Representante y/o Delegado de la Unión de dirigirse a la Unidad de Negociación durante 10 minutos. Avamere puede limitar este tiempo debido a circunstancias extraordinarias, como brotes virales inspecciones estatales.

ARTÍCULO 6: EMPLEADOS DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN EN PERÍODO DE PRUEBA

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

6.2 Retención de los nuevos empleados. El Empleador llevará a cabo una reunión para evaluar el desempeño entre el trigésimo (30) y el sexagésimo (60) día del período de prueba del empleado. El supervisor del empleado revisará el desempeño del empleado con el fin de identificar las habilidades y comportamientos que deben mejorarse de modo que el empleado pueda conservar con éxito su empleo una vez finalizado el período de prueba. El supervisor consultará con el Tutor y/o instructor del empleado en cuestión acerca de la evaluación de desempeño del empleado en período de prueba.

6.3 No se aplica el principio de justa causa durante el período de prueba. En cualquier momento durante el transcurso o al terminar el período de prueba, el Empleador puede despedir a cualquier Empleado de la Unidad de Negociación en período de prueba, si así lo decide, y dicho despido no estará sujeto a las disposiciones sobre quejas y arbitraje establecidas en el presente Contrato.

ARTÍCULO 7: EMPLEADOS TEMPORALES DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

7.1 Empleados temporales de la Unidad de Negociación. Se pueden contratar Empleados temporales de la Unidad de Negociación en los casos en que el Empleador considere dentro de lo razonable, al momento de la contratación, que el trabajo será de naturaleza temporal, para cumplir los niveles mínimos de personal, para reemplazar Empleados de la Unidad de Negociación que estén de vacaciones o tengan una licencia para ausentarse, para evitar recurrir a una agencia de empleo externa o para resolver una necesidad urgente de personal dentro de un centro. En caso de que el Empleador contrate a Empleados temporales de la Unidad de Negociación para cubrir las necesidades de personal, el Empleador lo notificará de inmediato a la Unión.

7.2 Tiempo de servicio. Se pueden contratar Empleados temporales de la Unidad de Negociación por un período hasta de cuatrocientas ochenta (480) horas o doce (12) semanas, lo que resulte de menos duración. Cualquier Empleado temporal de la Unidad de Negociación que trabaje continuamente en un mismo centro durante cuatrocientas ochenta (480) horas o doce (12) semanas, se convertirá en un Empleado regular de la Unidad de Negociación. Se debe notificar a la Unión cuando se contraten Empleados temporales de la Unidad de Negociación. Si se contrata a un Empleado temporal de la Unidad de Negociación para reemplazar a un empleado que tenga una licencia para ausentarse, se pueden extender las cuatrocientas ochenta (480) horas o doce (12) semanas por el tiempo que dure dicha licencia. Los voluntarios no remunerados y los pasantes no remunerados que obtienen créditos académicos no se considerarán Empleados de la Unidad de Negociación, temporales ni de otro tipo, y no están sujetos al presente Contrato.

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

7.4 Derechos de reincorporación de los empleados permanentes de la Unidad de Negociación. Si un Empleado permanente de la Unidad de Negociación ocupa un cargo temporal, el empleado seguirá estando cubierto por los términos de este contrato. El empleado podrá volver a ocupar su cargo anterior (si está disponible) una vez que finalice el período del cargo temporal. Si el cargo anterior no está disponible, el empleado será reincorporado a un cargo disponible, para el cual esté cualificado y con un salario igual.

ARTÍCULO 8: ANTIGÜEDAD

8.1 Definición de antigüedad. La antigüedad de un Empleado de la Unidad de Negociación se definirá como el tiempo que el empleado ha estado trabajando en el centro cubierto por un contrato colectivo de trabajo entre el Empleador y la Unión. Si un Empleado de la Unidad de Negociación es trasladado voluntaria o involuntariamente (sin incluir la terminación del vínculo laboral por justa causa) a otro centro, el Empleado de la Unidad de Negociación conservará su antigüedad.

8.2 Acumulación de antigüedad.

1. El Empleado de la Unidad de Negociación empieza a acumular antigüedad tras culminar satisfactoriamente el período de prueba y es retroactiva desde la fecha de contratación del empleado.
2. En caso de que haya un Recorte de Personal o se tenga una licencia para ausentarse superior a tres (3) meses, se deja de acumular antigüedad, pero no se pierde.
3. La antigüedad de un Empleado de la Unidad de Negociación se perderá en caso de: despido por justa causa; incumplimiento de la reincorporación al trabajo tras el vencimiento de una licencia para ausentarse; formar parte de un Recorte de personal superior a doce (12) meses; renuncia voluntaria o jubilación; a menos que el Empleado de la Unidad de Negociación sea contratado y reubicado en otro Centro de Avamere cubierto por este Contrato en un plazo de tres (3) meses contados a partir de una renuncia voluntaria.

8.3 Recorte de personal. Ningún recorte de personal, eliminación de cargos o reducción de la fuerza laboral tendrá como resultado la reducción salarial ni la pérdida de los derechos de prelación por antigüedad de un Empleado de la Unidad de Negociación. No se hará un Recorte de Personal sin:

1. Notificarle a la Unión con treinta (30) días de anticipación. Dicho aviso debe indicar la categoría laboral, el número de horas y los Empleados de la Unidad de Negociación que se verán afectados por el Recorte de Personal.
2. La Unión puede solicitar una reunión para efectos de evitar o mitigar dicho Recorte de Personal y discutir los procedimientos que deberán seguirse. Dicha reunión se llevará a cabo en un plazo de quince (15) días siguientes al aviso del Recorte de Personal.
3. En primer lugar se debe despedir a los Empleados temporales y en período de prueba de la Unidad de Negociación incluidos en las categorías laborales afectadas, independientemente de sus períodos de empleo individuales. Posteriormente se deben despedir a los Empleados de la Unidad de Negociación que no estén en período de prueba por orden inverso a su antigüedad. No se debe despedir al empleado con más antigüedad si hay un empleado con menos antigüedad trabajando en la misma categoría laboral en el mismo turno.

8.4 Reducción de horas. Durante los períodos temporales en los que haya censo bajo, el Empleador reducirá las horas de la siguiente manera:

1. El Empleador puede eliminar turnos completos. El Empleador también puede acortar la duración del turno de trabajo de uno o más Empleados de la Unidad de Negociación por departamento y por turno.
2. En primer lugar, el Empleador debe buscar voluntarios que deseen reducir sus horas. Si hay varios voluntarios, el Empleador aceptará a dichos voluntarios que se irán rotando por orden de antigüedad, empezando por el empleado con más antigüedad en el turno.
3. Si no hay voluntarios y el Empleador va a cancelar un turno completo o a reducir las horas, este cancelará los turnos o reducirá las horas rotando los empleados por orden de antigüedad, empezando por el empleado con menos antigüedad trabajando en el turno y siguiendo hasta el empleado con más antigüedad en dicho turno. En caso de que un Empleado de la Unidad de Negociación pierda quince (15) horas en un mes calendario, el Empleador acepta reunirse y consultar con la Unión lo referente al impacto de que continúe la reducción de horas.
4. Una Reducción de Horas no se considerará un Recorte de Personal, tal y como se define en la Sección 8.3: "Recorte de Personal".
5. Los Empleados de la Unidad de Negociación que voluntariamente deseen reducir sus horas o a quienes les tengan que reducir las horas tienen la opción de usar el Tiempo Libre Remunerado, en caso de que hayan acumulado Tiempo Libre Remunerado. Si el Empleado de la Unidad de Negociación decide no usar el Tiempo Libre Remunerado disponible, este no recibirá un pago por el tiempo no trabajado.
6. Ningún Empleado de la Unidad de Negociación perderá su elegibilidad para recibir beneficios debido a la reducción de horas que ocurra, voluntaria o involuntariamente, a menos que el Empleado de la Unidad de Negociación esté programado (en la programación mensual publicada) para trabajar un promedio de menos de (30) horas semanales durante más de (2) períodos de pago consecutivos o según lo permitido en la práctica actual.

8.5 Prelación por antigüedad. Un Empleado de la Unidad de Negociación al que se le reduzcan las horas, o que se vea afectado por un recorte de personal, puede ocupar una vacante o sustituir a un Empleado de la Unidad de Negociación con menos antigüedad en cualquier categoría laboral, siempre y cuando esté cualificado para hacer el trabajo. Un Empleado de la Unidad de Negociación que se vea sustituido por un Recorte de Personal o tenga una reducción en sus horas también gozará de los derechos de prelación por antigüedad.

8.6 Reintegro. Cuando haya una vacante durante un recorte de personal, los Empleados de la Unidad de Negociación que se hayan visto afectados y estén cualificados para ocupar la vacante serán reintegrados por orden de antigüedad.

1. Los derechos de reintegro permanecerán vigentes durante dieciocho (18) meses.
2. Los Empleados de la Unidad de Negociación que gocen de derechos de reintegro se denominan "Empleados Reintegrados".

3. El Empleador le debe notificar por escrito a el (los) Empleado(s) Reintegrado(s) por escrito sobre la opción que tiene(n) de volver a trabajar con mínimo siete (7) días calendario de anticipación a la fecha en que el Empleador desea que el (los) Empleado(s) Reintegrado(s) vuelva(n) a trabajar.
 - a) El aviso de Reintegro se debe hacer en la forma estipulada en el Apéndice B de este Contrato. En caso de que el Empleador envíe un aviso de reintegro, este deberá notificar de inmediato a la Unión. Los Empleados Reintegrados tendrán veinticuatro (24) horas desde el recibo del Aviso de Reintegro enviado por correo postal, a la dirección que el Empleado Reintegrado haya registrado, para indicar sin lugar a duda que volverá a trabajar (“Aviso de Aceptación”).
 - b) Si el Empleado Reintegrado no entrega un Aviso de Aceptación, se considerará que el Empleado Reintegrado renuncia irrevocablemente a los derechos de Reintegro.

ARTÍCULO 9: ASIGNACIONES Y OFERTAS DE EMPLEO

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

9.2 Ofertas de empleo en internet. El Empleador puede utilizar un sistema de selección y/u oferta de empleo por internet o medios informáticos sin aprobación de la Unión, siempre y cuando el componente de selección se utilice solamente con personas que todavía no sean Empleados de la Unidad de Negociación.

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

1. Todas las vacantes y cargos nuevos en la unidad de negociación serán publicados por un período de siete (7) días calendario. Las publicaciones deben incluir la categoría, el turno y la tasa salarial. Las “publicaciones” u “ofertas” pueden incluir el uso de un sistema de selección y/u oferta de empleo por internet o medios informáticos, pero deben incluir una publicación física, junto al reloj biométrico del centro, o en otro lugar de mutuo acuerdo que incluya la fecha de publicación del aviso.
2. El Empleador ofrecerá la vacante a los aspirantes de la unidad de negociación cualificados que se hayan presentado a la publicación inicial de los siete (7) días. El cargo se ofrecerá al aspirante de la unidad de negociación con más antigüedad en el centro, siempre y cuando dicho aspirante esté cualificado para el cargo. Si el Empleado de la Unidad de Negociación decide no aceptar el cargo, se ofrecerá la vacante al siguiente aspirante con más antigüedad, y así sucesivamente hasta agotar el grupo de aspirantes de la unidad de negociación o hasta cuando se ocupe la vacante.

3. Si el cargo no es ocupado por un aspirante cualificado de la Unidad de Negociación, el Empleador puede ofrecerle el cargo a una persona que no forme parte de la unidad de negociación si dicha persona está cualificada. Los Delegados de la Unión pueden publicar el cargo en cualquier otro centro de Avamere cubierto por este Contrato. Los Empleados de la Unidad de Negociación en dichos centros tendrán la misma oportunidad de postularse a la vacante o al nuevo cargo que los demás aspirantes que no pertenecen a la unidad de negociación.

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

9.5 Cambios en el horario. El Empleador tiene el derecho de, luego de enviar un aviso con catorce (14) días de anticipación, cambiar el turno, los días laborales o el horario de un Empleado de la Unidad de Negociación. Si, antes del período de catorce (14) días, el Empleado de la Unidad de Negociación le informa por escrito al Empleador que no podrá cumplir los acuerdos de atención familiar o infantil por el cambio ordenado, dicho Empleado de la Unidad de Negociación tendrá un total de treinta (30) días contados a partir de la fecha que el Empleador informó al Empleado de la Unidad de Negociación del cambio para hacerlo. “Atención familiar” se refiere al cuidado de un hijo, padre, abuelo o hermano, o la familia política de cualquiera de estas personas, o el cuidado del cónyuge o la Pareja de Hecho, tal y como se define en la Sección 14 de este Contrato.

ARTÍCULO 10: HORAS REGULARES, HORAS EXTRA Y HORARIOS

10.1 Semana laboral. La semana laboral comprende desde el domingo a las 12:00 a. m. hasta el sábado a las 11:59 p. m.

10.2 Descansos para comer. Los Empleados de la Unidad de Negociación que trabajan un turno de seis (6) horas o más deben tener durante el turno un descanso no remunerado para comer de treinta (30) minutos como mínimo. El supervisor del departamento debe programar el descanso para comer. Si un empleado trabaja durante todo o una parte de su descanso para comer, este recibirá el pago correspondiente por ese tiempo. Un Empleado de la Unidad de Negociación debe contar con autorización previa para trabajar durante el descanso para comer y tiene que registrar dicho trabajo en la documentación correspondiente del Empleador.

10.3 Períodos de descanso/pausas. Los Empleados de la Unidad de Negociación tendrán derecho a un período de descanso remunerado de quince (15) minutos por cada cuatro (4) horas trabajadas o una fracción superior a esta. El supervisor del departamento debe programar los períodos de descanso. Si un empleado de la Unidad de Negociación trabaja durante su descanso, recibirá el pago correspondiente a quince (15) minutos adicionales. Adicionalmente, el empleado debe notificar de inmediato a su supervisor y tiene que registrar dicho trabajo en la documentación correspondiente del Empleador.

10.4 Evitar interrupciones de los descansos programados. No se les pedirá a los Empleados de la Unidad de Negociación que vuelvan a trabajar durante sus descansos, salvo en casos en que la atención a los residentes se vea perjudicada. El supervisor es responsable de garantizar que los Empleados de la Unidad de Negociación puedan tomar sus descansos mediante la programación de períodos de descanso (en consulta con los empleados implicados) y, de ser necesario, buscar que alguien cubra el trabajo de los Empleados de la Unidad de Negociación durante el período de descanso.

10.5 Publicación y cambios de los horarios de trabajo. Los horarios de trabajo se deben publicar lo antes posible, pero a más tardar el día quince (15) o el día veinte (20) del mes anterior al mes correspondiente con la programación. Si el Empleador utiliza un sistema de programación en línea, el horario publicado debe coincidir con el sistema en línea. Una vez se hayan publicado los horarios de trabajo, el Empleador debe notificarles a los Empleados de la Unidad de Negociación con catorce (14) días de anticipación, si se van a hacer cambios en el horario, a menos que los Empleados de la Unidad de Negociación implicados aprueben los cambios. Esta Sección no es aplicable en casos en que:

1. Sea necesario aumentar las horas de conformidad con la Sección 10.6 de este Artículo.
2. Sea necesario reducir las horas de conformidad con el Artículo 8: “Antigüedad”, Sección 8.4: “Reducción de horas”.

10.6 Turnos extra. El Empleador podrá solicitar que los empleados trabajen turnos extra según sea necesario para cumplir con los requisitos operativos. En caso de que se soliciten turnos extra, el Administrador o la persona designada por el Administrador utilizará los procedimientos para voluntarios que se indican a continuación en el orden en que se mencionan:

1. El Empleador podrá cubrir los turnos extra de los que tenga conocimiento, publicando una lista de turnos vacantes con espacio para que los Empleados de la Unidad de Negociación se inscriban en dichos turnos. Si más de un Empleado de la Unidad de Negociación se inscribe para el mismo turno, dicho turno será asignado al Empleado de la Unidad de Negociación por orden de antigüedad.
2. Si un Empleado de la Unidad de Negociación está trabajando y el turno extra está dentro de la categoría del Empleado, se le pedirá al Empleado que lo realice.
3. Se pedirá a los Empleados de la Unidad de Negociación que se ofrezcan como voluntarios comenzando por el empleado cualificado de más antigüedad, incluyendo aquellos que no estén trabajando actualmente, pero que estén disponibles y cualificados para realizar el trabajo.
4. Si el Empleado de la Unidad de Negociación trabaja todos los turnos habituales programados para el período de pago, recibirá una “prima por turno extra voluntario” de siete dólares y cincuenta centavos (\$7.50) sumados a su tasa básica salarial por todas las horas efectivamente trabajadas desde una (1) hora hasta ocho (8) horas durante el (los) turno(s) extra(s) para ese período de pago. Si el Empleado de

la Unidad de Negociación tiene una ausencia no justificada y no cubierta durante el período de pago, la prima por turno extra voluntario se perderá para ese período de pago y se pagará en el siguiente período de pago.

5. Si no hay voluntarios que puedan realizar el trabajo, el Empleador podrá cubrir el cargo con cualquier recurso disponible.
6. Si el Empleador no puede cubrir los turnos vacantes después de haber seguido los pasos anteriores, le podrá exigir a un Empleado de la Unidad de Negociación que trabaje cuatro (4) horas adicionales como máximo. Esto se hará rotando por orden de antigüedad, empezando por el Empleado de la Unidad de Negociación con menos antigüedad en el turno, pasando después a los Empleados de la Unidad de Negociación en turno, y finalizando con Empleados de la Unidad de Negociación que no están de turno (por orden inverso de antigüedad), también será considerada la prima por turno extra. Los Empleados de la Unidad de Negociación que deban trabajar recibirán una prima por turno extra de cinco dólares y cincuenta centavos (\$5.50) la hora, que se sumará a su tasa básica salarial por las horas efectivamente trabajadas, las cuales no deben superar las cuatro (4) horas. A la hora de definir los turnos requeridos, la Gerencia tendrá en cuenta los aspectos relacionados con las dificultades, incluyendo, entre otros, las necesidades de atención infantil, horarios escolares, etc. Los Empleados de la Unidad de Negociación que deban trabajar horas extra como se indica en esta sección serán notificados de las horas extra requeridas al menos dos (2) horas antes de que finalice su turno programado, excepto en circunstancias extremas. Los Empleados de la Unidad de Negociación, que estén trabajando debido a que se ofrecieron como voluntarios para cubrir un turno vacante o que fueron obligados a cubrir un turno (u horas) vacante, no podrán ser obligados a trabajar para cubrir más turnos (u horas) vacantes dentro del período de pago.
7. Los turnos extra serán objeto de revisión y discusión durante cada reunión periódica programada por el LMC del centro.

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

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

10.9 Empleados a tiempo completo. Un Empleado de la Unidad de Negociación programado periódicamente, y que trabaje un promedio de treinta (30) horas o más a la semana durante un período de doce (12) meses, será considerado de Tiempo Completo.

10.10 Cancelación de turnos. Si un Empleado de la Unidad de Negociación se presenta a trabajar conforme al horario programado, pero el centro no requiere sus servicios, el Empleado recibirá el trabajo y/o sueldo correspondiente a dos (2) horas de su turno. En períodos de censo bajo, cuando el Empleador

necesite cancelar el turno de uno o más Empleados y el Empleador se dé cuenta, antes de iniciar el siguiente turno, de que será necesario cancelar el turno de un Empleado, el Empleador seguirá el proceso definido en el Artículo 8: “Antigüedad”, Sección 8.4, y les avisará por teléfono a los Empleados mínimo dos (2) horas antes de la hora en la que el Empleado tiene que presentarse a trabajar.

10.11 Empleados de medio tiempo. Un Empleado de la Unidad de Negociación programado periódicamente, y que trabaje menos de 30 horas a la semana durante un período de doce (12) meses, será considerado de Medio Tiempo. Salvo lo dispuesto en el Artículo 13: “Tiempo libre remunerado”, los Empleados de medio tiempo de la Unidad de Negociación no recibirán ningún beneficio.

10.12 Aviso de ausencia al turno. Se les puede reportar una ausencia no justificada a los Empleados de la Unidad de Negociación que no le notifiquen su ausencia a un turno programado a su supervisor con cuatro (4) horas de anticipación; si llaman antes de iniciar el turno, esto también puede dar lugar a una medida disciplinaria que puede incluir la terminación del vínculo laboral. El aviso se considerará como efectuado si: (1) el empleado puede proporcionar verazmente el nombre del supervisor al que le notificó; (2) el empleado puede proporcionar verazmente la hora en la que realizó la notificación; y (3) la persona notificada es el supervisor inmediato del Empleado de la Unidad de Negociación, o una persona designada por el supervisor, o por el Administrador del centro como responsable de la programación.

10.13 Empleados por día. El Empleador puede contratar una cantidad limitada de Empleados Por Día de la Unidad de Negociación. Los Empleados Por Día de la Unidad de Negociación son empleados que no tienen un horario ordinario programado y pueden ser llamados para cubrir a los Empleados de la Unidad de Negociación que estén ausentes. Los empleados Por Día deben trabajar un mínimo de dos (2) turnos al mes con el fin de conservar el empleo. Aquellos empleados Por Día que no trabajen o se nieguen a trabajar un mínimo de dos (2) turnos solicitados al mes se considerará que han dado por terminado su vínculo laboral de forma voluntaria. Los empleados de la Unidad de Negociación Por Día no serán elegibles para recibir los beneficios.

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

10.15 Personal CMA. No se asignarán residentes a los Asistentes Médicos Certificados (por su sigla en inglés CMA) con el fin de cumplir con las proporciones mínimas del personal Asistente de Enfermería Certificada (por su sigla en inglés CNA) en el turno de día y cuando haya menos de dos (2) CMA en los turnos vespertinos y nocturnos. Los CMA deben ser notificados con 24 horas de anticipación antes de que se trasladen al centro para que les sean asignados residentes, si las condiciones lo permiten. No se puede asignar residentes a los CMA y a la vez que estos suministren medicamentos, dado que está prohibido por la ley estatal.

ARTÍCULO 11: SALARIOS Y COMPENSACIÓN

11.1 El PTO en los cheques de pago. El tiempo libre remunerado (por su sigla en inglés PTO) que hayan ganado los Empleados de la Unidad de Negociación aparecerá en los cheques de pago.

11.2 Salario. El salario lo recibirá en o antes de la fecha de pago. Los Empleados de la Unidad de Negociación no estarán en la obligación de asistir a reuniones ni desempeñar función alguna para el Empleador como condición para recibir su salario. Si un día de pago cae un sábado, el salario estará disponible antes de las 9:00 a. m. del viernes anterior. Si un día de pago cae un domingo, el salario estará disponible antes de las 9:00 a. m. del lunes siguiente.

11.3 Diferenciales de turno. Todos los Empleados de la Unidad de Negociación que trabajen por la tarde (VESPERTINO o 2.º turno) o por la noche (NOCTURNO o 3.º turno) recibirán los siguientes diferenciales de turno además de la tasa salarial por hora ordinaria del empleado.

Tabla diferencial de turnos		
VESPERTINO	\$1.00 la hora	2:00 p. m a 10:00 p. m
NOCTURNO	\$1.50 la hora	10:01 p. m a 6:00 a. m

11.4 Salario y bonos de permanencia. La intención de los bonos de permanencia es disminuir la rotación de los empleados e incentivar a los empleados a largo plazo para que continúen trabajando en Avamere. 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. Los Empleados de la Unidad de Negociación que tengan quince (15) años o más de antigüedad al momento de la entrada en vigor del contrato recibirán los bonos por los quince (15) años dentro de los sesenta (60) días posteriores a la ratificación del contrato.

Bonos de permanencia tras cumplirse la fecha de aniversario (es decir, la Fecha de Contratación)	Valor del bono
1.º aniversario	\$100
2.º aniversario	\$200
3.º aniversario	\$300
5.º aniversario	\$500
8.º aniversario	\$800
10.º aniversario	\$1,000 más \$40 al mes (ver la sección 11.5)
15.º aniversario	\$1,500
20.º aniversario	\$2,000

11.5 Bono por permanencia de diez años Al cumplir diez años de empleo, los Empleados de la Unidad de Negociación de tiempo completo recibirán un bono de permanencia de cuarenta dólares (\$40) al mes, el cual se pagará a partir del primer día de pago después de la fecha de aniversario del empleado.

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

11.7 Ajustes al salario mínimo. Si en algún momento las tasas salariales de los Empleados de la Unidad de Negociación son inferiores a las tasas salariales mínimas del Estado de Oregón, las Partes iniciarán una negociación de impacto para tratar este asunto.

11.8 Reconocimiento basado en la experiencia. La Unión y el Empleador acuerdan que esta Tabla de Reconocimiento basado en la Experiencia entrará en vigor a partir de su ratificación. La Unión y el Empleador elaborarán un proceso mutuamente acordado para verificar que cada Empleado de la Unidad de Negociación se encuentre en el nivel correcto de la tabla salarial. Este proceso debe ser coordinado en un nivel superior de la Unión y el Empleador. No es de interés para ninguna de las Partes que los empleados individuales negocien su nivel de salario actual con el Administrador de su centro.

Cada Empleado de la Unidad de Negociación debe ser ubicado en un nivel de la tabla salarial. Los empleados no deben tener tarifas salariales que se encuentren entre niveles salariales. Ningún Empleado de la Unidad de Negociación perderá su salario como resultado de la asignación de los empleados a los distintos niveles salariales.

Las personas contratadas en los cargos representados por la Unidad de Negociación recibirán el reconocimiento por los años anteriores de experiencia en un cargo idéntico en Avamere y/o en la industria de la atención a largo plazo, mediante previa verificación.

1. Reconocimiento para CMA. Los CMA con experiencia previa de CNA recibirán un reconocimiento del 100 % por la experiencia previa como CNA al momento de su asignación en la escala de CMA. Los CMA que tengan experiencia laboral con otro empleador (que no sea Avamere) recibirán un reconocimiento del 50 % por la experiencia previa como CNA. Los CMA que hayan sido promovidos de un cargo de Técnico Médico en un Centro de Vida Asistida recibirán un reconocimiento del 50 % por la experiencia como Técnico Médico al momento de su asignación en la escala de CMA.

2. Reconocimiento para RA. Los Asistentes de rehabilitación (por su sigla en inglés RA) con experiencia previa de CNA recibirán un reconocimiento del 100 % por la experiencia previa y serán asignados a la escala salarial de RA en el nivel que proporcione un aumento mínimo de \$0.75 sobre el nivel de la escala salarial como CNA consistente con la experiencia de CNA. Por ejemplo: los RA con experiencia como CNA en otro lugar o negocio recibirán un reconocimiento del 50 % por la experiencia previa como CNA.
3. Reconocimiento para CNA. Los CNA serán acreditados con años de experiencia basados en la fecha de expedición inicial de la certificación de CNA por la Junta de Enfermería del Estado de Oregón. Los CNA con experiencia previa como Cuidadores en un Centro de Vida Asistida recibirán un reconocimiento del 50 % por la experiencia previa al momento de su asignación en la escala de CNA. Un CNA que adquiere o tiene una certificación de CNA 2 será asignado a la escala salarial con la categoría laboral de CNA 2 conforme al nivel establecido en la tabla de experiencia.
4. Reconocimiento por los servicios en el área de la alimentación. Los Cocineros y Asistentes de Nutrición recibirán un reconocimiento por los servicios previos con el Empleador en el mismo rol. Los Cocineros con experiencia previa como Asistentes de Nutrición recibirán un reconocimiento por la experiencia como Asistentes de Nutrición y serán asignados a la escala salarial de Cocinero en el nivel que proporcione un incremento mínimo de \$0.75 sobre el nivel de la escala salarial como Asistentes de Nutrición consistente con la experiencia como Asistentes de Nutrición. Por ejemplo: los Cocineros con experiencia como Asistentes de Nutrición en otro lugar o negocio recibirán un reconocimiento del 50 % por la experiencia previa como Asistentes de Nutrición al momento de su asignación en la escala de Cocinero.
5. Reconocimiento por servicios de Limpieza y Lavandería. Las personas empleadas en estos departamentos recibirán un reconocimiento por los años de servicio previos en un entorno de atención a largo plazo. Las personas recibirán un reconocimiento del 50 % por la experiencia previa en un entorno de atención de salud que no sea de largo plazo.

Ningún Empleado de la Unidad de Negociación que sea promovido de un puesto, o categoría laboral no relacionado con la enfermería, a un puesto o categoría laboral relacionado con la enfermería y representado por la Unidad de Negociación, recibirá un recorte o reducción del salario como resultado de su ascenso.

Tabla de experiencia

Cargo	El mismo cargo en Avamere	El mismo cargo en atención a largo plazo	El mismo cargo no relacionado con la atención a largo plazo	Un cargo diferente en Avamere	Un cargo diferente a la atención a largo plazo
CMA	100 %	100 %	50 %	100 % (CNA)	50 % (CNA)
RA	100 %	100 %	50 %	100 % (CNA)	50 % (CNA)
CNA/CNA 2	100 %	100 %	100 %	100 % (cuidador)	50 % (cuidador)
Cocinero	100 %	100 %	50 %	100 % (asistente de nutrición)	50 % (asistente de nutrición)
Asistente de nutrición	100 %	100 %	50 %		
Recepción	100 %	100 %	50 %		
Asistente de actividades/ conductor de bus	100 %	100 %	50 %		
Limpieza/lavandería	100 %	100 %	50 %		
Asistente de mantenimiento	100 %	100 %	50 %		

11.9 Escalas salariales y COLA. En el primer año (1), a partir de la Implementación, es decir el 1.º de mayo del 2021, los Empleados de la Unidad de Negociación cambiarán a la Escala Salarial basada en una tasa inicial de \$18.00 la hora en el caso de los CNA (véase el Apéndice C: Escala salarial). Cada año, en la fecha de aniversario de los Empleados, estos pasarán al siguiente nivel más alto de la escala salarial dentro de su categoría laboral. Para los años siguientes del contrato colectivo de trabajo, las Partes acuerdan revisar la Escala Salarial de la siguiente manera:

1. El 1.º de abril del 2022, las Partes efectuarán una revisión de la escala salarial con respecto al valor económico de la fórmula acordada por la Alianza y la Unión, con el fin de asignar fondos destinados al ajuste del costo de vida (por su sigla en inglés COLA) a partir del 1.º de mayo del 2022. Este COLA podrá aplicarse con carácter retroactivo. La finalidad de este proceso es que las tarifas salariales de Avamere sigan siendo competitivas en Oregon.
2. El 1.º de abril del 2023, las Partes efectuarán una revisión de la escala salarial con respecto al valor económico de la fórmula acordada por la Alianza y la Unión, con el fin de asignar fondos destinados al COLA a partir del 1.º de mayo del 2023. Este COLA podrá aplicarse con carácter retroactivo. La finalidad de este proceso es que las tarifas salariales de Avamere sigan siendo competitivas en Oregon.
3. El COLA se otorgará en los años 2 y 3. El COLA se determinará mediante la “fórmula” de negociación con los empleadores de la Alianza (que tendrá lugar entre el 5 de julio y el 30 de septiembre del 2021). En caso de que las Partes no logren llegar a un acuerdo antes del 30 de septiembre del 2021, Avamere

y SEIU 503 iniciarán negociaciones directas para determinar una fórmula específica entre Avamere y SEIU 503.

Las Partes eliminarán cualquier categoría que ya no esté en vigor e incluirán la categoría que se haya excluido involuntariamente de la escala salarial para los Empleados actuales de la Unidad de Negociación. La finalidad de esta cláusula es incluir con exactitud la fuerza laboral actual.

ARTÍCULO 12: DÍAS FERIADOS Y LICENCIAS POR ASUNTOS PERSONALES

12.1 Días feriados. Los siguientes días serán remunerados como días feriados: Día de Año Nuevo, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Día de Navidad (25 de diciembre). Previa solicitud por escrito y suficiente anticipación, un Empleado de la Unidad de Negociación puede intercambiar otro día por el Día de los Caídos, el Día de la Independencia o el Día del Trabajo, en cuyo caso, ese día que de otro modo sería feriado no se considerará como tal para dicho Empleado de la Unidad de Negociación. “Suficiente anticipación” se entiende como un aviso con mínimo treinta (30) días de anticipación.

12.2 Programación del tiempo libre en días feriados. El tiempo libre en días feriados se programará de manera equitativa, teniendo en cuenta: las necesidades de los residentes, las necesidades y el criterio del Empleador y los intereses de los Empleados de la Unidad de Negociación.

12.3 Pago de prima en días feriados. Si un Empleado de la Unidad de Negociación trabaja un Día Feriado, este recibirá el doble de su tasa salarial ordinaria por todas las horas trabajadas el Día Feriado. Sin embargo, con el fin de recibir el doble de su tasa ordinaria, el Empleado debe trabajar su turno programado del día feriado, el turno programado inmediatamente anterior al turno del día feriado, y el turno programado inmediatamente posterior al turno del día feriado.

12.4 Horas en días feriados. Para efectos de este artículo, el “día feriado” se define en aumentos de veinticuatro (24) horas. Por ejemplo: en el caso de un turno que empieza a las 10:00 p. m. del 24 de diciembre y termina a las 6:00 a. m. del 25 de diciembre, un Empleado de la Unidad de Negociación recibirá su tasa salarial ordinaria por las dos (2) primeras horas del turno y pago de día feriado por las seis (6) horas restantes del turno.

12.5 Trabajar un día feriado. Salvo lo dispuesto en la Sección 12.1 de este Artículo, si un Empleado de la Unidad de Negociación no trabaja en un día feriado, este no debe recibir pago.

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

ARTÍCULO 13: TIEMPO LIBRE REMUNERADO

13.1 Acumulación del PTO. Los Empleados de la Unidad de Negociación tendrán derecho a recibir tiempo libre remunerado cada año (además de los días feriados y licencias específicas que se describen en el Artículo 14: “Licencia adicional remunerada”), prorrateado para empleados de medio tiempo. El “año” se refiere al año de servicio individual de cada Empleado de la Unidad de Negociación contado a partir de su contratación. El final del año de cada Empleado de la Unidad de Negociación es su “Aniversario”.

Se acumulará tiempo libre remunerado con base en el período de pago de la siguiente manera:

Tiempo de servicio	Por período de pago
Después de 90 días	2.50 horas
De 13 a 60 meses	4.17 horas
De 61 a 120 meses	5.83 horas
De 121 a 180 meses	7.50 horas
Más de 181 meses	9.00 horas

13.2 Límites de acumulación del PTO El PTO de los Empleados a tiempo completo de la Unidad de Negociación se limitará de la siguiente manera:

Tiempo de servicio	Acumulación anual de tiempo completo
Después de 90 días	60 horas
De 13 a 60 meses	100 horas
De 61 a 120 meses	140 horas
De 121 a 180 meses	180 horas
Más de 181 meses	216 horas

13.3 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, los empleados no podrán acumular ningún PTO adicional hasta que hayan usado el PTO de manera que su PTO vuelva a estar por debajo del límite.

13.4 Proceso de aprobación de solicitudes del PTO. Si el tiempo libre remunerado se solicita con anticipación, el Empleador aprobará o rechazará la solicitud por escrito en un plazo de catorce (14) días siguientes al recibo de la solicitud escrita. Las solicitudes de tiempo libre remunerado realizadas con más de dos (2) meses de anticipación no serán rechazadas sin causa justificada. Las solicitudes escritas del PTO pueden realizarse hasta con seis (6) meses de anticipación al tiempo libre solicitado. Las solicitudes escritas se tendrán en cuenta según el orden de recepción. Si se reciben dos o más solicitudes escritas pidiendo el mismo tiempo libre dentro de un período de veinticuatro (24) horas, y el Empleador se inclina por aprobar la solicitud, la solicitud se aprobará teniendo en cuenta la antigüedad, conforme a la definición de Antigüedad en las demás partes de este Contrato.

13.5 El PTO y terminación del vínculo laboral.

1. Renuncia con aviso adecuado: los Empleados que renuncien y den aviso adecuado (enviado con mínimo 2 semanas de anticipación) serán elegibles para recibir el pago de todas las horas del PTO obtenidas por la totalidad del valor.
2. Renuncia sin aviso adecuado: los Empleados que renuncien sin dar aviso adecuado (menos de 2 semanas de anticipación) no recibirán pago alguno por el PTO obtenido.
3. Terminación del vínculo laboral con causa: los Empleados que sean despedidos con causa no recibirán pago por el PTO obtenido.
4. En caso de fallecimiento, los Empleados pueden designar un beneficiario para el PTO no utilizado.

13.6 Uso del PTO en caso de enfermedad. Los Empleados de la Unidad de Negociación pueden utilizar el tiempo libre remunerado en caso de enfermedad o para cuidar a sus familiares enfermos.

13.7 El PTO basado en la tasa salarial ordinaria. Se pagará el tiempo libre remunerado a la tasa salarial ordinaria del empleado.

13.8 Reportarse enfermo. Los Empleados de la Unidad de Negociación no estarán obligados a conseguir su propio reemplazo si gozan de licencia remunerada o de licencia no remunerada cuando se reportan enfermos.

13.9 Salir temprano del trabajo por enfermedad. Un Empleado de la Unidad de Negociación que sale temprano del trabajo por enfermedad o una emergencia personal puede usar el PTO por las horas que no trabajó en su(s) turno(s) programado(s).

**La tasa ordinaria por hora no incluye los diferenciales de turno ni ningún incentivo de pago por el PTO ordinario. La tasa ordinaria por hora incluye los diferenciales de turno en caso de enfermedad elegible de conformidad con la Ley de Licencias por Enfermedad de Oregón.*

**Los "familiares" incluyen a las Parejas de Hecho, tal y como se define en la Sección 14.1: "Licencia por duelo".*

**La palabra "empleado" se refiere a un Empleado de la Unidad de Negociación.*

ARTÍCULO 14: LICENCIA ADICIONAL REMUNERADA

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

14.1 Licencia por duelo. Un Empleado de la Unidad de Negociación recibirá su tasa salarial ordinaria hasta por tres (3) días hábiles programados de licencia en caso de fallecimiento de un miembro del núcleo familiar. Para efectos de este Artículo, el “núcleo familiar” incluirá a los padres, cónyuge, hermanos, abuelos, hijos, nietos, parientes adoptivos correspondientes, parientes políticos, pareja de hecho u otros miembros de la familia inmediata. La “pareja de hecho” hace referencia a una persona de cualquier género que no está casada ni tiene vínculo consanguíneo con el empleado; es la única persona ligada al empleado por análoga relación de afectividad; vive con el empleado bajo el mismo techo y pretende hacerlo indefinidamente; y es responsable junto con el empleado del bienestar mutuo. Una relación marital de hecho puede ser demostrada mediante alguno de los siguientes tipos de documentación: a) una hipoteca o contrato de arrendamiento conjunto; b) la designación de la pareja de hecho como beneficiaria de un seguro de vida; c) la designación de la pareja de hecho como principal beneficiaria del testamento del empleado; d) el contrato de unión marital de hecho; e) poderes notariales sobre propiedades y/o atención de salud; y f) la copropiedad de un vehículo, cuenta corriente o cuenta de crédito.

14.2 Licencia por servicio como jurado/testigo. Un Empleado de la Unidad de Negociación llamado a servir como jurado recibirá el pago por cada día laboral perdido, hasta por tres (3) días de licencia remunerada. Un Empleado de la Unidad de Negociación citado como testigo por un tribunal recibirá licencia no remunerada; sin embargo, si el Empleado de la Unidad de Negociación es citado como testigo por un asunto del cual el Empleador constituye una Parte, el Empleado recibirá remuneración por ese tiempo.

ARTÍCULO 15: LICENCIA NO REMUNERADA

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

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

15.2 Licencia por incapacidad no relacionada con el trabajo. Los Empleados de la Unidad de Negociación que se encuentren incapacitados debido a lesión, enfermedad o embarazo serán elegibles para obtener una licencia por incapacidad hasta de seis (6) meses. La licencia por incapacidad puede coincidir con la licencia por

motivos familiares. El Empleador podrá cubrir el cargo. Las licencias de más de seis (6) meses podrán ser otorgadas a discreción del Empleador. Al final de dicha licencia (independientemente de su duración), el Empleado de la Unidad de Negociación debe reincorporarse a un cargo que sea equivalente en cuanto al salario y la categoría laboral, pero puede ser un turno diferente.

15.3 Licencia militar. Se otorgarán licencias para ausentarse con el fin de prestar servicio en las fuerzas militares de los Estados Unidos o ser componente de reserva conforme a la ley vigente.

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

15.5 Licencia de permanencia. Avamere puede conceder a un Empleado de la Unidad de Negociación una licencia adicional no remunerada y amparada debido a problemas personales de salud médica o mental. Los Empleados que han estado trabajando durante mínimo un (1) año, y que hayan utilizado todas las opciones disponibles de licencia por incapacidad, estatal y/o federal, y que no puedan volver a trabajar debido a una afección grave de salud, podrán recibir 12 semanas adicionales de licencia no remunerada. El Empleado debe proporcionar al Empleador cada 30 días, la documentación de soporte emitida por un proveedor de atención de salud autorizado, con el fin de corroborar que es necesario continuar con la licencia. Si el empleado está en condiciones de volver a trabajar dentro de las doce (12) semanas adicionales, podrá regresar al empleo en el cargo que ocupaba anteriormente. Si ese cargo ya no está disponible, el empleado que regresa será reincorporado a cualquier cargo disponible y para el que esté cualificado. El empleado que regresa no podrá sustituir o desplazar a otro empleado con el fin de retomar su empleo. El empleado no acumulará beneficios de tiempo libre adicional y deberá pagar la parte correspondiente al empleado de cualquier prima de seguro aplicable durante la licencia. Al regresar al trabajo, se acreditará al empleado toda su antigüedad durante el período de licencia. La continuación de los beneficios durante la licencia de permanencia será responsabilidad exclusiva del empleado en licencia.

15.6 Otras licencias. A su entera discreción, el Empleador puede otorgar licencias para ausentarse.

ARTÍCULO 16: JUBILACIÓN

El plan 401 (k) continuará con las siguientes disposiciones:

- 16.1 Elegibilidad.** Los empleados serán elegibles tras noventa (90) días de empleo y dieciocho (18) años o más.
- 16.2 Inscripción de empleados.** Los empleados serán inscritos automáticamente en un plan 401(k) una vez que superen su período de prueba de 90 días. Los empleados podrán rechazar la inscripción automática.
- 16.3 Aportes del empleado.** El empleado puede diferir hasta el monto máximo permitido por ley.
- 16.4 Aportes complementarios del Empleador.** El Empleador puede, a su entera discreción, hacer un aporte complementario equivalente al del Empleado, que no es de carácter discrecional.
- 16.5 Montos de los aportes.** Los aumentos en los aportes se deben realizar en enteros porcentuales.
- 16.6 Retiros por dificultades financieras.** Los Empleados tienen la posibilidad de efectuar retiros por dificultades financieras conforme a la ley federal. Los Empleados no pueden retirar dinero de las cuentas 401 (k).
- 16.7 Cambios de proveedor.** En caso de que el Empleador cambie de proveedor del plan 401(K), el Empleador deberá notificarlo a la Unión.

ARTÍCULO 17: AYUDA PARA EL PAGO DE MATRÍCULA

- 17.1 Programa.** El Empleador pagará hasta \$1,500.00 por período por concepto de matrícula y libros/materiales de los Empleados a tiempo completo de la Unidad de Negociación cualificados. Los Empleados de la Unidad de Negociación que participan en el programa recibirán el reembolso de la matrícula y los libros/materiales a más tardar treinta (30) días después del envío de los recibos al Empleador.
- 17.2 Proceso de solicitud.** Para solicitar los beneficios de educación continua, el Empleado de la Unidad de Negociación debe:
1. Presentar una propuesta escrita que incluya el curso al que aspira, los requisitos que debe cumplir, la duración, los costos estimados, las clases previstas y las metas que espera lograr el Empleado al cumplir con el requisito académico. Además, la solicitud debe ir firmada por el administrador del centro.

2. Tener una excelente evaluación del centro inmediatamente antes de realizar la solicitud educativa formal.
3. Firmar un acuerdo en el que se establece que el Empleador recibirá un reembolso del costo educativo deducido del salario del empleado en los siguientes casos:
 - a. Cuando no se termine el curso con una calificación aprobatoria mínima de C.
 - b. Cuando el Empleado de la Unidad de Negociación renuncie o su vínculo laboral se dé por terminado en un plazo de un (1) año contado a partir de la fecha de culminación del curso.

La ayuda de matrícula se considerará como un préstamo realizado en beneficio exclusivo del Empleado de la Unidad de Negociación. El único propósito de la definición de “beneficio exclusivo del Empleado de la Unidad de Negociación” es que el préstamo sea reembolsado al Empleador, incluidos, entre otros, su último salario. El préstamo debe ser reembolsado únicamente en los siguientes casos: Cuando no se termine el curso con una calificación aprobatoria mínima de C; cuando el Empleado de la Unidad de Negociación renuncie o su vínculo laboral se dé por terminado en un plazo de un (1) año contado a partir de la fecha de culminación del curso.

17.3 Elegibilidad. El Empleado de la Unidad de Negociación debe trabajar por lo menos un (1) año antes de poder acceder a los beneficios educativos. El delegado de la gerencia de la Empresa, quien tiene la opción de entrevistar al Empleado de la Unidad de Negociación para evaluar el beneficio educativo, revisará la propuesta.

17.4 Costos de certificación y renovación. El Empleador debe reembolsar en los siguientes casos: cuando obtenga las certificaciones de CNA, CMA, RA, de reanimación cardiopulmonar (por su sigla en inglés CPR) y manipulación de alimentos. El Empleador debe reembolsarles a los Empleados de la Unidad de Negociación los costos incurridos para mantener certificaciones exigidas como condición laboral según su categoría laboral, en un plazo de 30 días.

ARTÍCULO 18: DERECHOS DE LOS EMPLEADOS Y MEDIDAS CORRECTIVAS POR JUSTA CAUSA

18.1 Derecho a formar parte de una Unión. Los empleados de Avamere tienen derecho a participar o negarse a participar en actividades relacionadas con la unión, tal y como se define en la legislación aplicable. Ni la Unión ni el Empleador obligarán, intimidarán, discriminarán o tomarán represalias contra ningún Empleado por participar o negarse a participar en actividades relacionadas con la unión. Si la Unión o el Empleador consideran que un empleado, la Unión o el Empleador están incumpliendo este Artículo, los representantes de mayor rango de la Unión y del Empleador se reunirán para tratar el asunto y dar posibles soluciones, antes de aplicar medidas disciplinarias a cualquier empleado.

18.2 Justa causa. El Empleador tiene el derecho de implementar Acciones Correctivas, entre las cuales se puede incluir el despido (también conocido como terminación del vínculo laboral) o medidas disciplinarias, a cualquier Empleado de la Unidad de Negociación, cuando el Empleador considere que existe una justa causa para tomar Medidas Correctivas. La Acción Correctiva se dictará con la intención de mejorar el desempeño del empleado, reducir o eliminar la conducta disruptiva e inapropiada con el fin de apoyar el éxito del empleado y/o mejorar el entorno laboral. La Acción Correctiva no puede ser dictada de forma discriminatoria o como represalia. Los motivos de la Acción Correctiva, incluyendo el despido del empleo, se estipulan en el Manual para el Empleado y las Políticas del Empleador. Dichas causales son solo ejemplos y no constituyen una lista exclusiva. La Unión y el Empleador reconocen el derecho del Empleador a establecer políticas de Acción Correctiva en su Manual para el Empleado, siempre y cuando el Empleador respete los principios de justa causa. Las infracciones que justifican el despido inmediato deben incluir, entre otras, una sola acción u omisión grave relativa a comportamiento impropio hacia un residente o una acción u omisión repetida que constituya abuso o negligencia. Para decidir si una acción u omisión es grave, el Empleador debe considerar los siguientes factores (ningún factor es determinante, pero todos ellos deben ser considerados para estimar si la acción u omisión fue grave):

- ¿El residente sufrió lesiones físicas o psicológicas?
- ¿El Empleado de la Unidad de Negociación tomó medidas correctivas inmediatas?
- ¿El Empleado de la Unidad de Negociación aceptó y se arrepintió por lo ocurrido?
- ¿Las acciones del Empleado de la Unidad de Negociación reflejaron indiferencia hacia el residente?
- ¿El residente sufrió lesiones debido al incumplimiento del plan de cuidado?
- ¿Era razonable esperar que el Empleado de la Unidad de Negociación supiera lo que debía haber hecho?

No se requiere un veredicto oficial de abuso o negligencia para concluir que una acción u omisión de parte de un Empleado de la Unidad de Negociación se defina como tal. Sin perjuicio de cualquier otra disposición contenida en este Contrato, cualquier Empleado de la Unidad de Negociación cuyo vínculo laboral se dé por terminado y que más adelante sea encontrado responsable de abuso, negligencia o maltrato hacia un

residente durante una acción administrativa definitiva que no se encuentre en proceso de apelación o ante un tribunal de justicia, será considerado como despedido por justa causa. Además, cualquier Empleado de la Unidad de Negociación cuyo vínculo laboral se dé por terminado porque la ley le exija al Empleador que lo haga, se considerará despedido por justa causa.

18.3 Información del residente. En caso de que una Queja de un Empleado de la Unidad de Negociación involucre información directa de un residente, el hecho de que el Empleador no presente al residente involucrado como testigo no será motivo para revocar un despido, suspensión u otra Acción Correctiva proferida debido a comportamiento impropio hacia un residente, siempre y cuando el Empleador tenga otros medios para encontrar evidencia en contra del Empleado.

18.4 Proceso de acción correctiva. Si un supervisor tiene motivos para dictar una Acción Correctiva a un Empleado de la Unidad de Negociación, el supervisor hará lo posible para imponer tal Acción Correctiva de manera oportuna sin que esto suponga avergonzar indebidamente al empleado frente a otros Empleados de la Unidad de Negociación o que no pertenezcan a ella, ni frente a los residentes, familiares o al público. Todos los empleados tienen derecho a ser tratados con respeto y dignidad en todo momento. Si una conversación puede dar lugar a una Acción Correctiva, el empleado debe ser informado al respecto y debe tener la posibilidad de tener representación de la Unión durante dicha conversación. Dicha conversación debe incluir la explicación del supervisor sobre el motivo por el cual el Empleado de la Unidad de Negociación es investigado o se le está dictando una Acción Correctiva. El supervisor también puede optar por tener un testigo durante la conversación. En una situación que implique la suspensión de un Empleado de la Unidad de Negociación, el supervisor le dará una explicación al Empleado de la Unidad de Negociación acerca del motivo de la suspensión antes de que esta empiece. Si la suspensión se produce para efectos de investigación y dicha investigación no arroja resultados que justifiquen la (las) denuncias(s), el Empleado de la Unidad de Negociación será remunerado por el tiempo de suspensión. El Empleado de la Unidad de Negociación recibirá dicho pago durante el período de pago siguiente a la suspensión.

18.5 Principios de sanción progresiva. Salvo en caso de faltas muy graves que justifiquen la terminación del vínculo laboral, el Empleador aplicará los principios de sanción progresiva al momento de dictar una Acción Correctiva. Los principios de sanción progresiva deben ser utilizados salvo cuando la naturaleza del problema requiera una Acción Correctiva inmediata más seria.

La Unión reconoce que el Empleador tiene el derecho legal de proporcionar orientación y asesoramiento verbal documentado. La orientación y el asesoramiento no son considerados como una sanción progresiva formal, sino como una oportunidad para que el Empleador forme a los Empleados de la Unidad de Negociación (incluyendo, entre otros, las políticas, los procedimientos y el desempeño). Por lo tanto, la Unión tiene prohibido presentar una queja por la orientación y el asesoramiento documentados. El Empleador desestimarán automáticamente las quejas presentadas en contra de la orientación y el asesoramiento documentados. La sanción progresiva incluye los siguientes pasos:

Pasos para la Acción Correctiva

Paso 1	Advertencia por escrito documentada
Paso 2	Segunda advertencia por escrito documentada
Paso 3	Advertencia por escrito final
Paso 4	Terminación del vínculo laboral

18.6 Notificación de despidos y suspensiones. El Empleador notificará por escrito a la Unión acerca de cualquier suspensión o terminación involuntaria del vínculo laboral de un Empleado de la Unidad de Negociación en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas (excepto sábados, domingos y días feriados) a partir del momento de la suspensión o terminación del vínculo laboral.

18.7 Quejas. Las quejas acerca de la terminación del vínculo laboral comenzarán con el Paso 2 del proceso de presentación de quejas.

18.8 Acción correctiva relacionada con el expediente del personal. Todos los registros de Acciones Correctivas serán archivados en el expediente del empleado. Las Acciones Correctivas tendrán validez y permanecerán activas durante un período mínimo de doce (12) meses, salvo que se formalicen antes a entera discreción del supervisor inmediato del empleado. Un registro de Acción Correctiva relacionada con la atención a los residentes permanecerá vigente durante veinticuatro (24) meses después de su expedición, salvo que el Empleado de la Unidad de Negociación reciba una sanción relacionada durante dicho período de veinticuatro (24) meses; es decir, que la sanción original seguirá activa hasta que haya transcurrido un período de veinticuatro (24) meses durante el cual el Empleado de la Unidad de Negociación no reciba una Acción Correctiva relacionada. Esta disposición no se aplicará a una Acción Correctiva dictada por abuso o negligencia contra los residentes, acoso sexual o racial, errores en la medicación u otros comportamientos que infrinjan las leyes estatales o federales en las que no habrá fecha de vencimiento.

ARTÍCULO 19: REGISTROS DEL PERSONAL

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

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

ARTÍCULO 20: PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y ARBITRAJE

20.1 Intención. El objetivo de las Partes es resolver los problemas y conflictos de manera informal y en el nivel más bajo de supervisión, siempre que sea posible. Los empleados tienen derecho a tener Representación de la Unión en cualquier disputa que surja de la aplicación de este Contrato. En todos los niveles del proceso de presentación de quejas, el Empleador informará al empleado de este derecho antes de reunirse con este. El empleado es responsable de solicitar la representación de la Unión para que asista a las reuniones de investigación, disciplinarias y relacionadas con la queja. En la medida de lo posible y de manera oportuna, el Empleador respetará la elección del representante del empleado.

20.2 Encuentro de opción informal. Se invita al empleado a discutir una inquietud sobre el lugar de trabajo con su Jefe de Departamento. El Concepto de Puertas Abiertas se usa para que el empleado y el Jefe de Departamento discutan juntos las inquietudes sobre el lugar de trabajo. El Concepto de Puertas Abiertas es un método informal para resolver problemas a tiempo, mantener las relaciones de trabajo y promover un entorno laboral productivo para todos los empleados. A fin de facilitar la comunicación abierta y resolver oportunamente los problemas, se invita a los empleados a que le comuniquen al Empleador cualquier pregunta o inquietud relacionada con el trabajo. El Empleador ve con buenos ojos tales discusiones puesto que le permiten mantener un entorno productivo y armonioso. Los Empleados no estarán sujetos a ninguna acción laboral adversa por plantear inquietudes de buena fe y de manera profesional. Aunque se puede poner en contacto con cualquier miembro de la gerencia para discutir un problema o inquietud, el Empleador recomienda que los empleados primero intenten resolver la situación con su supervisor inmediato, ya que esa persona por lo general es la más indicada para evaluar la situación y proporcionar una solución adecuada. Si un empleado no está satisfecho con la decisión del supervisor o no se siente cómodo discutiendo el asunto con su supervisor inmediato, este puede acudir al jefe del supervisor inmediato. Las inquietudes se pueden expresar verbalmente. El Empleador tendrá quince (15) días calendario para brindar una respuesta a cualquier asunto que surja a través de la política de Puertas Abiertas.

20.3 Definición de queja. Una queja se definirá como una reclamación de infracción de una o más disposiciones específicas de este Contrato y que no esté excluida de manera expresa del procedimiento de presentación de quejas y arbitraje. De conformidad con este procedimiento, tanto la Unión como el Empleador están en capacidad de presentar una queja ante el otro, aunque el siguiente procedimiento está redactado desde la perspectiva de presentación de quejas por parte de la Unión ante el Empleador. Un empleado puede recibir servicios de asesoría o representación de parte de un representante de la Unión en cualquier nivel del procedimiento de presentación de quejas.

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

20.5 Nivel I: queja presentada por escrito ante el administrador. El empleado que tenga una queja, con la ayuda de un representante de la Unión debe, en un plazo de treinta (30) días calendario después de que el empleado conociera o hubiera conocido razonablemente la causa de dicha queja, presentarla por escrito ante el administrador. La queja escrita debe incluir la siguiente información pertinente:

1. El (los) Artículo(s) específico(s) de este Contrato que presuntamente hayan sido infringidos.
2. Una descripción breve basada en los hechos sobre cómo se infringieron las disposiciones específicas de la(s) Sección(es) identificada(s).
3. La fecha de cada presunta infracción de la(s) Sección(es) identificada(s).
4. El recurso solicitado.
5. Del (de los) demandante(s) y de los representantes de la Unión que presentan la queja.

El representante de la Unión y el administrador deben acordar una fecha de mutuo acuerdo para reunirse dentro de los quince (15) días calendario a partir del recibo de la queja por parte del Administrador con el

propósito de revisar y, cuando sea posible, intentar resolver el asunto. El Administrador debe proporcionar una respuesta a la queja escrita dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la reunión relacionada con una queja y por escrito. La respuesta por escrito se proporcionará al empleado y al representante de la unión.

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

20.6 Nivel II: apelación de la queja. Si las Partes no pueden resolver la disputa en el Nivel I, la Unión puede presentar una apelación de la queja y pasar al Nivel II. La Unión tiene quince (15) días calendario a partir del recibo de la respuesta o ausencia de respuesta del Paso I para notificar al Director de Recursos Humanos del Empleador por escrito (por ejemplo, mediante correo electrónico) la apelación por parte de la Unión de la queja para pasar al Nivel II.

Una vez recibida la apelación de la queja por escrito en el Nivel II, el Director de Recursos Humanos debe coordinar una reunión relacionada con la queja. El Director de Recursos Humanos, el representante de liderazgo designado por el Empleador y la Unión se reunirán en un plazo de quince (15) días calendario con el fin de llevar a cabo la reunión relacionada con la queja del Nivel II. El Director de Recursos Humanos y/o el Líder Designado proporcionarán una respuesta por escrito al representante de la Unión, en un plazo de quince (15) días calendario después de la fecha de dicha reunión.

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

20.7 Mediación opcional. Si la queja no se resuelve en el Nivel II, cualquiera de las Partes puede solicitar por escrito, en un plazo de quince (15) días calendario a partir de la respuesta o ausencia de respuesta del Nivel II, que el asunto sea remitido a mediación. El proceso de mediación no interferirá con la programación del arbitraje. La Parte solicitante debe solicitar un panel al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (en adelante, por su sigla en inglés "FMCS") u otro grupo de mediación que las Partes acuerden. Se seleccionará al mediador eliminando los nombres de la lista alternativamente hasta que quede un solo nombre. El mediador no tendrá autoridad para vincular legalmente a ninguna de las Partes mediante contrato.

20. 8 Nivel III: arbitraje En caso de que una queja no se resuelva en el Nivel II y las Partes no hayan recurrido a la mediación, la Unión podrá apelar al arbitraje mediante un aviso por escrito al Director de Recursos Humanos del Empleador en un plazo de quince (15) días calendario a partir de la fecha de en la que recibió la respuesta o ausencia de respuesta del Empleador a la queja en el Nivel II. Ninguna presunta infracción del Contrato o demanda por indemnización se someterá a arbitraje, salvo que haya sido presentada de manera oportuna y conforme al procedimiento identificado en las secciones anteriores. Después de que la unión haya notificado al Empleador de una apelación al arbitraje, la Unión iniciará el Proceso de Selección del Árbitro.

1. **Proceso de selección del árbitro.** Si el Empleador y la Unión no han establecido mediante acuerdo mutuo un panel permanente de árbitros tras la presentación oportuna de un requerimiento de arbitraje, la Parte peticionante debe solicitar al FMCS una lista en un plazo de treinta (30) días calendario y notificar al respecto a la otra Parte. El FMCS proporcionará a las Partes una lista de nueve (9) árbitros, de los cuales al menos cinco (5) deben tener un Doctorado en Derecho de un programa de posgrado en una facultad de derecho acreditada por el Colegio de Abogados de Estados Unidos. En un plazo de siete (7) días calendario después de recibida la lista, las Partes deben seleccionar al árbitro eliminando los nombres de la lista alternativamente. El último nombre que quede será el árbitro. La decisión sobre la Parte que inicie el procedimiento de eliminación de nombres se tomará lanzando una moneda al aire.
2. **Cronogramas de arbitraje.** Una vez 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, o en la fecha más próxima en la que todas las partes estén disponibles. La Unión y el Empleador, mediante acuerdo mutuo, pueden realizar cambios de procedimiento en el proceso de arbitraje dadas las circunstancias particulares de cada caso. Antes de la fecha de audiencia de arbitraje, el Empleador y la Unión desarrollarán una estipulación de hechos y usarán declaraciones juradas y otros métodos para ahorrar tiempo, de ser posible. El árbitro realizará la audiencia de tal manera que le permita agilizar la presentación completa de la evidencia y los argumentos de las Partes. Cualquier árbitro que acepte una asignación conforme a este Artículo acuerda emitir un laudo en un plazo de treinta (30) días calendario a partir del cierre de la audiencia; o sesenta (60) días calendario, si se presentan alegatos posteriores a la audiencia.
3. **Laudo arbitral y costo.** Cualquier disputa sobre el arbitraje 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 este Artículo disponga lo contrario, todos los costos, honorarios y gastos de Arbitraje, incluidos los costos del Árbitro, relator del tribunal, transcripción de la audiencia (si alguna de las Partes o el árbitro la solicita) y cualquier sala de audiencia correrán por cuenta de la Parte cuyo argumento no sea respaldado por el Árbitro. Si, a criterio del Árbitro, ninguno de los argumentos de las Partes es respaldado claramente por el Árbitro, este debe evaluar los costos anteriores a 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.

4. **Cronogramas de presentación de quejas/arbitraje.** Salvo que se indique lo contrario, los períodos y límites de tiempo indicados en el presente se calcularán a partir de la fecha real de recepción. Todas las notificaciones derivadas de este Artículo se deben enviar por correo electrónico o correo postal certificado o se deben entregar en persona. Tales períodos pueden ampliarse únicamente mediante acuerdo mutuo por escrito entre el Empleador y la Unión. En ausencia de tal acuerdo, los plazos serán obligatorios.
5. El hecho de que el (los) empleado(s) perjudicado(s) o la Unión no presenten adecuadamente una queja por escrito desde el inicio; posteriormente no procesen una queja en cualquiera de los niveles del procedimiento presentación de quejas y/o no sometan la reclamación a arbitraje conforme a los plazos que expresamente se estipulan en el presente, constituirá automáticamente una renuncia de la queja y prohibirá cualquier acción adicional posterior.
6. El hecho de que el Empleador no envíe una respuesta en cualquiera de los niveles del procedimiento de presentación quejas, o no se reúna con el Representante de la Unión en tales períodos, no constituirá consentimiento al respecto ni respaldo a la queja. El hecho de no haber enviado respuesta ni haberse reunido se considerará una negación de la queja a partir de la fecha de vencimiento del período de concertación aplicable. Si la Unión desea seguir adelante con la queja, puede, en un plazo de quince (15) días calendario a partir de la fecha de vencimiento, llevar la reclamación al siguiente nivel del Procedimiento Presentación de Quejas y Arbitraje.
7. Las comunicaciones por correo electrónico serán suficientes para satisfacer el requisito de presentación “por escrito” de los temas. Las comunicaciones por correo electrónico se considerarán “enviadas” o “entregadas” a partir de la fecha indicada en el correo electrónico del destinatario. Las partes serán responsables de verificar que las direcciones de correo electrónico sean correctas cuando utilicen el correo electrónico para enviar comunicaciones que deban realizarse por escrito.

8. Las Partes acuerdan que el árbitro debe aceptar una declaración por escrito firmada por un residente o paciente en lugar de su testimonio jurado. Ambas Partes tendrán igual acceso a tales declaraciones escritas. Las Partes acuerdan que ninguna llamará a un residente o paciente como testigo y el árbitro no considerará perjudicial la falta de comparecencia de un residente.

Resumen del cronograma relativo a las quejas

Proceso	Cronograma de la presentación	Proceso de presentación	Cronograma de la reunión relacionada con la queja	Cronograma de la respuesta del Empleador
Encuentro de opción informal	Tan pronto como sea posible.	Planteamiento verbal o por escrito con el supervisor inmediato u otro representante del Empleador.	Tan pronto como sea posible.	En un plazo de 15 días calendario a partir del encuentro informal, se dará una respuesta verbal al demandante y/o al representante de la Unión.
Nivel I	En un plazo de 30 días calendario desde que se produjo el asunto o desde que el empleado se enteró o recibió una respuesta al encuentro informal opcional.	La queja por escrito (a menudo por correo electrónico) se envía al administrador del centro.	La reunión relacionada con la queja en el Nivel I debe realizarse con el administrador en un plazo de 15 días calendario a partir de la fecha de recibo de la queja por escrito por parte del Empleador.	Respuesta por escrito a la Unión y al demandante en un plazo de 15 días calendario a partir de la reunión del Nivel I del procedimiento presentación de quejas.
Nivel II	En un plazo de 15 días calendario a partir del recibo de la respuesta (o ausencia de respuesta) del Empleador a fin de trasladar la queja del Nivel I al Nivel II.	Aviso por escrito (a menudo por correo electrónico) del traslado al Nivel II al Director de Recursos Humanos.	La reunión relacionada con la queja en el Nivel II debe realizarse con el Director de Recursos Humanos en un plazo de 15 días calendario a partir de la fecha de recibo de la notificación del Nivel II por parte del Empleador.	Respuesta por escrito a la Unión y al demandante en un plazo de 15 días calendario a partir del encuentro de opción informal
Mediación opcional	La Unión tiene 15 días calendario para presentar una mediación opcional.	La Unión notifica por escrito al FMCS y al Director de Recursos Humanos.	Tan pronto como sea posible. Sin que ello interfiera con las fechas de presentación o programación del arbitraje.	
Arbitraje	La Unión tiene 15 días calendarios para presentar una queja en el Nivel II a partir de la respuesta (o ausencia de respuesta) del Empleador para trasladar una queja en el Nivel II al arbitraje.	La Unión notifica al Director de Recursos Humanos del Empleador por escrito y notifica al FMCS.	En un plazo de 60 días después de la selección del árbitro, o tan pronto como lo permita la agenda del árbitro.	

ARTÍCULO 21: DIVISIBILIDAD

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

ARTÍCULO 22: COMITÉ DE LA GERENCIA Y LOS EMPLEADOS

22.1 El Comité de la Gerencia y los Empleados. Se creará un Comité de la Gerencia y los Empleados Estatal (por su sigla en inglés SLMC) en un plazo de 60 días a partir de la fecha de entrada en vigor del contrato sucesorio entre Avamere y SEIU 503. El SLMC se encargará principalmente de lo siguiente:

- Programar reuniones trimestrales a nivel estatal con el personal de los asilos para ancianos. El objetivo de las reuniones es mejorar la comunicación; la aplicación justa de las políticas, los procedimientos y el contenido del contrato; la resolución de problemas con el fin de mejorar la atención a los residentes; y abordar asuntos relacionados con la industria.
- El SLMC será organizado por Avamere y se celebrará en tiempo remunerado.
- El SLMC tendrá una cantidad igual de miembros de la gerencia y de la Unidad de Negociación.
- Los temas de las reuniones del SLMC incluirán, entre otros, los identificados durante la negociación para el 2021, los cuales son fundamentales para abordar los asuntos relacionados con el personal, la rotación de personal, la retención y la atención a los residentes:
 - Rotación de personal
 - Asistencia
 - Programación
 - Proporciones de personal para CNA, personal de limpieza, CMA y otros cargos representados
 - Personal en función de las necesidades
 - Mejora de procesos y tecnología
 - Políticas y procedimientos que afectan las funciones laborales realizadas por los Empleados de la Unidad de Negociación
 - Asuntos relacionados con la industria de la atención a largo plazo, los cuales pueden ser abordados en la Legislatura del Estado de Oregón y/o a nivel federal

22.2 Comité de la Gerencia y los Empleados en el lugar de trabajo. La Unión y el Empleador acuerdan realizar reuniones del comité de la gerencia y los empleados (LMC) cada mes en el lugar de trabajo para tratar temas de interés e importancia para la Unión y Avamere. Dichas reuniones se realizarán mensualmente y cada Parte puede presentar temas de discusión. El Empleador y la Unión designarán a sus propios miembros del comité. La cantidad de miembros del LMC de la Unidad de Negociación debe ser como máximo tres (3) Empleados de la Unidad de Negociación y tres (3) Empleados que no formen parte

de la Unidad de Negociación. Dicha cantidad puede variar mes a mes según los temas de la agenda o por otras razones. Los temas de discusión pueden incluir, entre otros:

- Atención a los residentes
- Necesidades de capacitación
- Niveles de personal
- Reconocimiento al personal
- Espíritu de trabajo del personal
- Políticas de los centros
- Programación

Los Empleados de la Unidad de Negociación recibirán remuneración por dicho tiempo. Este LMC no tendrá ninguna autoridad para negociar ni realizar acuerdos respecto a términos o condiciones laborales. Este LMC no tendrá ninguna autoridad para cambiar ninguno de los términos de este Contrato.

22.3 Prohibición en la negociación. Ni el SLMC ni los LMC específicos del lugar de trabajo tienen la facultad de modificar el Contrato Colectivo de Trabajo (CBA). Sin embargo, el SLMC y los LMC son de gran importancia para identificar mejoras en las operaciones tanto de Avamere como de la Unión. Con este fin, el SLMC y los LMC del lugar de trabajo pueden recomendar a las Partes cambios sobre los que SEIU y Avamere pueden acordar mutuamente negociar a través de una Carta de Acuerdo adicional, la cual podrá incluirse en el CBA.

ARTÍCULO 23: SEGURIDAD Y CAPACITACIÓN

El Empleador debe cumplir con sus obligaciones de proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, de conformidad con lo estipulado en las leyes y reglamentos federales, estatales y locales aplicables.

23.1 Normas y reglamentos de seguridad. El Empleador será responsable del cumplimiento de tales normas y reglamentos y de sus propias normas y reglamentos de seguridad. Esto incluye, entre otros, la ejecución y el seguimiento de los planes de Preparación ante Situaciones de Emergencia para cada centro.

23.2 Comité y Planes de Preparación ante Situaciones de Emergencia. Cada centro tendrá un Comité de Preparación ante situaciones de Emergencia, el cual será responsable de desarrollar e implementar un plan de Preparación ante situaciones de Emergencia con el fin de abordar enfermedades infecciosas, pandemias y otras formas de emergencia que puedan afectar a uno o más centros. En cada centro, el Empleador y los

Empleados de la Unidad de Negociación designarán a los miembros del Comité. Los miembros del Comité de Preparación ante Situaciones de Emergencia de los centros deben ser como máximo tres (3) empleados de la Unidad de Negociación y tres (3) miembros que no formen parte de la unidad de negociación. Los Empleados de la Unidad de Negociación recibirán una remuneración por su participación en las reuniones programadas. Los Comités de Preparación ante Situaciones de Emergencia se reunirán al menos dos veces al año.

Los planes de Preparación ante Situaciones de Emergencia tratarán los requisitos emitidos por las autoridades federales, Estatales y locales, así como las necesidades específicas o únicas de un centro y de los pacientes o residentes. Esto puede incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

- Protocolos de admisión, traslado y/o transporte de los residentes.
- Equipo de Protección Personal y otros equipos requeridos para casos de desastres específicos.
- Planificación en caso de desastres realización de simulacros y otras formas de capacitación.
- Relacionamiento y cooperación con otras organizaciones, agencias locales, Estatales y/o federales.
- Planes de asignación de personal en caso de emergencia.
- Distribución de alimentos y agua.
- Repercusiones en los empleados debido a una emergencia.

Los Empleados de la Unidad de Negociación participarán como miembros del Comité de Preparación ante Situaciones de Emergencia y contribuirán al desarrollo del plan de Preparación ante Situaciones de Emergencia según lo permita o exija la ley Estatal y federal. Los aportes adicionales con respecto al plan de Preparación ante Situaciones de Emergencia pueden remitirse al Comité de Preparación ante Situaciones de Emergencia a través del Comité de Seguridad y el Comité de la Gerencia y los Empleados del centro.

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

23.4 Enfermedades infecciosas. El Empleador debe proporcionar a los Empleados de la Unidad de Negociación información sobre las enfermedades infecciosas de los residentes, siempre y cuando dicha información no comprometa la Ley de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro de Salud (por su sigla en inglés HIPAA) ni infrinja de otro modo los derechos de confidencialidad de los residentes.

23.5 Vacunas y exámenes pagados por el Empleador. El Empleador pondrá a disposición de los Empleados de la Unidad de Negociación las vacunas contra la Hepatitis B, la gripe, así como pruebas tempranas de tuberculosis y radiografías de tórax (en caso de que la prueba de tuberculosis de un empleado resulte positiva) y pruebas para detectar el COVID-19 (en caso de que las condiciones del centro justifiquen las pruebas) de forma gratuita para el empleado. El Empleador pagará los exámenes y tratamientos de pediculosis y sarna cuando se presenten casos documentados en el centro. Las Partes podrán acordar la realización de pruebas y la aplicación de vacunas adicionales en caso de que las autoridades de salud estatales o federales declaren una emergencia.

23.6 Condiciones y equipos seguros. Ningún Empleado de la Unidad de Negociación estará obligado a trabajar en, con o cerca de una pieza de equipo insegura o bajo condiciones inseguras. Dichas disposiciones solo se invocarán después de una discusión del asunto entre un Empleado de la Unidad de Negociación con su supervisor, y en caso de no llegar a un acuerdo, con el Administrador o, en ausencia del Administrador, con su delegado. Determinar si la situación es insegura o no se basará en las directrices de seguridad determinadas por el Comité de la Gerencia y los Empleados y el Comité de Seguridad.

23.7 Capacitación para nuevos empleados. Todos los nuevos Empleados de la Unidad de Negociación que prestan atención directa a los residentes y los Empleados de la Unidad de Negociación, promovidos a cualquier cargo que preste atención directa a los residentes, recibirán hasta cinco (5) días de capacitación “práctica” remunerada, según corresponda, al momento de la contratación (es decir, según la experiencia y el grado de conocimientos). Esta capacitación se debe completar antes de que el Empleado comience a trabajar formalmente. El Empleador realizará una capacitación sobre el plan de Preparación ante situaciones de emergencia en el centro. La capacitación del Plan de Preparación ante Situaciones de Emergencia se realizará dos veces por año calendario. Todos los Empleados de la Unidad de Negociación deben asistir a la capacitación de Preparación ante Situaciones de Emergencia y recibirán un pago por el tiempo invertido en dicha capacitación.

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

ARTÍCULO 24: NI HUELGA NI SUSPENSIÓN DE LABORES

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

24.2 Notificación de la Unión. Si un Empleado o Empleados de la Unidad de Negociación se involucran en una huelga y el Empleador notifica a la Unión sobre tal acción, un representante de la Unión debe, tan pronto como sea posible, pedirles a los Empleados de la Unidad de Negociación que suspendan tal acción y regresen a trabajar de inmediato.

24.3 Infracción. Los Empleados de la Unidad de Negociación que participen en una huelga que infrinja los términos de este Artículo estarán sujetos a sanciones que podrían incluir la terminación del vínculo laboral.

24.4 Comunicación de la Unión. En caso de una infracción de una disposición en contra de las huelgas, la Unión:

- Desautorizará públicamente dicha acción de los Empleados de la Unidad de Negociación.
- Notificará a los Empleados de la Unidad de Negociación acerca de su desaprobación de dicha acción y les pedirá que suspendan tal acción y regresen a trabajar de inmediato.
- Publicará avisos en los tableros de anuncios de la Unión notificando que se desaprueban tales acciones y pidiéndoles a los Empleados de la Unidad de Negociación que regresen a trabajar de inmediato.

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

ARTÍCULO 25: SUCESIÓN

En caso de venta, cesión, alquiler o traspaso de un centro, el Empleador debe notificar a la Unión por escrito, por lo menos sesenta (60) días calendario antes de dicha transacción, sujeto a las regulaciones de la Comisión de Bolsa y Valores (por su sigla en inglés SEC) y otras leyes y reglamentos aplicables. Dicha notificación debe incluir el nombre y la dirección del posible nuevo dueño, cesionario, arrendatario o adquiriente. El Empleador

se debe reunir con los representantes de la Unión con el fin de negociar los efectos que tiene la transacción en los Empleados de la Unidad de Negociación, a más tardar cuarenta y cinco (45) días antes de cualquier transacción. No se divulgará ninguna información comercial confidencial a la Unión en ningún momento, salvo que la Unión adopte las medidas pertinentes para proteger la confidencialidad y el uso de dicha información.

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

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

1. Ninguna parte de esta disposición exigirá al empleador sucesor ofrecer los mismos planes de seguros médicos, odontológicos o de la vista, ni el mismo plan de jubilación o 401k, planes de seguros de vida colectivos ni seguros de discapacidad. El empleador sucesor puede implementar sus propios planes médicos, odontológicos o de la vista, plan de jubilación o 401k, plan de discapacidad y plan de seguro de vida colectivo, y puede implementar igualmente su propio plan de tiempo libre.
2. Respecto a los beneficios del seguro médico, el empleador sucesor debe ofrecer un plan que en general sea similar al plan ofrecido por el Empleador.
3. Ninguna parte de esta disposición exigirá al empleador sucesor mantener en vigor las disposiciones contractuales de vacaciones y licencias por enfermedad, siempre y cuando el empleador sucesor ofrezca una cantidad de tiempo libre equivalente a la cantidad total de tiempo libre para vacaciones y licencia por enfermedad incluida en este Contrato.
4. En caso de que el Empleador no pueda encontrar un comprador dispuesto a comprar el centro, conforme a los términos y condiciones aquí especificados, y el Empleador se vea enfrentado al cierre del centro, el Empleador debe notificar a la Unión sobre su intención de cerrar el centro. Después de notificarle a la Unión, las Partes se reunirán en un plazo de diez (10) días hábiles para discutir el posible cierre. El Empleador debe proporcionar evidencia de su intención de cerrar debido a que el posible comprador no

comparará el centro si debe respetar la disposición de “sucesión”. Luego de proporcionar tal evidencia, el Empleador quedará exento de su obligación derivada de las disposiciones de “sucesión” del contrato.

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

ARTÍCULO 26: SEGURO MÉDICO

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

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

26.3 Comité conjunto de atención de salud. El Empleador y la Unión deben establecer un comité conjunto para efectos de mantener una atención de salud asequible y de calidad para los Empleados de la Unidad de Negociación. El comité tendrá tres (3) Empleados de la Unidad de Negociación elegidos por la Unión y tres (3) representantes del Empleador. Las reuniones se realizarán al menos una vez al año, con al menos noventa (90) días de antelación a las renovaciones del plan de seguro de atención de salud, y los Empleados de la Unidad de Negociación recibirán su salario básico por hora correspondiente a todas las horas trabajadas durante las reuniones del comité. El Comité Conjunto de Atención de Salud (o el LMC regional) decidirá por mutuo acuerdo con el Empleador si se continúan pagando los \$50 dólares anuales previamente negociados destinados a las primas de atención médica proporcionadas por el Empleador. El Empleador debe negociar con los proveedores del plan durante la vigencia de este Contrato y debe aceptar, de buena fe, tales diseños del plan. La elaboración del plan se tratará en el comité conjunto de atención de salud. El Empleador hará todo lo posible para tratar de mantener un plan que proporcione beneficios similares por un costo similar, incluyendo los aumentos esperados por inflación del seguro médico en la misma área geográfica. La Unión incluirá a un miembro del comité conjunto de atención de salud para negociar un plan nuevo o revisado de seguro médico, odontológico y de vida. Este empleado estará facultado para emitir un concepto de las negociaciones del plan, pero el Empleador será el único responsable de la toma de decisiones. El Empleado recibirá remuneración por este tiempo.

26.4 Aportes del empleado. El Empleador debe pagar el setenta y ocho (78 %) de la prima del seguro médico de los empleados de tiempo completo que se inscriban en el plan médico solo para empleados, patrocinado por el Empleador. El Empleador debe pagar el ochenta y cinco por ciento (85 %) del costo de los empleados que se inscriban en el programa de bienestar del Empleador.

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

26.6 Cobertura del cónyuge. El Empleador permitirá que los empleados inscriban a sus cónyuges en sus planes de seguro médico durante el siguiente período de inscripción abierta. Si como resultado de este Artículo, los cónyuges de los empleados que tienen cobertura a través de la Ley de Atención de Salud Asequible, son descalificados para tal programa o tales créditos, o sufren un aumento significativo de costo, la Unión tendrá la posibilidad de modificar la obligación del Empleador de proporcionar cobertura de salud en la siguiente oportunidad disponible de inscripción abierta de tal forma que restablezca la elegibilidad de todos los cónyuges elegibles, siempre y cuando la modificación no ocasione un aumento en el costo para el Empleador.

26.7 Fideicomiso de Atención de Salud. El Empleador cumplirá cualquier Carta de Acuerdo relacionada con las soluciones a la Cobertura de Seguro de Salud que resulte de las negociaciones entre la Alianza de Empleadores y la Unión a través del Comité de la Gerencia y los Empleados de la Alianza SEIU.

ARTÍCULO 27: SUBCONTRATACIÓN Y CONTRATACIÓN INTERNA

27.1 Contratación interna. En caso de que el Empleador contrate a cualquier Empleado de la Unidad de Negociación previamente subcontratado, la Unión y el Empleador deberán negociar de inmediato las repercusiones, dentro de los catorce (14) días calendario posteriores al aviso del Empleador. Las Partes acuerdan que los siguientes aspectos deben ser incluidos en un acuerdo final de las negociaciones:

- El Empleador contratará directamente a tantos empleados que se hayan visto afectados como sea posible en cargos vacantes para los cuales los empleados estén cualificados o puedan recibir una nueva capacitación para realizarlos mediante una capacitación básica.
- El Empleador respetará la fecha de contratación original de los empleados afectados para efectos de antigüedad.
- El Empleador cumplirá con todas las leyes y reglamentos estatales y federales.

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

negociación durante la vigencia del presente Contrato. El Empleador se reunirá con la Unión durante dicho período de treinta (30) días para discutir el impacto que tiene la subcontratación en los Empleados de la Unidad de Negociación. Este Artículo no es aplicable al personal de la agencia al que se recurre cuando es necesario.

27.3 Subcontratación inicial. En caso de que el Empleador celebre un contrato inicial con un Subcontratista para proporcionar servicios de Limpieza y/o Lavandería, el Subcontratista debe celebrar con la Unión el Memorando de Acuerdo de Subcontratación (por su sigla en inglés “MOA de Subcontratación”) del Apéndice E.

27.4 Subcontratación preexistente. Un Empleador, que tenga un contrato preexistente con un Subcontratista de empleados de Limpieza y/o Lavandería (quienes no son representados por la Unión) deberá acordar que dichos empleados subcontratados pueden participar en el proceso de formalización de una unión, en el cual se requiere que la mayoría de empleados se afilien a la misma para que esta sea reconocida por el empleador en el Apéndice D.

ARTÍCULO 28: PERSONAL

Las Partes acuerdan asignar el personal de los centros a niveles que ofrezcan seguridad y proporcionen una atención de gran calidad a los residentes y pacientes. Las Partes acuerdan trabajar con la Unión con el fin de implementar los principios relacionados con la asignación de personal que fueron acordados por consenso bajo el Proceso de Negociación Basada en el Interés (por su sigla en inglés IBB), contemplado en la Carta de Acuerdo de Negociación Basada en el Interés y Finalización del Contrato, Apéndice F.

El Empleador y la Unión acuerdan establecer un subcomité de asignación de personal en un plazo de 30 días a partir de la ejecución del contrato, compuesto por 3 miembros de la Unión y 3 representantes de la gerencia, con el fin de buscar soluciones para la asignación de personal que incluyan, entre otras, las siguientes:

- Soluciones de asignación de personal de CNA, incluyendo la evaluación de modelos de gestión de personal basados en las necesidades.
- Plantilla de personal de CMA para incluir la asignación de personal en función de las necesidades.
- Plantillas de personal para los cargos de negociación subcontratados (por ejemplo, Limpieza, Lavandería, etc.).

El subcomité formalizará su labor a más tardar 90 días después de su creación. Las recomendaciones se harán al LMC estatal y a cada centro. Las recomendaciones pueden incluir posibles programas piloto con el fin de estudiar eventuales soluciones.

ARTÍCULO 29: CONTRATO ÚNICO, ASUNTOS CUBIERTOS, ENMIENDA,

ESTÁNDARES GARANTIZADOS, CONDICIONES DE LA PRIMA

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

29.2 Asuntos cubiertos. Todos los asuntos no cubiertos en este Contrato serán considerados como planteados y apropiadamente tratados. Este Contrato contiene el acuerdo total y completo entre las Partes. El hecho de que cualquiera de las Partes no cumpla con alguna de las disposiciones de este Contrato, o con algún derecho otorgado por la ley, no será considerado como una renuncia a cualquier disposición o derecho, ni como una renuncia a la autoridad de la Parte para ejercer dicho derecho de una manera que no entre en conflicto con el Contrato.

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

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

29.5 Condiciones de la prima. Se entiende que las disposiciones de este Contrato relacionadas con los salarios, las horas y las condiciones laborales tienen por objeto establecer las condiciones mínimas para el empleo de los trabajadores sujetos a este Contrato. El Empleador tiene la libertad de fijar condiciones

adicionales a las mínimas contenidas en el Contrato, a su entera discreción, y el Empleador acuerda que si paga a un empleado una tasa salarial superior a las tasas contenidas en este Contrato, el Empleador no podrá reducir posteriormente la tasa salarial de ese empleado. El Empleador no podrá aplicar esta Sección de forma ilícita o discriminatoria.

ARTÍCULO 30: VIGENCIA

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

ARTÍCULO 31: CAPACITACIÓN SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Empleador y la Unión acuerdan facilitar una Capacitación conjunta sobre el Contrato Colectivo de Trabajo en cada centro, en un plazo de ciento veinte (120) días a partir de la fecha de ratificación de este Contrato. Dicha capacitación involucrará a participantes de Avamere Health Services LLC, SEIU, Healthcare Services Group (HCSG) y el equipo de negociación de Avamere y delegados seleccionados. Esta es una sesión única de capacitación con una duración de una (1) hora como máximo. El Equipo de Negociación y/o los Delegados Seleccionados recibirán el pago de su tasa salarial ordinaria por asistir a la capacitación y asistirán cuatro (4) Empleados de la Unidad de Negociación como máximo. No se atribuirá la categoría de horas extra a los cuatro (4) Empleados de la Unidad de Negociación por asistir a tal reunión. Esta capacitación tiene como fin revisar las disposiciones del Contrato que reflejen lo siguiente:

- Cambios en las políticas o procedimientos del lenguaje contractual que estuvieran vigentes antes de la fecha de entrada en vigor de este Contrato.
- Nuevo lenguaje contractual, políticas o procedimientos.
- Procesos para el centro y los LMC estatales.

El Empleador y la Unión, durante esta capacitación, también revisarán las metas compartidas y los pasos siguientes respecto a promover la Financiación de Asilos para Ancianos y un Censo actualizado.

Página de firmas

Por parte de SEIU Local 503

DocuSigned by:

Melissa Unger
Directora General

Loraine akeem 26 de mayo del 2021
Loraine akeem (26 de mayo del 2021)

Loraine Akeem
Miembro del equipo de negociación de Lebanon


Laura Anderson-Luna (27 de mayo del 2021 09:29 Hora del Pacífico) 27 de mayo del 2021

Laura Anderson
Miembro del equipo de negociación de Avamere Laurelhurst


Samuel Browne (26 de mayo del 2021 15:37 Hora del Pacífico) 26 de mayo del 2021

Sam Browne
Miembro del equipo de negociación de Avamere Beaverton

Jorge Flores 26 de mayo del 2021
Jorge Flores (26 de mayo del 2021 10:14 Hora del Pacífico)

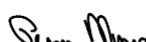
Jorge Alberto Flores
Miembro del equipo de negociación de Avamere Eugene

kerry fuhrmeister 26 de mayo del 2021
kerry fuhrmeister (26 de mayo del 2021 10:51 Hora del Pacífico)

Kerry Fuhrmeister
Miembro del equipo de negociación de Avamere Rogue Valley

Sarah LeBrun 27 de mayo del 2021
Sarah LeBrun (27 de mayo del 2021 09:51 Hora del Pacífico)

Sarah Sue Lebrun
Miembro del equipo de negociación de Avamere Sunnyside


Penny Myers (26 de mayo del 2021 16:52 Hora del Pacífico) 26 de mayo del 2021

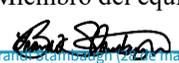
Penny Myers
Miembro del equipo de negociación de Avamere Clackamas


Michelle Ogno (26 de mayo del 2021 17:45 Hora del Pacífico) 26 de mayo del 2021

Michell Ogno
Miembro del equipo de negociación de Avamere Oregon City


Alessa Straight (May 28, 2021 10:29 PDT) 28 de mayo del 2021

Alessa Straight
Miembro del equipo de negociación de Avamere Salem


Brandi Stambaugh (2021 Mayo del 2021 17:21 Hora del Pacífico) 28 de mayo del 2021

Brandi Stambaugh
Miembro del equipo de negociación de Avamere Lebanon

Julie E. Southern-Wolfsong 3 de junio del 2021
Julie E. Southern-Wolfsong (3 de junio del 2021 18:32 Hora del Pacífico)

Julie E. Southern-Wolfsong

Evan Paster
Estratega principal de negociación

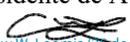
Julie Southern-Wolfsong
Miembro del equipo de negociación de Avamere Junction City

Por parte de Avamere

Carl Tabor

Carl Tabor (26 de mayo del 2021 11:54 Hora del Pacífico)

Carl Tabor, RN, BSN, CWCN, NHA
Presidente de Avamere Living Skilled Division


Andrew W. Loomis (26 de mayo del 2021 10:11 Hora del Pacífico) 26 de mayo del 2021

Andrew W. Loomis, SPHR, SCP
Director de Relaciones Laborales y entre Empleados, Avamere Health Services

APÉNDICE A: AVISO DE SEGURIDAD DE LA UNIÓN

Estimado empleado representado por la Unión:

Conforme a los términos del contrato colectivo de trabajo vigente entre su unión, SEIU Local 503, OPEU y el empleador, usted debe convertirse en miembro y efectuar el pago de cuotas o pagar una tarifa correspondiente.

El pago de cuotas o de la tarifa correspondiente es una condición para mantener el empleo. Las cuotas o la tarifa correspondiente se deducirán de su nómina, lo cual se ve reflejado en su cheque de pago. Las cuotas se basan en horario ordinario trabajado, no en las horas extra.

Pronto recibirá una solicitud de afiliación a la unión por correo postal, junto con la copia de su contrato con la unión e información sobre los beneficios adicionales de la unión.

Si tiene alguna pregunta acerca de la unión, comuníquese con su delegado o funcionario de la unión o llame a la oficina de SEIU Local 503, OPEU al 1-844-503-SEIU (7348).

APÉNDICE B: AVISO DE REINTEGRO:

Estimado empleado representado por la Unión:

Conforme a los términos del contrato colectivo de trabajo entre su unión, SEIU Local 503, OPEU y el Empleador, cada vez que haya una vacante durante un recorte de Empleados de la Unidad de Negociación, los Empleados de la Unidad de Negociación cualificados para ocupar la vacante serán reintegrados por orden de antigüedad, siempre y cuando ocurra en un plazo de dieciocho meses contados a partir del recorte de personal.

Usted ha sido seleccionado para el reintegro y tiene la opción de volver a trabajar. Tiene 24 horas a partir de la recepción de esta carta para indicar si desea o no volver a trabajar. Si no notifica a su empleador en un plazo de 24 horas, usted habrá renunciado a su derecho a ser reintegrado. Si tiene alguna pregunta, comuníquese con su delegado de la unión o llame a la oficina de SEIU Local 503 al 1-844-503-SEIU (7348).

**APÉNDICE C: TABLA SALARIAL A PARTIR DEL 1.º DE MAYO DEL
2021**

Niveles	Asistente de alimentación	NA	Asistente de cocina, asistente de nutrición, lavaplatos, limpieza, lavandería, recepción, asistente médico ALF, ALF PCA, asistente de actividades, conductor de autobús	Cocinero	CNA, asistente de mantenimiento	Asistente de rehabilitación/ CNA 2/CMA (RA)	CNA de turno	CMA de turno
0	\$15.93	\$16.84	\$15.93	\$16.79	\$18.00	\$20.15	\$20.32	\$21.49
1	\$15.93	\$16.84	\$16.41	\$17.29	\$18.54	\$20.75	\$20.93	\$22.13
2	\$15.93	\$16.84	\$16.90	\$17.81	\$19.10	\$21.37	\$21.56	\$22.79
3	\$15.93	\$16.84	\$17.41	\$18.34	\$19.67	\$22.01	\$22.21	\$23.47
4	\$15.93	\$16.84	\$17.93	\$18.89	\$20.26	\$22.67	\$22.88	\$24.17
5	\$15.93	\$16.84	\$18.47	\$19.46	\$20.87	\$23.35	\$23.57	\$24.90
6	\$15.93	\$16.84	\$19.02	\$20.04	\$21.50	\$24.05	\$24.28	\$25.65
7	\$15.93	\$16.84	\$19.59	\$20.64	\$22.15	\$24.77	\$25.01	\$26.42
8	\$15.93	\$16.84	\$20.18	\$21.26	\$22.81	\$25.51	\$25.76	\$27.21
9	\$15.93	\$16.84	\$20.79	\$21.90	\$23.49	\$26.28	\$26.53	\$28.03

**APÉNDICE D: CONTRATO RELATIVO AL PROCESO DE IMPARCIALIDAD Y
RECONOCIMIENTO FACULTATIVO**

Avamere (el Empleador) tiene la intención de asumir un enfoque positivo respecto a la creación de una unión por parte de sus empleados que no son supervisores. Para ello, las Partes acuerdan aprobar el siguiente procedimiento con el fin de definir los asuntos relacionados con la representación de los empleados en Oregón, denominado Procedimiento de Libre Elección del Empleado (por su sigla en inglés EFCP). En consecuencia, el Empleador y la Unión Internacional de Empleados de Servicios, Local 503 (la Unión) hacen las siguientes promesas y acuerdos:

1. El Empleador y la Unión reconocen que la legislación laboral nacional garantiza a los empleados el derecho a elegir, si desean o no, ser representados por una organización laboral que actúe como su representante exclusivo para fines de negociación colectiva, así como el derecho a abstenerse de participar en alguna o todas esas actividades.
2. El Empleador acuerda que no tomará ninguna acción ni hará ninguna declaración que, directa o indirectamente, afirme o implique cualquier objeción a que sus empleados se conviertan en miembros de la Unión, y que no discriminará, interferirá, restringirá u obligará a estos empleados con respecto a la membresía en la Unión o la participación en actividades en nombre de la Unión.
3. El Empleador se compromete a no tomar medidas disciplinarias, despedir o discriminar de algún otro modo a ningún empleado por el hecho de que dicho empleado se haya convertido en miembro o haya participado en una actividad legal en apoyo a SEIU o del Procedimiento de Libre Elección del Empleado. La Unión no obligará ni amenazará a los empleados de Avamere en su esfuerzo por obtener las tarjetas de autorización.
4. SEIU no participará en campañas de desprestigio, huelgas u otras acciones económicas, incluyendo manifestaciones, panfletos, campañas de calcomanías o botones relacionados con sus esfuerzos de organización en virtud de este procedimiento, siempre y cuando el Empleador cumpla con sus obligaciones conforme a este acuerdo.
5. El Proceso de Libre Elección del Empleado comenzará cuando la Unión notifique al Empleador su intención de que los empleados formen parte de la Unión. Las unidades de negociación con las que la Unión puede intentar formar parte del proceso se enumeran en el Anexo A. Las Partes podrán modificar el Anexo A por mutuo acuerdo. El grupo de empleados que conforman la unidad de negociación incluirá a todos los empleados elegibles. Quedan excluidos enfermeras encargadas, supervisores y empleados con funciones que requieren acceso a información confidencial. En un plazo de 14 días calendario a partir de la notificación, las Partes se reunirán para discutir cualquier inquietud y definir el alcance de la unidad de negociación.

6. El Empleador concederá a la Unión un acceso justificado a sus instalaciones y a sus empleados, siempre que no interfiera con el desarrollo de las actividades del Empleador o con la realización del trabajo por parte de los empleados durante su horario laboral. Dicho acceso incluirá el derecho a publicar avisos en los tableros de anuncios del Empleador y en los casilleros de los empleados. Además, a criterio de las Partes, podrá realizarse una reunión conjunta con los empleados, los representantes de la Unión y el Empleador, en la cual el Empleador informará a los empleados que no tiene ninguna objeción a que los mismos ejerzan su derecho a formar parte o no de una unión, y que no habrá ningún castigo o represalia contra los empleados que decidan hacerlo. SEIU también se reunirá con los empleados fuera del horario laboral en espacios ajenos al lugar de trabajo para tratar lo referente al proceso de integración en la Unión.
7. Previa solicitud de la Unión, el Empleador proporcionará a la Unión una lista de nombres, fechas de contratación, direcciones, números de teléfono del hogar y del celular (si corresponde), dirección de correo electrónico (si dispone de uno), categorías y ubicaciones laborales de los empleados contratados actualmente o con posterioridad en los centros, dentro de las categorías que la Unión busca representar. El Empleador notificará a los empleados de la solicitud de información por parte de la Unión y respetará la solicitud de cualquier empleado en particular que desee ser excluido de las listas proporcionadas a la unión. Toda la información proporcionada a la Unión debe ser utilizada solamente para propósitos del Procedimiento de Libre Elección del Empleado.
8. La Unión puede solicitar las tarjetas de autorización de los empleados, a expensas de SEIU, a través de diferentes métodos, incluyendo reuniones y visitas a los empleados; siempre y cuando dichas solicitudes se realicen fuera del horario laboral y los representantes de la Unión no se acerquen a los empleados mientras estén en servicio o realizando funciones relacionadas con su trabajo. La Unión no obligará ni amenazará a ningún empleado en su esfuerzo por obtener las tarjetas de autorización.
9. El Empleador acepta reconocer voluntariamente a la Unión si se demuestra que es mayoritaria la participación, definida como el 51 %, en la unidad designada. La prueba que demuestra la condición de mayoría se basará en las tarjetas de autorización firmadas o en las peticiones verificadas por un tercero mutuamente aceptable. Dicho tercero también estará facultado para resolver cualquier conflicto que pueda surgir en relación con las tarjetas firmadas.
10. Las Partes realizarán un esfuerzo de buena fe para negociar los contratos de todos los centros implicados de forma eficiente y pacífica. En caso de que surja un conflicto relacionado con la negociación de los contratos, las Partes acuerdan organizar una reunión entre el Director General del Empleador y la Directora General de SEIU para intentar resolver los problemas de manera que se eviten las terminaciones de contratos, las implementaciones unilaterales de contratos o las huelgas.

11. Si las Partes no logran llegar a un acuerdo respecto a un primer contrato relacionado con un lugar de trabajo/Unidad recientemente incorporado, después de 150 días calendario, la Unión podrá realizar actividades públicas protegidas por la ley, tales como manifestaciones informativas, excluyendo la huelga. El período de 150 días calendario puede ser extendido por mutuo acuerdo entre las Partes.
12. El Empleador acuerda que las disposiciones anteriores serán igualmente aplicables a cualquier entidad que esté bajo su dirección o control, y a todos los sucesores o cesionarios. El Empleador acuerda, además, tomar todas las medidas necesarias para garantizar dicha aplicación y para hacer cumplir dichos términos contra cualquier entidad, sucesor o cesionario en caso de incumplimiento.
13. En caso de que el Empleador o la Unión incumplan cualquiera de las obligaciones establecidas anteriormente, las Partes acuerdan someter el asunto a una resolución urgente y vinculante por parte de un árbitro imparcial designado de acuerdo con las normas de la Asociación Americana de Arbitraje. El Árbitro tendrá autoridad para dictar un laudo de reparación completa, incluyendo los honorarios de los abogados y los gastos del arbitraje.

A partir del 1.º de mayo del 2021, las Partes acuerdan que los siguientes lugares de trabajo serán elegibles para participar en el Proceso de Imparcialidad y Reconocimiento Facultativo, tal como se define en el Apéndice D:

- Keizer Campus Operations, LLC.
- The Pearl en Kruse Way
- Oswego Grove, Avamere Lake Oswego Operations Investors, LLC.

APÉNDICE E: MEMORANDO DE ACUERDO DE SUBCONTRATACIÓN

Por el presente, [Subcontratista] (el “Empleador”) y SEIU Local 503 OPEU (la “Unión”) acuerdan lo siguiente:

1. El Empleador reconoce a la Unión como el representante exclusivo de negociación colectiva para todos los empleados a tiempo completo y medio tiempo ordinario que prestan servicios de Limpieza y Lavandería (si los hay) contratados por el Empleador en el siguiente centro operado por [Razón social del Operador]: [Nombre del centro y dirección]. Con excepción de: todos los otros empleados, empleados con funciones que requieren acceso a información confidencial, gerentes, guardias y supervisores según lo define la Ley.
2. El Empleador y la Unión aceptan someterse a los términos y condiciones del contrato colectivo de trabajo (el “CBA”) actualmente vigente (y cualquier enmienda posterior), que vence el 30 de septiembre del 2021 a la medianoche, celebrado entre la Unión y [Razón social del Operador y/o Nombre del Centro] relativo a los empleados de Limpieza y Lavandería del Empleador (si los hay) empleados por [Nombre del Centro], salvo que se indique expresamente lo contrario a continuación.
 - a. Se adjunta una copia del CBA en la forma del Anexo 1 incorporado al presente.
 - b. Todos los empleados elegibles de la unidad de negociación que trabajan para el Empleador prestando servicios de limpieza y/o lavandería en el centro serán contratados por el Subcontratista.
 - c. Los beneficios médicos y odontológicos del Empleador serán equivalentes o mejores.
 - d. Los términos y condiciones laborales estipulados en el Manual para el Empleado del Empleador, con sus modificaciones ocasionales, y las Políticas y Procedimientos generales de Recursos Humanos del Empleador, con sus modificaciones ocasionales, regirán la contratación de los empleados cubiertos por este Memorando de Acuerdo (el “MOA”) en la medida en que dicho término, condición, política o procedimiento no contradiga este Contrato. Si la Unión considera que dicho término, condición, política o procedimiento entra en conflicto con el MOA, esta tendrá derecho a presentar una queja bien sea cuando dicho término, condición, política o procedimiento se implemente por primera vez o, alternativamente, cuando dicho término, condición, política o procedimiento sea aplicable a cualquier empleado de tal forma que el empleado sea sancionado o despedido.
 - e. Se mantendrán y no se reducirán las fechas de contratación, la antigüedad y las tasas salariales por hora de los empleados afectados. [Las tasas salariales por hora aplicables se adjuntan al presente en la forma del Anexo 2].
 - f. Los empleados deben usar los uniformes tal como lo disponga el Empleador.
 - g. El día de pago de los Empleados será quincenal.

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

- a. En cuanto al personal de la unidad de negociación empleado por el Subcontratista, se efectúan los siguientes cambios al artículo sobre Quejas: el Gerente de Cuenta actúa como supervisor inmediato del Empleado de la Unidad de Negociación para efectos de la Política de Puertas Abiertas y las quejas de Nivel I. Las quejas de Nivel II se presentarán ante el Gerente Regional de Operaciones del Subcontratista.
- b. A fin de resolver cualquier asunto en el departamento gestionado por el Subcontratista, este último acuerda que el Gerente de Cuenta del centro participe cumpliendo el Contrato Colectivo de Trabajo, el manual del Empleador y todas las decisiones, comunicaciones y orientaciones realizadas por los diferentes comités de la gerencia y los empleados incluidos en este CBA, el Gerente de Cuenta y/o Supervisor de Limpieza/Lavandería del centro debe participar en el Comité de la Gerencia y los Empleados, tras recibir invitación por anticipado a la Reunión del LMC y recibir la agenda por escrito con temas pertinentes a la operación del departamento subcontratado.

4. El presente MOA entrará en vigor a partir de [Fecha de Ejecución] y permanecerá en plena vigencia y efecto durante la duración del contrato colectivo de trabajo entre la Unión y el Empleador. Este MOA será renovado año tras año a partir de entonces, siempre que cada una de las Partes del presente pueda volver a abrir el Contrato para modificar, enmendar o rescindir cualquiera de las disposiciones de este mediante aviso por escrito a la otra Parte, por lo menos noventa (90) días antes de la medianoche de la fecha de vencimiento del CBA entre la Unión y Avamere, o el 30 de septiembre de cualquier año de contrato posterior durante el cual el Contrato permanezca vigente. El Empleador acuerda adicionalmente que además del aviso de la Unión al [Nombre del Operador] sobre modificaciones, enmiendas o rescisión del CBA, la Unión avisará al Empleador conforme al presente Contrato, y que el Empleador estará sujeto a cualquier enmienda o modificación en el CBA actual que sea negociada y acordada por la Unión y [Nombre del Empleador] y que este debe firmar un MOA actualizado y quedará sujeto a los términos de cualquier CBA posterior que sea negociado y acordado por la Unión y [Nombre del Empleador] relativo a los empleados de Limpieza y Lavandería del Empleador (si los hay) contratados en [Nombre del Centro].

[Nombre del Subcontratista]

SEIU Local 503, OPEU

Matthew Voight

Matthew Voight (11 de junio del 2021 14:42 Hora del Pacífico)

Nombre Matthew Voight

11 de junio del 2021

DocuSigned by:

Melissa Unger

24F64146737A445...

Nombre Melissa Unger 25/5/2021

**APÉNDICE F: CARTA DE ACUERDO: NEGOCIACIÓN BASADA EN EL INTERÉS Y
FINALIZACIÓN DEL CONTRATO**

Las Partes reconocen la cantidad de tiempo, esfuerzo y trabajo sin precedentes que ambas invirtieron en las negociaciones del contrato sucesorio del 2021. Las Partes acordaron una serie de principios generales por consenso a través de un proceso modificado de Negociación Basada en el Interés (IBB) y de grupos de trabajo individuales. Para ello, las Partes tienen hasta el 1.º de julio del 2021 para implementar los acuerdos alcanzados a través del IBB en el contenido del contrato. El plazo puede ampliarse por mutuo acuerdo. A continuación se enumeran los principios generales que se acordaron a través del IBB.

Aunque esta lista pretende ser completa, es probable que haya acuerdos adicionales que las Partes realizaron pero que no fueron registrados en las notas de negociación del IBB (especialmente los grupos de trabajo). Ninguna de las Partes está restringida a plantear elementos a través de este proceso sobre los que alguna de las Partes cree que hay acuerdo:

Lista de posibles soluciones de IBB

Conversaciones sobre la contratación de personal y la conservación de los empleados

- Período de prueba de seis meses para la plantilla de personal variable; continuación de mutuo acuerdo.
- Bonificaciones basadas en el centro para que los administradores puedan ofrecer incentivos inmediatos al personal con el fin de que realicen turnos extra.
- Obligaciones de trabajo mínimo de guardia, (es decir, al menos dos turnos al mes).
- Si una persona de guardia no trabaja durante 90 días calendario, las personas de guardia serán despedidas según la política de Avamere.
- Estandarización de la terminología (es decir, el término “por día” debe ser eliminado. Es suficiente con “de guardia”).
- Seguimiento e informes de los mandatos y las convocatorias.
- Limitación de la repetición de mandatos para un mismo Empleado de la Unidad de Negociación.
- Proporción de personal CMA, proporción de personal interno basada en una serie de factores, los ingresos se tienen en cuenta para las proporciones de personal CNA,
- proyecto piloto de modelo de asignación de personal basado en las necesidades.
- Seguimiento e informes sobre la escasez de personal. Línea de comunicación directa sobre los problemas de escasez de personal.
- Convocatoria para los turnos vacantes de CNA/cuando los CNA están trabajando en condiciones inferiores a la proporción.
- Pago de multas por escasez de personal.
- Asuntos y preocupaciones sobre el personal de limpieza, incluyendo el número total y/o máximo de operaciones diarias de limpieza en un centro o asignadas a un empleado en particular.

Conversaciones sobre precepción, capacitación y mentoría.

- Capacitación a los nuevos empleados para que realicen las tareas previstas en estas funciones a fin de proporcionar una atención de calidad.
 - Proceso de dos (2) meses:
 - Un (1) mes desarrollo de habilidades/clases
 - Dos (2) semanas de Conocimientos
 - Dos (2) semanas de Habilidades
 - Un (1) mes de capacitación en el centro
 - Dos (2) semanas en un centro de cuidados intermedios
 - Dos (2) semanas en un centro de enfermería especializada
 - Orientación sobre traslados dentro de AL - (1-2 días)
- Orientación para CNA con experiencia. Realizar una reevaluación para determinar si los empleados necesitan orientación y capacitación adicionales.
- Expectativa de los instructores:
 - Los instructores deberán estar disponibles y proporcionar números de contacto, ser responsables de completar las revisiones de las habilidades, y la documentación (paquete) relacionada con la capacitación de los nuevos empleados, etc.
 - Nos gustaría ver a los instructores en el edificio con un líder en cada turno. 2 por turno, tal vez 1 en el turno nocturno. Si Avamere requiere un instructor por turno en los centros pequeños, lo planteará en un LMC específico para cada CENTRO.
 - Cada centro tendrá sus propios instructores, según el proceso de solicitud (que aparece más adelante).
 - Notas: no hay instructores variables. El instructor del centro puede recurrir a los instructores (esto es una petición; no es obligatorio) de otros centros en caso de ausencias, etc. Puede dirigirse a la ubicación más cercana para recibir la capacitación adecuada.
- Instructores: (consideración de la solicitud)
 - Debe tener como mínimo dos (2) años de experiencia como CNA, podría aplicar antes según la evaluación de su trabajo.
 - Buen reporte (manejo de tiempo, experiencia, gráficos, asistencia, etc.).

- Las solicitudes deben ser completadas y entregadas al DNS y/o al Administrador. Una vez recibida la solicitud, se contactará a los instructores principales para iniciar el proceso de entrevistas con la administración.
- Los instructores tendrán que completar una (1) semana de capacitación en un lugar estandarizado.

**APÉNDICE G: CARTA DE ACUERDO: PAGO POR EJECUCIÓN DEL PROYECTO PILOTO
DE INCENTIVOS**

Las Partes investigarán la remuneración por rendimiento basada en incentivos. Estas conversaciones se llevarán a cabo en el Comité de la Gerencia y los Empleados y se centrarán en las métricas e incentivos de cada centro. La Unión está dispuesta a estudiar e invertir en la investigación de este proyecto piloto.

Las Partes considerarán las métricas, incluyendo, entre otras:

- combinación de calidad;
- disminución de la utilización de la agencia, incentivos por horas y turnos extras;
- disminución de la rotación de personal voluntaria;
- aumento del reconocimiento de calidad de 5 estrellas; y
- aumento de la participación en el mercado y de los índices de ocupación.