

**2021-2024
CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO**

**CELEBRADO ENTRE
SEIU LOCAL 503
Y PRESTIGE CARE, INC.**

Vigente hasta el 30 de septiembre del 2024.

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO | 9 |
| RELACIONES LABORALES PROACTIVAS..... | 10 |
| ARTÍCULO 1: PREÁMBULO | 11 |
| ARTÍCULO 2: RECONOCIMIENTO..... | 11 |
| 2.1 Categorías | 11 |
| 2.2 Nuevas categorías | 12 |
| 2.3 Aviso para nuevos empleados..... | 12 |
| 2.4 Estado laboral. | 12 |
| 2.5 Trabajar en centros que no forman parte de la Unión..... | 14 |
| ARTÍCULO 3: NO DISCRIMINACIÓN/SIN DISCRIMINACIÓN..... | 14 |
| 3.1 No discriminación..... | 14 |
| 3.2 Idiomas..... | 14 |
| 3.3 Participación de la Unión..... | 15 |
| 3.4 Inmigración..... | 15 |
| 3.5 No discriminación..... | 16 |
| 3.6 Control migratorio en el lugar de trabajo..... | 16 |
| 3.7 Nueva verificación del estado migratorio. | 17 |
| 3.8 Discrepancias con la seguridad social | 17 |
| 3.9 Antigüedad y licencias para ausentarse por motivos relacionados con inmigración.... | 18 |
| 3.10 Beneficio por cambio de estado migratorio | 19 |
| ARTÍCULO 4: SEGURIDAD DE LA UNIÓN Y ASIGNACIÓN VOLUNTARIA DE SALARIOS..... | 20 |
| 4.1 Seguridad de la Unión..... | 20 |
| 4.2 Desvinculación formal..... | 20 |
| 4.3 Listas y deducción de cuotas | 20 |
| 4.4 Revocación de deducción de cuotas | 21 |
| 4.5 Lista de deducción detallada..... | 21 |
| 4.6 Incumplimiento del pago de cuotas | 22 |
| 4.7 Exención de responsabilidad..... | 22 |
| ARTÍCULO 5: DERECHOS GERENCIALES..... | 22 |
| 5.1 Exclusión de renuncia | 25 |
| 5.2 Manual del Empleador..... | 25 |
| 5.3 Supervisión y asignaciones de trabajo | 25 |

| | |
|--|----|
| ARTÍCULO 6: SUBCONTRATACIÓN..... | 25 |
| 6.1 Subcontratación | 25 |
| 6.2 Contratación interna..... | 26 |
| 6.3 Subcontratación inicial | 26 |
| 6.4 Subcontratación preexistente | 26 |
| 6.5 Capacitación de gerentes de cuenta | 27 |
| 6.6 Memorando de Acuerdo entre la Unión y el Subcontratista..... | 27 |
| ARTÍCULO 7: NI HUELGA NI SUSPENSIÓN DE LABORES | 30 |
| 7.1 No habrá huelga durante la vigencia del Contrato..... | 30 |
| 7.2 Notificación | 30 |
| 7.3 Infracción en contra de las huelgas..... | 30 |
| 7.4 Acción de la Unión frente a la infracción en contra de las huelgas | 30 |
| 7.5 Manifestación informativa | 31 |
| ARTÍCULO 8: DERECHOS, REPRESENTANTES Y DELEGADOS DE LA UNIÓN | 31 |
| 8.1 Comportamiento y cortesía profesional | 31 |
| 8.2 Acceso a los centros por parte de los representantes de la Unión | 31 |
| 8.3 Información de la Unión | 32 |
| 8.4 Delegados de la Unión..... | 33 |
| 8.5 Orientación de la Unión dirigida a los nuevos empleados..... | 33 |
| 8.6 Estipendio diario para días de cabildeo conjunto | 34 |
| 8.7 Actividades voluntarias de la Unión..... | 34 |
| 8.8 Reuniones de todo el personal | 35 |
| ARTÍCULO 9: EMPLEADOS EN PERÍODO DE PRUEBA | 35 |
| 9.1 Período de prueba | 35 |
| 9.2 Retención de los nuevos empleados..... | 35 |
| ARTÍCULO 10: RECORTE DE PERSONAL Y REINTEGRO | 35 |
| 10.1 Definiciones..... | 35 |
| 10.2 Antigüedad para recorte de personal o licencia para ausentarse..... | 36 |
| 10.3 Pérdida de antigüedad | 36 |
| 10.4 Condiciones generales | 36 |
| 10.5 Aviso de recorte de personal..... | 36 |
| 10.6 Procedimientos del recorte de personal | 37 |
| 10.7 Reintegro..... | 37 |

| | |
|--|----|
| ARTÍCULO 11: AJUSTES DEL CENSO | 38 |
| 11.1 Censo bajo..... | 38 |
| 11.2 Censo en aumento..... | 39 |
| 11.3 Ajustes del censo en unidades no relacionadas con enfermería | 40 |
| 11.4 Unidades especiales | 40 |
| 11.5 Plantillas del personal planeadas | 40 |
| ARTÍCULO 12: ASIGNACIONES Y OFERTAS DE EMPLEO | 41 |
| 12.1 Categorías laborales y turnos..... | 41 |
| 12.2 Vacantes..... | 41 |
| 12.3 Ocupación de vacantes | 41 |
| 12.4 Requisitos para ocupar la vacante..... | 41 |
| 12.5 Ocupación de turnos extra | 42 |
| 12.6 Asignaciones..... | 43 |
| ARTÍCULO 13: COMPENSACIÓN | 43 |
| 13.1 Acuerdo de la mesa central..... | 43 |
| 13.2 Aumento salarial por horas fuera del horario laboral | 49 |
| 13.3 Programas de incentivos | 50 |
| 13.4 Escalas salariales luego del vencimiento del Contrato | 50 |
| 13.5 Conservación de las escalas salariales | 51 |
| 13.6 Diferenciales de turno..... | 51 |
| 13.7 Bonos de permanencia | 52 |
| 13.8 Prima de turno extra..... | 52 |
| 13.9 Rondas e informes | 52 |
| 13.10 Cheques de pago | 52 |
| 13.11 Errores en la nómina..... | 53 |
| 13.12 Depósito directo..... | 53 |
| 13.13 Acumulaciones del PTO en los comprobantes de cheque de pago..... | 53 |
| 13.14 Transferencia a una categoría más alta | 53 |
| 13.15 Sin reducción de salarios | 53 |
| 13.16 Trabajo fuera de la categoría..... | 53 |
| 13.17 Ubicación de los empleados en una escala | 54 |
| 13.18 Traslados a una categoría laboral con una tasa inicial más baja..... | 55 |
| 13.19 Traslados a una categoría laboral con una tasa inicial más alta..... | 55 |

| | |
|---|----|
| ARTÍCULO 14: HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRA | 55 |
| 14.1 Semana laboral | 55 |
| 14.2 Día laboral | 55 |
| 14.3 Período para comer | 56 |
| 14.4 Período de descanso | 56 |
| 14.5 Horario de trabajo | 57 |
| 14.6 Programación laboral electrónica | 57 |
| 14.7 Personal CMA..... | 57 |
| 14.8 Publicación y cambios de los horarios de trabajo..... | 57 |
| 14.9 Cambios de turno | 57 |
| 14.10 Horas extras | 57 |
| 14.11 Pago por presentarse a trabajar | 57 |
| ARTÍCULO 15: PAGO DE PRIMAS DE DÍAS FERIADOS..... | 59 |
| 15.1 Días feriados asignados | 59 |
| 15.2 Períodos y pago de días feriados..... | 59 |
| 15.3 Distribución de días feriados | 59 |
| 15.4 Sustitución del día feriado | 60 |
| 15.5 Derecho de comida en día feriado | 60 |
| 15.6 Cumpleaños del empleado | 60 |
| ARTÍCULO 16: PROGRAMA DE TIEMPO LIBRE REMUNERADO | 60 |
| 16.1 Propósito | 60 |
| 16.2 Elegibilidad..... | 60 |
| 16.3 Disponibilidad de uso | 60 |
| 16.4 Acumulación del PTO | 61 |
| 16.5 Tabla de acumulación. | 61 |
| 16.6 PTO programado..... | 61 |
| 16.7 Uso del PTO por motivos médicos imprevistos | 62 |
| 16.8 Declaración sobre la atención de salud..... | 62 |
| 16.9 Tiempo libre no remunerado..... | 62 |
| 16.10 Acumulación del PTO | 63 |
| 16.11 Pago posterior a la desvinculación laboral..... | 63 |
| 16.12 Banco de donaciones del PTO..... | 63 |
| 16.13 Banco para enfermedades prolongadas del PTO | 64 |
| 16.14 Cobro en efectivo del PTO | 64 |

| | | |
|---|--|----|
| 16.15 | Cobertura del tiempo libre | 64 |
| ARTÍCULO 17: OTRAS LICENCIAS | | 64 |
| 17.1 | Licencia por duelo | 64 |
| 17.2 | Licencia por incapacidad | 65 |
| 17.3 | Licencia por incapacidad no relacionada con el trabajo | 65 |
| 17.4 | Licencia por servicio como jurado..... | 65 |
| 17.5 | Licencia por motivos familiares | 65 |
| 17.6 | Licencia por servicio militar | 65 |
| 17.7 | Licencia de la Unión | 66 |
| 17.8 | Licencia personal | 66 |
| 17.9 | Licencia por paternidad/maternidad | 66 |
| ARTÍCULO 18 -SEGURO MÉDICO Y DENTAL | | 67 |
| 18.1 | Elegibilidad..... | 67 |
| 18.2 | Aportes del Empleador | 67 |
| 18.3 | Aportes del empleado | 68 |
| 18.4 | Comité de Beneficios del Empleado..... | 68 |
| 18.5 | Trabajo legislativo conjunto | 68 |
| 18.6 | Deducciones de nómina | 68 |
| 18.7 | Aportes del empleado | 68 |
| 18.8 | Elegibilidad del empleado, cambio de horas | 69 |
| 18.9 | Cobertura de los derechos del cónyuge | 69 |
| ARTÍCULO 19: AHORROS PARA JUBILACIÓN DEL PLAN 401(k)..... | | 69 |
| 19.1 | Elegibilidad..... | 70 |
| 19.2 | Aportes del empleado | 70 |
| 19.3 | Montos de los aportes | 70 |
| 19.4 | Retiros por dificultades financieras | 70 |
| 19.5 | Cambios de proveedor | 70 |
| ARTÍCULO 20: OTRAS CONDICIONES Y BENEFICIOS..... | | 70 |
| 20.1 | Programas de incentivos | 70 |
| 20.2 | Bonos por referencias del empleado | 70 |
| 20.3 | Educación continua..... | 71 |
| 20.4 | Programa de alimentación | 71 |
| 20.5 | Fiestas de fin de año..... | 72 |
| 20.6 | Costos de certificación y renovación | 72 |

| | |
|--|----|
| ARTÍCULO 21: DERECHOS DE LOS EMPLEADOS Y ACCIONES CORRECTIVAS POR JUSTA CAUSA..... | 72 |
| 21.1 Pasos de medidas disciplinarias progresivas para la Acción Correctiva. | 72 |
| 21.2 Medidas disciplinarias progresivas y justa causa | 74 |
| 21.3 Derecho de representación de la Unión | 74 |
| 21.4 Proceso de acción correctiva..... | 75 |
| 21.5 Notificación de despidos y suspensiones..... | 75 |
| 21.6 Registro disciplinario | 75 |
| ARTÍCULO 22: REGISTROS DEL PERSONAL..... | 76 |
| 22.1 Expedientes del personal | 76 |
| 22.2 Materiales y evaluaciones disciplinarias..... | 76 |
| 22.3 Comunicación por escrito | 76 |
| ARTÍCULO 23: PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y ARBITRAJE | 77 |
| 23.1 Intención | 77 |
| 23.2 Definición de queja..... | 77 |
| 23.3 Plazos relativos a las quejas..... | 77 |
| 23.4 Encuentro de opción informal..... | 78 |
| 23.5 Nivel I Queja presentada por escrito ante el Administrador..... | 78 |
| 23.6 Nivel II: Apelación de la queja | 80 |
| 23.7 Mediación opcional..... | 80 |
| 23.8 Arbitraje | 81 |
| 23.9 Tabla de resumen del procedimiento de presentación de quejas | 84 |
| ARTÍCULO 24. COMITÉS DE LA GERENCIA Y LOS EMPLEADOS | 85 |
| 24.1 Comité de la Gerencia y los Empleados a nivel estatal | 85 |
| 24.2 Comité de la Gerencia y los Empleados en el centro..... | 86 |
| 24.3 Sin autoridad para modificar el CBA | 88 |
| 24.4 Cumplimiento | 89 |
| ARTÍCULO 25: RESPETO MUTUO Y DIGNIDAD | 89 |
| 25.1 Acoso | 89 |
| ARTÍCULO 26: SEGURIDAD Y CAPACITACIÓN | 90 |
| ARTÍCULO 27: DIVISIBILIDAD..... | 92 |
| ARTÍCULO 28: SUCESIÓN | 92 |
| ARTÍCULO 29: CAPACITACIÓN SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.. | 94 |
| ARTÍCULO 30: PERSONAL | 94 |
| 30.1 Comités de la Gerencia y los Empleados..... | 94 |

| | | |
|---|----------------------------------|-----|
| 30.2 | Tareas ligeras | 95 |
| 30.3 | ECU/MHU/unidades bloqueadas..... | 95 |
| ARTÍCULO 31: CONTRATO ÚNICO, ASUNTOS CUBIERTOS, ENMIENDA, ESTÁNDARES GARANTIZADOS, CONDICIONES DE LA PRIMA | | 96 |
| 31.1 | Contrato único..... | 96 |
| 31.2 | Asuntos cubiertos..... | 96 |
| 31.3 | Enmienda | 96 |
| 31.4 | Estándares garantizados | 97 |
| 31.5 | Condiciones de la prima | 97 |
| ARTÍCULO 32: VIGENCIA..... | | 98 |
| APÉNDICE A: Propuesta salarial a partir del 1/10/21..... | | 99 |
| APÉNDICE B: Carta de Acuerdo Acuerdo mutuo para iniciar una distribución de la bonificación de retención proporcional de los ingresos del Programa de Tasa de Reembolso Especial de Medicaid del Centro | | 100 |
| APÉNDICE C: Carta de Acuerdo en relación con el cargo de aux. médico certificado | | 104 |
| APÉNDICE D: Política de asistencia y puntualidad | | 105 |
| APÉNDICE E: FORMULARIOS Renuncia al derecho de representación de la Unión..... | | 108 |
| APÉNDICE F: LOA del Programa de capacitación del personal | | 109 |
| APÉNDICE G: LOA de aux. de la MHU..... | | 110 |

MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO


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

Reconocimiento. La Unión y los empleadores independientes, Care Center (Glisan), inc., **Glisan Care Center**, 9750 NE Glisan St., Portland, OR 97220; Care Center (Hood River), Inc., **Hood River Care Center**, 729 Henderson Road, Hood River, OR 97031; Care Center (Linda Vista), Inc., **Linda Vista Nursing & Rehab Center**, 135 Maple Street, Ashland, OR 97520; Care Center (Menlo Park), Inc., **Menlo Park Health Care**, 745 NE 122nd, Portland, OR 97230; Care Center (Molalla), Inc., **Molalla Manor Care Center**, 301 Ridings Ave., Molalla, OR 97038; Care Center (Oregon City), Inc., **Oregon City Health Care Center**, 148 Hood Street, Oregon City, OR 97045; Care Center (Coast Fork), Inc., **Coast Fork Nursing Center**, 515 Grant Street, Cottage Grove, OR 97424; Care Center (Porthaven), Inc., **Porthaven Healthcare Center**, 5330 NE Prescott, Portland, OR 97218; Care Center (Reedwood), Inc., **Prestige Care of Reedwood**, 3540 SE Francis Street, Portland, OR 97202; Care Center (Willowbrook), Inc., **Willowbrook Terrace**, 707 SW 37th, Pendleton, OR 97801; Care Center (Chehalem) Inc., **Chehalem Health and Rehab Center**, 1900 E Fulton St, Newberg, OR 97132; Care Center Laneco, Inc., **Creswell Health and Rehabilitation Center**, 735 S. 2nd St, Creswell, OR, 97426; PCI Care Venture, Inc., **Timberview Care Center**, 1023 SW 6th Ave, Albany, OR 97321; Care Center (Park Forest), Inc, **Park Forest Care Center**, 8643 NE Beech St, Portland OR 97220; Care Center Camelot (Forest Grove), Inc., **Forest Grove Rehabilitation and Care Center**, 3900 Pacific Ave, Forest Grove, OR 97116; Care Center (McMinnville), Inc., **Prestige Post Acute Rehabilitation Center— McMinnville**, 421 SE Evans St, McMinnville, OR 97128; Care Center (Milwaukie), Inc., **Prestige Post Acute and Rehabilitation Center—Milwaukie**, 12045 SE Stanley Ave, Milwaukie, OR 97222, y el Empleador, que todas las partes acuerdan que son empleadores independientes, cada uno acepta la mutua asociación con el fin de reconocer a la Unión como el representante exclusivo de negociación de una unidad de negociación de conformidad con la Ley Federal del Trabajo relativa a las negociaciones con varios empleadores para las categorías identificadas en cada

Contrato Colectivo de Trabajo respectivo de los mismos. En este Contrato se mencionan todos los centros para facilitar la administración contractual.


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

En representación de la Unión:

DocuSigned by:

24F64146737A445...

Melissa Unger
Directora General
SEIU Local 503

En representación del Empleador:

DocuSigned by:

58D014CFDF3A46F...

Ryan Delamarter
Director Jurídico
Prestige Care, Inc.

RELACIONES LABORALES PROACTIVAS

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

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

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

Sin perjuicio de cualquiera de las demás disposiciones del presente Contrato, la Unión y el Empleador designarán un representante de alto nivel para discutir las quejas relacionadas con presuntas violaciones del presente Contrato o del Acuerdo de la Alianza. Si una de

las Partes cree que la otra Parte ha violado estos estándares, la Parte afectada deberá comunicarse con el representante de la otra Parte por teléfono o correo electrónico. Las Partes deben establecer una conversación directa en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas, para fines de discutir el tema.

ARTÍCULO 1: PREÁMBULO

El presente Contrato se celebra entre Prestige Care, Inc. (el “Empleador”) y la Unión Internacional de Empleados de Servicios Local 503, OPEU (la “Unión”). El propósito de este Contrato es establecer el entendimiento logrado entre las partes con respecto a salarios, horas de trabajo y condiciones laborales.

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

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

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

ARTÍCULO 2: RECONOCIMIENTO

2.1 Categorías. El Empleador reconoce a la Unión como el único y exclusivo representante de negociación de todos los empleados de tiempo completo, medio tiempo y de guardia, incluyendo, entre otros, en las siguientes categorías mencionadas a continuación, excluyendo supervisores, gerentes, personal de gerencia, enfermeras registradas (por su sigla en inglés “RN”), enfermeras prácticas licenciadas (por su sigla en inglés “LPN”), coordinadores del personal, administrativos y empleados con funciones que requieren acceso a información confidencial.

Asistente de enfermería certificado, (por sus siglas en inglés “CNA”)
Asistente de enfermería certificado, jefe
Auxiliar de rehabilitación (por sus siglas en inglés “RA”)/Auxiliar de enfermería CNA
en Shabboz , NA
Auxiliar médico certificado(a), CMA
Asistente de nutrición,
Asistente Médico Nacional Certificado (por sus siglas en inglés “CMA”)
Auxiliar de limpieza
Auxiliar de lavandería
Cocinero
Encargado de suministros centrales
Auxiliares de salud mental (unidades de atención médica “MHU”)
Asistente de mantenimiento
Asistente de actividades
Auxiliares de servicios varios
Asistente de cuidado personal

2.2 Nuevas categorías. Cualquier nueva categoría se debe considerar un caso particular de acuerdo con las pautas estandarizadas de la NLRB.

2.3 Aviso para nuevos empleados. Cuando el Empleador contrata a un nuevo empleado, debe informarle a dicho empleado, por escrito en un plazo de tres (3) días hábiles, que existe un Contrato con la Unión. Este aviso citará la seguridad de la Unión y comprobará la disposiciones del presente Contrato. El aviso se deberá incluir en el nuevo paquete de contratación del empleado.

2.4 Estado laboral.

2.4.1 Empleados “a tiempo completo”. Los empleados “a tiempo completo” son aquellos que regularmente están programados para trabajar treinta (30) horas o más por semana.

2.4.2 Empleados “de medio tiempo”. Los empleados “de medio tiempo” son aquellos que regularmente están programados para trabajar menos de treinta (30) horas por semana. Los empleados de medio tiempo reciben beneficios limitados.

2.4.3 Empleados temporales.

(a) Los empleados temporales pueden ser contratados solo para proyectos especiales o para reemplazar empleados que se encuentran en vacaciones o en licencias para ausentarse. El personal de agencias no se deben considerar empleados temporales.

(b) Los empleados temporales se pueden contratar hasta por tres (3) meses. Se debe notificar a la Unión cuando se contraten empleados temporales. Si se contrata un empleado temporal para reemplazar a un empleado que tenga una licencia para ausentarse, se puede extender el período de tres (3) meses por el tiempo que dure dicha licencia para un total de seis (6) meses. No obstante, luego de los tres (3) meses iniciales, los empleados temporales serán cubiertos por este Contrato y acumularán antigüedad desde la fecha de contratación.

(c) Los empleados temporales serán cubiertos por todos los términos de este Contrato, excepto que no tendrán derecho a beneficios por antigüedad, PTO y del seguro médico. Si se contrata un empleado temporal para un cargo permanente, su antigüedad será retroactiva desde la fecha en que fue contratado como empleado temporal.

(d) Si un Empleado permanente de la unidad de negociación ocupa un cargo temporal dentro de la categoría de unidad de negociación, 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.

2.4.4 Empleados de guardia. Un empleado de guardia es contratado para trabajar a conveniencia del Empleador para cubrir las fluctuaciones de la carga laboral, situaciones de emergencia y ausencias de empleados. Los empleados temporales no son programados regularmente y no reciben PTO, seguro médico o beneficios adicionales de bonificación de turnos. Los empleados de las unidades de reemplazo temporal del fondo común de Prestige y de agencias no son considerados empleados de guardia, pero serán considerados en estado de guardia para propósitos de Ajustes del Censo como se describe en el Artículo 11: Ajustes del Censo. A fin de que un empleado permanezca en guardia, debe elegir como mínimo un (1) turno cada tres (3) meses calendario, a menos que se encuentre en una licencia médica o, de lo contrario, una licencia definida para ausentarse. Si un empleado de turno no ha elegido un turno entre los tres (3) meses, se le notificará que perderá su antigüedad y su estado de guardia a menos que elija un turno disponible en un plazo de sesenta (60) días. Las circunstancias atenuantes se pueden evaluar.

2.5 Trabajar en centros que no forman parte de la Unión. Un miembro de la Unión que esté contratado para trabajar con un centro no representado por la Unión, seguirá siendo cubierto por este Contrato.

ARTÍCULO 3: NO DISCRIMINACIÓN/SIN DISCRIMINACIÓN.

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

3.2 Idiomas. La Unión y el Empleador reconocen que, a fin de operar de forma segura, eficiente, y de conformidad con la legislación aplicable, hay ocasiones en las que Prestige requerirá que los empleados se comuniquen o reciban instrucciones y orientación en inglés para realizar sus funciones laborales y comunicarse con los residentes, otro personal, familiares y profesionales de la salud. Salvo cuando sea

necesario para garantizar una atención segura, eficiente y centrada en los residentes, los empleados pueden hablar el idioma de su elección. Por ejemplo, no se requiere hablar en inglés cuando un miembro del equipo se encuentre en descanso para comer o para descansar, o en jornadas no laborales. Adicionalmente, no se requiere hablar en inglés cuando los miembros del equipo no estén realizando sus funciones laborales. Sin embargo, estas conversaciones deben darse cuando no estén presentes los residentes o familiares que no entiendan el idioma que se habla.

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

3.4 Inmigración. Derechos de privacidad: Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (en adelante, por su sigla en inglés ICE) del Departamento de Seguridad Nacional La Unión y el Empleador tienen un interés mutuo sobre la conservación de empleados cualificados y capacitados. En consecuencia, y en la medida en que lo permita la ley, cualquiera de las Partes podrá solicitar a la otra que se reúnan y discutan sobre temas relacionados con la Ley de Reforma y Control de la Inmigración o cualquier otra legislación actual o futura, normas gubernamentales o políticas relacionadas con la ley de inmigración.

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

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

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

En la medida en que lo permita la ley, el Empleador solo debe permitir la revisión de los Formularios I-9 (Forms I-9) por parte del DHS o del Departamento del Trabajo (por su sigla en inglés “DOL”) después de un aviso por escrito con un mínimo de tres (3) días de antelación, u otro período según lo dispuesto por la ley o cuando dicha inspección cumpla con lo dispuesto en esta Sección. El Empleador también debe permitir la revisión de los Formularios I-9 (Forms I-9) cuando una orden de registro o arresto del DHS, orden

administrativa, citación u otro proceso legal firmado por un juez o magistrado federal que cite a los empleados o requiera la presentación de los Formularios I-9 (Forms I-9). En la medida en que lo permita la ley, el Empleador no debe proporcionar documentos que no sean los Formularios I-9 (Forms I-9) al DHS para su revisión ni divulgar al DHS los nombres, las direcciones o el estado migratorio de ningún empleado en caso de que no exista una citación administrativa válida por parte del DHS, una orden de registro o una citación firmada por un juez o magistrado federal, o cuando la ley lo exija de otro modo, o el Empleador lo considere apropiado de acuerdo con las circunstancias. Además, en la medida en que lo permita la ley, el Empleador debe proporcionar un entorno privado para que el DHS pueda interrogar a los empleados.

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

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

3.8 Discrepancias con la seguridad social. Suponga que el Empleador reciba un aviso de la SSA que indique que uno o más de los nombres de los empleados y los números de seguridad social (por su sigla en inglés "SSN") que el Empleador informó en el Estado de Salarios e Impuestos (Formularios W-2 [Forms W-2]) para el año fiscal anterior no concuerdan con los registros de la SSA. En ese caso, y en la medida en

que lo permita la ley, el Empleador proporcionará una copia del aviso al empleado en cuestión y a la Unión una vez que lo reciba.

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

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

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

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

En la medida en que lo permita la ley, el Empleador se abstendrá de imponer medidas disciplinarias, despedir o discriminar a cualquier empleado debido a su nacionalidad o estado migratorio, o debido a que el empleado se encuentre sujeto a procedimientos

migratorios o de deportación. En la medida en que lo permita la ley, un empleado sujeto a un procedimiento migratorio o de deportación no puede ser despedido únicamente a causa de un procedimiento migratorio o de deportación pendiente, siempre y cuando el empleado esté autorizado a trabajar en los Estados Unidos.

Suponga que un empleado tenga algún problema con su derecho a trabajar en los Estados Unidos, después de completar su período de inducción o de prueba. En ese caso, y en la medida en que lo permita la ley, el Empleador debe notificar a la Unión por escrito y reunirse con esta para tratar la naturaleza del problema, antes de tomar cualquier acción correctiva.

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

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

ARTÍCULO 4: SEGURIDAD DE LA UNIÓN Y ASIGNACIÓN VOLUNTARIA DE SALARIOS

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

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

4.3 Listas y deducción de cuotas. La Unión le debe proporcionar al Empleador una lista de los Empleados de la Unidad de Negociación que hayan presentado una solicitud escrita, electrónica o grabada para pagar las cuotas mensuales de la Unión y/o las comisiones de representación, además de cualquier deducción adicional voluntaria de la Unión, que se deducen del salario del empleado y se remiten a la Unión (“Lista de Miembros de la Unión”). Dicha Lista de Miembros de la Unión debe registrar de la misma manera cualquier cancelación de membresía u otros cambios en las cuotas, comisiones u otras deducciones de los empleados. Si la Lista de Miembros de la Unión se envía de forma electrónica al Empleador por lo menos diez (10) días calendario antes de la siguiente fecha de pago del Empleador, luego el Empleador debe tramitar dichas deducciones o cambios a más tardar en dicha fecha de pago; de lo contrario, el Empleador debe tramitar dichas deducciones o modificaciones a más tardar en la siguiente fecha de pago. Se le debe enviar a la Unión cualquier solicitud de afiliación por escrito, autorizaciones relativas a cuotas de la Unión, autorizaciones de pago de comisiones de representación y/u otras deducciones relacionadas con la

Unión o cancelaciones de las cuotas que el Empleador reciba. La Unión conservará los registros de autorización escritos, electrónicos o grabados y proporcionará copias al Empleador cuando este las solicite.

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

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

- 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.).

4.6 Incumplimiento del pago de cuotas. Luego de que la Unión le envíe un aviso por escrito al Empleador con respecto a que un empleado no ha logrado mantener activa su membresía de la Unión (es decir que no está al día con el pago de cuotas y comisiones requeridas de todos los miembros) y no ha pagado las comisiones de representación correspondientes descritas anteriormente, el Empleador y la Unión se deben reunir con el empleado para determinar una solución razonable. Si no se llega a un acuerdo, el Empleador, a más tardar quince (15) días a partir del recibo del aviso de la Unión, dará por terminado el vínculo laboral con dicho empleado.

4.7 Exención de responsabilidad. 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 5: DERECHOS GERENCIALES

La Unión reconoce que el Empleador debe atender a sus residentes con una atención de la más alta calidad, de manera eficiente y asequible, y abordar las emergencias médicas. Por lo tanto, y en la medida en que sea limitado, delegado, otorgado o modificado por una disposición de este Contrato, el Empleador se reserva y asume la responsabilidad y autoridad que tenía antes de firmar este Contrato, y dichas

responsabilidades y control quedarán en manos de la gerencia. Se acuerda que el Empleador tiene el derecho y la autoridad únicos y exclusivos para determinar y dirigir las políticas y los métodos operativos del negocio, sujeto a este Contrato. Se acuerda que el Empleador tiene el derecho y la autoridad únicos y exclusivos para determinar y dirigir las políticas y los métodos operativos del negocio, sujeto a este Contrato.

Las partes esperan que las siguientes disposiciones sobre Derechos Gerenciales cumplan todos los criterios legales establecidos por la NLRB, con el fin de permitir que el Empleador realice cambios de manera unilateral en los términos y condiciones laborales que se mencionen de forma específica. Las partes acuerdan que discutieron, a satisfacción de cada una de las partes, los temas contenidos en esta Sección durante las negociaciones del contrato colectivo y que la Unión renunció de manera expresa e inequívoca a su derecho a negociar antes de que el Empleador cambie de manera unilateral los siguientes temas enumerados. En consecuencia, durante la vigencia del Contrato, salvo cuando este Contrato limite o modifique específicamente dichos derechos, la Unión le otorga mediante el presente al Empleador el derecho y la autoridad para realizar cambios de manera unilateral (es decir, sin notificar a la Unión ni darle la oportunidad de negociar sobre dicha decisión o el impacto de la misma) en cuanto a los siguientes temas o términos y condiciones laborales:

1. Gestionar, dirigir y controlar su propiedad y fuerza laboral
2. Administrar su negocio y gestionar sus asuntos comerciales
3. Dirigir a sus empleados
4. Contratar
5. Asignar trabajo
6. Trasladar
7. Ascender
8. Hacer recorte de personal
9. Reintegrar
10. Evaluar el desempeño
11. Determinar las cualificaciones
12. Sancionar
13. Despedir
14. Adoptar y hacer cumplir las normas y los reglamentos razonables

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

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

las disposiciones incluidas en este Contrato pueden ser manejados de manera unilateral, siguiendo las políticas y procedimientos que ocasionalmente determine.

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

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

5.3 Supervisión y asignaciones de trabajo. Los empleados deben trabajar siguiendo las instrucciones del supervisor. En todas las circunstancias, el Empleador se reserva el derecho de establecer legalmente la cantidad de empleados y los métodos de trabajo requeridos para realizar cualquier actividad en virtud del presente CBA.

ARTÍCULO 6: SUBCONTRATACIÓN

6.1 Subcontratación. El Empleador acuerda que no se subcontratará el trabajo de la unidad de negociación, excepto los servicios de Limpieza y Lavandería durante la vigencia de este Contrato, salvo que las Partes mediante acuerdo mutuo acepten

subcontratar el trabajo de Nutrición de la unidad de negociación si el Empleador manifiesta circunstancias especiales. El Empleador debe enviar un aviso con treinta (30) días de anticipación a la Unión sobre cualquier subcontratación del trabajo en la unidad de negociación durante la vigencia del presente Contrato. El Empleador se reunirá con la Unión durante dicho periodo de treinta (30) días para discutir el impacto que tiene la subcontratación en los empleados de la unidad de negociación.

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

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

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

6.4 Subcontratación preexistente. Un Empleador, que tenga un contrato preexistente con un Subcontratista de empleados de Limpieza o Lavandería que la Unión no representa, debe cumplir con el proceso organizacional para dichos trabajadores, tal y como se define en el "Contrato entre SEIU Local 503 y las Empresas

Responsables de crear una Coalición entre los Empleados y la Gerencia por una Atención de Calidad” del 2008 incorporado al presente a modo de referencia. El Empleador debe condicionar la prórroga o renovación de cualquier contrato de subcontratación con el Subcontratista cuando celebre el MOA con la Unión, según la Sección 5 de este Artículo.

6.5 Capacitación de gerentes de cuenta. Tan pronto como sea posible, el Empleador celebrará un nuevo contrato de servicios de subcontratación (“contrato de servicios”) o enmendará un contrato de servicios existente, con el fin de incluir lo siguiente: *[NOMBRE DEL SUBCONTRATISTA]*, recibió una copia del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre *[NOMBRE DEL CENTRO]* y SEIU Local 503 correspondiente al período comprendido entre el 1.º de octubre del 2017 al 30 de septiembre del 2021 (el “CBA”) y fue informado de la relación beneficiosa entre la gerencia y los empleados constituida entre el Centro y la Unión como parte de SEIU Local 503 y de las Empresas Responsables de crear una Coalición entre los Empleados y la Gerencia por una Atención de Calidad. *[NOMBRE DEL SUBCONTRATISTA]* ha revisado el CBA y conoce sus disposiciones. *[NOMBRE DEL SUBCONTRATISTA]* proporcionará una copia del CBA a cada miembro del personal administrativo del Centro, y asesorará y capacitará a dicho personal acerca de sus disposiciones, incluidas, entre otras, las condiciones sobre antigüedad, programación, cancelaciones de turnos, asuntos disciplinarios, quejas, y reuniones del Comité de la Gerencia y los Empleados, según corresponda.

6.6 Memorando de Acuerdo entre la Unión y el Subcontratista.

MEMORANDO DE ACUERDO

Por el presente, [Subcontratista] (“Empleador”) y SEIU Local 503, OPEU (“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 (“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 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 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 mencionados en el Manual para el Empleado del Empleador, con sus modificaciones ocasionales, y las Políticas y Procedimientos generales de Recursos Humanos del Empleador, con sus modificaciones ocasionales, regirán la contratación de los empleados cubiertos por este Memorando de Acuerdo (el “MOA”) en la medida en que dicho término, condición, política o procedimiento no contradiga este Contrato. Si la Unión considera que dicho término, condición, política o práctica entra en conflicto con el MOA, esta tendrá derecho a presentar una queja bien sea cuando dicho término, condición, política o procedimiento se implemente por primera vez o cuando dicho término, condición, política o práctica sea aplicable a cualquier empleado de tal forma que el empleado sea sancionado o despedido.
 - e. Se mantendrán y no se reducirán las fechas de contratación, la antigüedad y las tasas salariales por hora de los empleados afectados. [Las tasas salariales por hora aplicables se adjuntan al presente en la forma del Anexo 2].
 - f. Los empleados deben usar los uniformes tal como lo disponga el Empleador.

- g. El día de pago del Empleado será _____.
3. El Empleador y la Unión aceptan someterse y cumplir con el procedimiento de presentación de quejas y arbitraje resumido en el CBA para resolver todas las disputas que puedan surgir respecto a la aplicación o interpretación de las disposiciones de este MOA.
- a. En cuanto al personal de la unidad de negociación empleado por el Subcontratista, se efectúan los siguientes cambios al artículo sobre Quejas: el Gerente de Cuenta actúa como supervisor inmediato del empleado de la unidad de negociación para el encuentro de opción informal y las quejas de Nivel I. Las quejas del Nivel II se presentarán ante el Gerente Regional de Operaciones del Subcontratista.
- b. Para resolver cualquier asunto en el departamento gestionado por el Subcontratista, este último acuerda que el Gerente de Cuenta o Supervisor de Limpieza/Lavandería del centro debe participar en el Comité de la Gerencia y los Empleados tras recibir invitación por anticipado a la Reunión del LMC y recibir la agenda por escrito con temas pertinentes a la operación del departamento subcontratado.
4. El presente MOA entrará en vigor a partir de y permanecerá en pleno vigor hasta la medianoche del 30 de septiembre del 2024. El Empleador acuerda adicionalmente que además del aviso de la Unión 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

Nombre

Nombre

ANEXO 1

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

ARTÍCULO 7: NI HUELGA NI SUSPENSIÓN DE LABORES

7.1 No habrá huelga durante la vigencia del Contrato. 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.

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

7.3 Infracción en contra de las huelgas. Los empleados que participen en una huelga que infrinja los términos de este Artículo estarán sujetos a sanciones que podrían incluir la terminación del vínculo laboral.

7.4 Acción de la Unión frente a la infracción en contra de las huelgas. En caso de una infracción de una disposición en contra de las huelgas, la Unión:

7.4.1 desautorizará públicamente dicha acción de los empleados, tan pronto como sea posible;

7.4.2 notificará a los empleados acerca de su desaprobación de dicha acción y les pedirá que suspendan tal acción y regresen a trabajar de inmediato;

7.4.3 publicará avisos en los tableros de anuncios de la Unión notificando que se desaprueban tales acciones, pidiéndoles a los empleados que regresen a trabajar de inmediato.

7.5 Manifestación informativa. Como reconocimiento a la alianza excepcional entre la Unión y el Empleador 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 8: DERECHOS, REPRESENTANTES Y DELEGADOS DE LA UNIÓN

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

8.1 Comportamiento y cortesía profesional. Las Partes acuerdan alentar a todos los involucrados a comportarse de una manera eficiente, cortés y digna al interactuar con los empleados, los residentes del centro y visitantes. Las Partes acuerdan que todos los empleados, gerentes y representantes de la Unión en el centro se tratarán con dignidad, respeto y cortesía. Los principios anteriores también serán aplicables durante la prestación del servicio a pacientes y visitantes. En el curso de las relaciones laborales habituales (como las medidas disciplinarias, el proceso de presentación de quejas y de los Comités de la Gerencia y los Empleados (por su sigla en inglés “LMC”), etc.) que se refieran a la misión, motivación, liderazgo, carácter, integridad o representantes de la otra parte. Según la Sección 8.1, no se exige que la Unión ni el Empleador controlen las redes sociales de otras personas.

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

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

8.3 Información de la Unión. El Empleador:

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

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

8.5 Orientación de la Unión dirigida a los nuevos empleados. Cada mes, el Empleador proporcionará a los Delegados de la Unión de cada centro los nombres de todos los empleados contratados recientemente en las categorías laborales de la unidad de negociación. Además, el Empleador proporcionará treinta (30) minutos de tiempo remunerado para que un Delegado de la Unión y los nuevos empleados lleven a cabo una Orientación para Nuevos Empleados de la Unión (por su sigla en inglés "NUEO"). La NUEO se realizará en una sala proporcionada por el Empleador. Si durante la orientación programada se restringe el acceso a la Unión, el Empleador hará todo lo posible para facilitar que el Delegado de la Unión y los nuevos empleados se

reúnan virtualmente. La Unión establecerá la característica de reunión virtual, como una línea para reuniones virtuales o una videoconferencia por Zoom. Todos los Empleados de la Unidad de Negociación deben asistir obligatoriamente a dichas Orientaciones de la Unión durante su primer mes de contratación.

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

8.7 Actividades voluntarias de la Unión. Los empleados pueden utilizar su tiempo libre remunerado para fines de las actividades de los empleados derivadas de este Artículo, incluida la negociación colectiva con el Empleador, que no estén en la categoría de tiempo remunerado. En ninguna circunstancia, los empleados experimentarán una reducción de su estado ni perderán beneficios de atención de salud por las actividades que realicen de conformidad con este Artículo.

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

ARTÍCULO 9: EMPLEADOS EN PERÍODO DE PRUEBA

9.1 Período de prueba. Los empleados nuevos de medio tiempo estarán en período de prueba por noventa (90) días de empleo activo continuo desde su fecha de contratación. Los empleados de guardia estarán en período de prueba hasta completar 450 horas de trabajo. Los empleados, durante el período de prueba, pueden ser sancionados o despedidos por el Empleador por cualquier razón sin recurrir a las disposiciones relativas a Quejas y Arbitrajes del presente Contrato. Los empleados temporales no están sujetos a un período de prueba y el Empleador lo puede determinar en cualquier momento sin recurrir a las disposiciones relativas a Quejas y Arbitrajes del presente Contrato.

9.2 Retención de los nuevos empleados. El Empleador se esforzará en llevar a cabo una reunión para evaluar el desempeño entre el trigésimo (30.º) y el sexagésimo (60.º) día del período de prueba del empleado. La meta de esta reunión es que el supervisor del empleado revise 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 puede consultar con el Tutor y/o instructor del empleado en cuestión acerca de la evaluación de desempeño del empleado en período de prueba. Este artículo no está sujeto al procedimiento de quejas.

ARTÍCULO 10: RECORTE DE PERSONAL Y REINTEGRO

10.1 Definiciones.

10.1.1 Antigüedad. La antigüedad de un empleado se definirá como el tiempo que el empleado ha estado trabajando en cualquier categoría de unidad de negociación en cualquier centro especializado y gestionado por Prestige.

El Empleado empieza a acumular antigüedad tras culminar satisfactoriamente el período de prueba y es retroactiva desde la fecha de contratación del empleado.

10.1.2 Recorte de personal. Un recorte de personal se define como una expectativa de pérdida de empleo de una categoría particular durante tres (3) semanas o más. En caso de que el Empleador prevé una pérdida de empleo durante un breve período de tiempo, se aplicará el Artículo 11: Ajustes del censo.

10.2 Antigüedad para recorte de personal o licencia para ausentarse. En el caso de que haya un recorte de personal o se tenga una licencia para ausentarse, se deja de acumular antigüedad, pero no se pierde.

10.3 Pérdida de antigüedad. Se perderá la antigüedad de un empleado en caso de que:

- (a) renuncie voluntariamente o se jubile;
- (b) sea despedido por justa causa;
- (c) no regrese al trabajo después del vencimiento de una licencia autorizada para ausentarse;
- (d) haya recorte de personal superior a un año.

10.4 Condiciones generales. Uno de los propósitos de las partes es el de administrar este Contrato para minimizar el impacto de recorte de personal, la reducción de horas o el reemplazo de empleados.

10.5 Aviso de recorte de personal. Antes de que un recorte de personal entre en vigor, el Empleador proporcionará un aviso a la Unión sobre el recorte de personal, los empleados afectados, los turnos, las categorías laborales y la cantidad de horas afectadas y, si se sabe, la duración prevista del recorte de personal. El aviso se debe proporcionar catorce (14) días calendario antes de la implementación del recorte de personal. 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 siete (7) días siguientes al aviso del recorte de personal.

10.6 Procedimientos del recorte de personal. En caso de un recorte de personal, el Empleador despedirá a empleados con menor antigüedad en la categoría laboral afectada. En caso de que dos (2) o más empleados tengan la misma antigüedad, el Empleador tendrá en cuenta los registros disciplinarios de los empleados durante los dieciocho (18) meses anteriores a fin de determinar el orden del recorte de personal. Los empleados temporales y los que se encuentran en período de prueba dentro de la categoría laboral afectada serán despedidos en primer lugar o se les reducirá la jornada antes sin tener en cuenta la antigüedad.

10.6.1 Prelación por antigüedad. Cualquier empleado que sea reemplazado debido al recorte de personal puede desplazar al empleado con menor antigüedad de cualquier categoría o turno dentro de su propio departamento (por ejemplo, el despido de un auxiliar médico puede desplazar al CNA con menos antigüedad) siempre que el empleado con más antigüedad esté cualificado según la certificación necesaria.

10.7 Reintegro. En caso de un reintegro, el Empleador reintegrará empleados con mayor antigüedad en la categoría laboral afectada. En el caso de que dos o más empleados tengan la misma antigüedad, el Empleador tendrá en cuenta los registros disciplinarios de los empleados durante los dieciocho (18) meses anteriores a fin de determinar el orden del reintegro.

10.7.1 El empleado permanecerá en una lista de reintegro por dieciocho (18) meses y es responsabilidad exclusiva del empleado brindar, de forma escrita, la información de contacto actualizada al Empleador. Los empleados que se encuentran en período de prueba no serán incluidos en una lista de reintegro.

10.7.2 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.

10.7.3 Los derechos de reintegro permanecerán vigentes durante dieciocho (18) meses.

10.7.4 Los Empleados de la Unidad de Negociación que se vean afectados por un recorte de personal y gocen de derechos de reintegro se denominan "Empleados Reintegrados".

10.7.5 El Empleador le debe notificar por escrito a cualquier Empleado Reintegrado por escrito sobre la opción que tiene de volver a trabajar con mínimo de siete (7) días calendario de anticipación a la fecha en que el Empleador desea que el (los) Empleado(s) Reintegrado(s) vuelvan a trabajar. El aviso de Reintegro se debe hacer en la forma estipulada “Aviso de Reintegro” incluida en este Artículo. Estos Empleados Reintegrados tendrán veinticuatro (24) horas desde el recibo del Aviso de Reintegro enviado por correo postal, a la dirección que el Empleado Reintegrado haya registrado, para indicar sin lugar a dudas que volverá a trabajar (“Aviso de Aceptación”). Si el Empleado Reintegrado no entrega un Aviso de Aceptación, se considerará que el Empleado Reintegrado renuncia irrevocablemente a sus derechos de Reintegro.

ANEXO: AVISO DE REINTEGRO

Estimado empleado representado por la Unión:

Conforme a los términos del Contrato Colectivo de Trabajo entre su Unión, SEIU Local 503 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).

ARTÍCULO 11: AJUSTES DEL CENSO

11.1 Censo bajo. El Empleador puede reducir las horas de trabajo de un empleado por turno y por día si el Empleador considera necesario reducir horas debido a la disminución del censo o la variedad de casos de residentes.

11.1.1 El Empleador incorporará las siguientes pautas cuando sea necesario hacer reducciones de horas:

Paso 1. El Empleador solicitará en primer lugar voluntarios que estén trabajando turnos dobles o extra. Si hay varios voluntarios, el Empleador aceptará a dichos voluntarios que se irán rotando por orden de antigüedad, empezando por el empleado con más antigüedad en el turno. Los empleados que se ofrezcan como voluntarios tendrán la opción de usar PTO, si corresponde, o tomar tiempo no remunerado.

Paso 2. El Empleador solicitará voluntarios que trabajen turnos regulares. Si hay varios voluntarios, el Empleador aceptará a dichos voluntarios que se irán rotando por orden de antigüedad, empezando por el empleado con más antigüedad en el turno. Los empleados que se ofrezcan como voluntarios tendrán la opción de usar PTO, si corresponde, o tomar tiempo no remunerado.

Paso 3. El Empleador reducirá las horas de turnos asignadas de empleados temporales.

Paso 4. El Empleador reducirá las horas de turnos asignadas de empleados de guardia.

Paso 5. 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.

11.2 Censo en aumento. El Empleador puede solicitar horas de trabajo adicionales a un empleado por turno y por día si el Empleador considera necesario añadir horas debido al incremento del censo o por otras razones.

11.2.1 El Empleador incorporará las siguientes pautas cuando sea necesario hacer incrementos de horas:

- Paso 1. El Empleador solicitará empleados en turno para trabajar horas de forma extendida a fin de cubrir los turnos no asignados, además solicitará dichas horas a los voluntarios con más antigüedad.

- Paso 2. El Empleador solicitará empleados de guardia para trabajar las horas de turnos no asignados.
- Paso 3. El Empleador solicitará empleados temporales para trabajar las horas de turnos no asignados.
- Paso 4. El Empleador solicitará empleados de la unidad de negociación que no estén de turno para trabajar las horas de turnos no asignados.
- Paso 5. Después de agotar todas las opciones de la unidad de negociación, el Empleador puede solicitar empleados cualificados que no pertenezcan a la unidad de negociación para completar cualquier turno pendiente.

11.2.2 El Empleador y los empleados se esforzarán en minimizar el uso de personal de agencias. El Empleador se esforzará en completar todas las horas de turnos no asignados con personal de la unidad de negociación disponible.

11.3 Ajustes del censo en unidades no relacionadas con enfermería. Luego del mutuo acuerdo entre el Empleador y los Empleados en departamentos no relacionados con enfermería, puede haber un proceso de programación diferente para ajustarse a la práctica actual y a las necesidades del Empleado y del Empleador dentro del Departamento. Si no se llega a un mutuo acuerdo para ese proceso de programación diferente, se tendrán nuevamente en cuenta nuestros Ajustes del Censo descritos en el Artículo 11.1 y 11.2.

11.4 Unidades especiales. Los procedimientos anteriores para los ajustes del censo dentro de una unidad de especialidad solo se aplicarán al personal cualificado a ser asignado en esas unidades.

11.5 Plantillas del personal planeadas. El Empleador publicará las plantillas del personal previstas para una serie de proyecciones de censo diario promedio. De manera posterior a la solicitud, las modificaciones a las plantillas del personal previstas serán analizadas y explicadas.

ARTÍCULO 12: ASIGNACIONES Y OFERTAS DE EMPLEO

12.1 Categorías laborales y turnos. Los empleados 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, a menos que los empleados acuerden un cambio de asignación temporal. Esto no aplica a la sección de cambios de asignación.

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

12.2.1 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.

12.2.2 Antes de considerar solicitudes de empleados fuera de la unidad de negociación, el Empleador considerará las solicitudes de empleados de la unidad de negociación.

12.3 Ocupación de vacantes. El Empleador ofrecerá la vacante al aspirante de la unidad de negociación con más antigüedad que sea cualificado según las certificaciones necesarias. En el caso de que dos (2) o más empleados cualificados tengan la misma antigüedad, el Empleador tendrá en cuenta los registros disciplinarios de los empleados durante los dieciocho (18) meses anteriores a fin de determinar a quién se le ofrecerá la vacante. Si el empleado decide no aceptar el cargo, la vacante entonces se ofrecerá al siguiente aspirante cualificado con antigüedad, y así sucesivamente.

12.4 Requisitos para ocupar la vacante. Si un aspirante ya se encuentra trabajando en una categoría laboral en la cual existe la vacante, se considerará cualificado para dicha vacante. Si un aspirante trabaja en una categoría laboral distinta, debe poseer la habilidad de realizar las funciones del nuevo cargo con nada más que la orientación básica proporcionada a los empleados recién contratados en la nueva categoría laboral.

12.5 Ocupación de turnos extra. El Empleador implementará los siguientes pasos para cubrir cualquier turno disponible/no asignado debido a cobertura de vacaciones, guardias y otras razones:

- Paso 1: Cada mes, al momento de publicar el horario, el Empleador publicará una lista de mutuo acuerdo sobre la ubicación de todos los turnos disponibles del mes junto con un espacio para que firmen los trabajadores interesados en inscribirse a dichos turnos. Los empleados se elegirán para turnos extra rotativos por orden de antigüedad.
- Paso 2: Si los turnos disponibles no son ocupados, el Empleador solicitará empleados en turno para trabajar horas de forma extendida a fin de cubrir los turnos no asignados, además solicitará dichas horas a los voluntarios con más antigüedad.
- Paso 3: El Empleador solicitará empleados que no estén de turno, por orden de antigüedad, para trabajar las horas de turnos no asignados.
- Paso 4: El Empleador solicitará empleados de guardia para trabajar las horas de turnos no asignados.
- Paso 5: El Empleador solicitará empleados temporales para trabajar las horas de turnos no asignados.
- Paso 6: Después de agotar todas las opciones de la unidad de negociación, el Empleador puede solicitar empleados cualificados que no pertenezcan a la unidad de negociación para completar cualquier turno pendiente.

12.5.1 El Empleador puede comenzar con el Paso 2 para todos los turnos que estén disponibles o se sepa que lo están dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores al inicio del turno.

12.5.2 Si un turno extra hace que un trabajador tenga que hacer horas extras, el Empleador podrá ofrecer el turno al empleado de mayor antigüedad que no haga horas extras.

12.5.3 Una vez un empleado es notificado de que ha sido elegido para un turno extra, dicho turno no será cancelado con menos de cuarenta y ocho (48) de antelación.

12.5.4 Luego del mutuo acuerdo entre el Empleador y los Empleados en departamentos no relacionados con enfermería, puede haber un proceso de programación diferente para ajustarse a la práctica actual y a las necesidades del Empleado y del Empleador dentro del Departamento.

12.6 Asignaciones. Se pueden tener en cuenta muchos factores a la hora de realizar las asignaciones de salas/secciones. Estos incluyen, entre otros: capacidad de atención a los residentes (incluyendo cambios de comportamiento); niveles de capacitación del trabajador, requisitos de los residentes relacionados con el género, admisiones y despidos y otros asuntos de la carga laboral. Asignaciones de salas y secciones estarán sujetas a debate en las reuniones del Comité de la Gerencia y los Empleados.

ARTÍCULO 13: COMPENSACIÓN

13.1 Acuerdo de la mesa central.

Sección 1: Paquete económico total acumulado y actualizado anualmente con base en los cambios en el aumento de la tasa neta acumulada real de Medicaid durante los tres años de vigencia del contrato. Los empleadores y la Unión

acuerdan trabajar juntos durante la vigencia del Contrato respecto a las preocupaciones mutuas que afectan a la atención y los servicios de los centros de enfermería, incluidos todos los asuntos legislativos concernientes al mantenimiento del sistema actual de reembolso estatutario de los centros de enfermería de Medicaid, a fin de garantizar los niveles de financiación necesarios para ofrecer tasas de Medicaid pagadas de conformidad con los requisitos legales (62º percentil de los costos

permitidos). Para proteger los aumentos acumulados del paquete económico que se prevén a continuación y mejorar la calidad de la atención a los residentes, las partes acudirán a medios legislativos que garanticen las siguientes tasas netas de Medicaid previstas (es decir, la tasa diaria de Medicaid menos el impuesto de evaluación de la atención a largo plazo) durante los próximos tres (3) años: \$331.84 para el período que va del 01/07/21 al 30/06/22; \$373.92 para el período que va del 01/07/22 al 30/06/23; y \$397.12 para el período que va del 01/07/23 al 30/06/24. Si la tasa neta de Medicaid real es diferente de las proyecciones anteriores, las Partes alterarán los aumentos anuales acumulados del paquete económico total de la siguiente manera:

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

acumulado **previsto** de la tasa neta de Medicaid. En ese caso, las partes ajustarán el resto del Paquete Económico Total Acumulado de la siguiente manera:

1.3.2.1 En primer lugar, la Unión y el Empleador restarán el ocho por ciento (8 %) de la diferencia entre el aumento acumulado real de la tasa neta de Medicaid y el aumento acumulado previsto de la tasa neta de Medicaid.

1.3.2.2 En segundo lugar, la Unión y el Empleador multiplicarán el resto por \$0.052 y redondearán dicho resultado al \$0.01 más cercano.

1.3.2.3 Si el resultado anterior es positivo, el posterior aumento anual programado del Paquete Económico Total Acumulado se ajustará al alza por dicho monto en dólares, a menos que se acuerde mutuamente lo contrario, y sujeto a los ajustes mínimos/máximos del paquete económico descritos en la Sección 1.3.3.

1.3.2.4 Sin embargo, si el resultado anterior es negativo, el posterior aumento anual programado del Paquete Económico Total Acumulado se ajustará a la baja por dicho monto en dólares, a menos que se acuerde mutuamente lo contrario, y sujeto a los ajustes mínimos/máximos del paquete económico descritos en la Sección 1.3.3.

1.3.3 Sin perjuicio de cualquier ajuste derivado de la aplicación de las Secciones 1.3.2.1 a 1.3.2.4, en ningún caso el aumento anual en el Paquete Económico Total Acumulado en vigor entre el 01/10/22 y el 01/10/23, será menor de treinta y cinco centavos (\$0.35), o mayor de dos dólares con once centavos (\$2.11).

1.4 Cada 1.º de septiembre, las partes introducirán la tasa diaria de Medicaid del año fiscal, así como la evaluación de atención a largo plazo en vigor el 1.º de julio anterior en la celda correspondiente de la hoja de cálculo de Excel titulada “Fórmulas del paquete económico total de los empleadores responsables de SEIU 2021-2024” (la “hoja de cálculo”), según se muestra

en el Anexo "A", y la versión electrónica, transmitida por correo electrónico a cada firmante el 30 de septiembre del 2021, se incorpora al presente a modo de referencia. Las partes utilizarán la hoja de cálculo para determinar el aumento anual del Paquete Económico Total Acumulado cada año, a partir del 1.º de septiembre del 2022.

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

Sección 2. Monto del Paquete Económico Total Acumulado que se gasta

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

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

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

- 3.1 A partir del 1.º de octubre del 2021, las Partes acuerdan asignar todos los ingresos restantes de los Programas de Tasas de Reembolso Especiales de Medicaid (es decir, los aumentos de la tasa por motivo de la pandemia del COVID 19 del 01/04/20, el aumento de la tasa del 5 % del Consejo de Emergencia del 01/01/21, el aumento temporal de la tasa del 01/07/21, la tasa diaria mejorada que va del 01/10/21 al 31/12/21 para los SNF que inician labores de CNA a una tasa de \$17/h o mayor) y todos los fondos del Paquete Económico del 01/10/21 destinado a pagar el aumento del costo laboral de la unidad de negociación por motivo de las mejoras relativas a la compensación fuera del horario anterior y todas las demás cuestiones económicas específicas de la Empresa acordadas mutuamente por las Partes en la Mesa de Negociación de la Empresa del 2021. A partir del 1.º de octubre del 2021, todos los empleados de la unidad de negociación serán promovidos al siguiente nivel de la escala salarial del Apéndice A (*aclaración: cada Empleador tiene una tabla salarial separada, acordada en las mesas de negociación complementarias del Empleador*). Los empleados en el nivel más alto, o por encima de este, en la escala salarial, recibirán un aumento igual al valor por nivel promovido entre los dos últimos niveles más altos. En ninguna circunstancia, las secciones del presente Artículo o Contrato darán lugar a que un Empleado incurra en pérdida alguna de sus tasas salariales por hora.
- 3.2 A partir del 1.º de octubre del 2022, y de conformidad con los aumentos anuales del CTEP, el Empleador acuerda agregar un aumento mínimo de treinta y cinco centavos (\$0.35), un aumento previsto de dos dólares con veinte centavos (\$2.20), el CTEP calculado, o un aumento máximo del salario y los beneficios de la unidad de negociación de dos dólares con once centavos (\$2.11) la hora. Las asignaciones específicas serán aquellas negociadas en las Mesas de Negociación de la Empresa. Los montos negociados que se asignarán a los aumentos salariales se aplicarán a la tasa ordinaria por hora de cada miembro, las tasas iniciales y las escalas salariales, las tablas salariales o la matriz salarial (según corresponda), excepto cuando en las Mesas de Negociación de la Empresa las partes acuerden mutuamente lo contrario. A partir del 1.º de octubre del 2022, todos los empleados serán promovidos al

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

- 3.3 A partir del 1.º de octubre del 2023, y de conformidad con los aumentos anuales del CTEP, el Empleador acuerda agregar un aumento mínimo de treinta y cinco centavos (\$0.35), un aumento previsto de noventa y cinco centavos (\$0.95), el cálculo del Paquete Económico Total Acumulado, o un aumento máximo del salario o los beneficios de la unidad de negociación de dos dólares con once centavos (\$2.11) la hora. Las asignaciones específicas serán aquellas negociadas en las Mesas de Negociación de la Empresa. Los montos negociados que se asignarán a los aumentos salariales se aplicarán a la tasa salarial ordinaria por hora de cada miembro perteneciente a la unidad de negociación, las tasas iniciales y las escalas salariales, las tablas salariales o la matriz salarial (según corresponda), excepto cuando en las Mesas de Negociación de la Empresa las partes acuerden mutuamente lo contrario. A partir del 1.º de octubre del 2023, todos los empleados serán promovidos al siguiente nivel de la escala salarial. Adicionalmente, a partir del 1.º de octubre del 2023, todos los empleados en todos los niveles de la escala salarial recibirán el resto de los aumentos anuales del CTEP según se definió en el acuerdo de la mesa central, menos el valor de los aumentos para los niveles

negociados en la tabla salarial individual de cada empleador. Por ejemplo, si el aumento anual del CTEP vigente a partir del 1.º de octubre del 2023 es de un dólar (\$1.00) la hora y la diferencia entre los niveles salariales de la tabla salarial del Empleador es de cincuenta centavos (\$0.50), entonces todos los empleados, en todos los niveles de la escala salarial, recibirán un aumento adicional de cincuenta centavos (\$0.50) la hora. Los empleados en el nivel más alto, o por encima de este, en la escala salarial recibirán el monto total del aumento anual del CTEP. En ninguna circunstancia, las secciones del presente Artículo o Contrato darán lugar a que un Empleado incurra en pérdida alguna de sus tasas salariales por hora.

13.2 Aumento salarial por horas fuera del horario laboral. Sin perjuicio de cualquier otra disposición en sentido contrario contenida en el presente Contrato, el Empleador tiene el privilegio de aumentar inmediatamente las tasas de pago por hora de los miembros de la Unión a nivel general según la categoría y se considere necesario para retener a los trabajadores que sean reclutados por otros empleadores que ofrezcan una compensación más alta en el mercado laboral de los centros (“aumento del salario fuera del horario laboral” o por su sigla en inglés “OSWI”). Cualquier OSWI de este tipo representa una aplicación anticipada por parte del Empleador de los aumentos salariales por hora anuales programados posteriormente en la Sección 3, que de otro modo se producirían a partir del 1.º de octubre siguiente. Por lo tanto, cualquier OSWI será compensado a partir de los aumentos anuales posteriores derivados de las Secciones 3.1 a 3.2 del Empleador según las tasas de pago de la escala salarial por hora de la misma categoría, y cualquier saldo restante será transferido hasta que se acredite completamente (por ejemplo, si el Empleador aplica un OSWI de \$0.75/h a cada nivel de la escala salarial de la categoría de CNA el 1.º de junio, la totalidad de los \$0.45 del 1.º de octubre posterior y \$0.30 de los \$0.45 del 1.º de octubre siguiente, se acreditarán para compensar el OSWI que constituyó un anticipo de dichos aumentos programados posteriores).

Cuando aplique un OSWI, el Empleador no estará obligado a negociar con la Unión cuando el Administrador del Centro crea que debe anunciar inmediatamente aumentos en las tasas salariales con el fin de neutralizar la

ventaja competitiva de otro empleador que ofrezca a los miembros de la Unión del Centro un salario más alto. Si la ventaja competitiva del otro empleador supone una amenaza futura, el Empleador se comunicará con la Unión y negociará aumentos salariales del OSWI hasta por setenta y dos (72) horas, período después del cual el Empleador podrá aplicar su propuesta final de OSWI para la Unión, unilateralmente.

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

13.3 Programas de incentivos. El Empleador tendrá el privilegio de ofrecer bonificaciones laborales a su discreción, como por ejemplo, de contratación, de recomendación de un amigo, de turno extra o de elección de un turno. El Centro ofrecerá dichas bonificaciones de manera justa y equitativa, y no incurrirá de manera que constituya favoritismo en cuanto a la programación. El Empleador puede, sin actuar de una manera que constituya favoritismo individual, dentro de una categoría laboral, implementar, modificar o eliminar incentivos para contratar nuevos empleados, motivar a los empleados para que trabajen según las necesidades, fomentar prácticas laborales seguras, o por cualquier otra razón empresarial, siempre y cuando el (los) programa(s) de incentivos no se negocie(n) de manera explícita en este Contrato.

13.4 Escalas salariales luego del vencimiento del Contrato. Luego del vencimiento de este Contrato, las escalas salariales se congelarán hasta que un Contrato posterior sea discutido.

13.5 Conservación de las escalas salariales. El Empleador acuerda conservar las escalas salariales y el nivel. Las escalas salariales tendrán un aumento de por lo menos treinta y cinco centavos (\$0.35) la hora entre un nivel y otro, y se incorporarán como apéndices de este Contrato.

13.6 Diferenciales de turno. El Empleador se reserva el derecho de aumentar o disminuir estas cantidades en cualquier momento mientras no disminuyan por debajo de las cantidades mínimas por centro y por turno que se indican a continuación. El Empleador entregará un aviso con mínimo treinta (30) días de anticipación a los empleados sobre cualquier disminución de diferenciales de turno.

| Centros | Vespertino | Turno nocturno |
|---------------------|--|--|
| Coast Fork | Treinta y cinco centavos la hora (\$0.35/h) | Cincuenta centavos la hora (\$0.50/h) |
| Glisan | N/A | Un dólar con cincuenta centavos la hora (\$1.50/h) |
| Hood River | Veinticinco centavos la hora (\$0.25/h) | Cincuenta centavos la hora (\$0.50/h) |
| Linda Vista | Veinticinco centavos la hora (\$0.25/h) | Cincuenta centavos la hora (\$0.50/h) |
| Molalla | Veinticinco centavos la hora (\$0.25/h) | Cincuenta centavos la hora (\$0.50/h) |
| Oregon City | Veinticinco centavos la hora (\$0.25/h) | Cincuenta centavos la hora (\$0.50/h) |
| Porthaven | N/A | Cincuenta centavos la hora (\$0.50/h) |
| Menlo Park | N/A | Cincuenta centavos la hora (\$0.50/h) |
| Willowbrook | Treinta y cinco centavos la hora (\$0.35/h) | Cincuenta centavos la hora (\$0.50/h) |
| Reedwood | N/A | Un dólar con veinticinco centavos la hora (\$1.25/h) |
| Forest Grove | Veinticinco centavos la hora (\$0.25/h) | Cincuenta centavos la hora (\$0.50/h) |
| Park Forest | Veinticinco centavos la hora (\$0.25/h) | Cincuenta centavos la hora (\$0.50/h) |
| Timberview | Veinticinco centavos la hora (\$0.25/h) | Cincuenta centavos la hora (\$0.50/h) |
| Creswell | Treinta y cinco centavos la hora (\$0.35/h) | Un dólar la hora (\$1.00/h) |
| Chehalem | Veinticinco centavos la hora (\$0.25/h) | Cincuenta centavos la hora (\$0.50/h) |
| Chehalem | Diferencial por fin de semana; aplica para todos los Empleados de la Unidad de Negociación (por su sigla en inglés "BUE") y a todos los turnos (matutino, vespertino y nocturno): Un dólar la hora (\$1.00/h) | |
| McMinnville | Veinticinco centavos la hora (\$0.25/h) | Cincuenta centavos la hora (\$0.50/h) |
| McMinnville | Diferencial por fin de semana; aplica para todos los BUE y a todos los turnos (matutino, vespertino y nocturno): Un dólar la hora (\$1.00/h) | |
| Milwaukie | N/A | Cincuenta centavos la hora (\$0.50/h) |

13.7 Bonos de permanencia. Los Empleados de la Unidad de Negociación recibirán los siguientes bonos de permanencia una sola vez, los cuales se pagarán el primer día del pago posterior a la fecha de aniversario del empleado.

| A pagar en la fecha de aniversario del Empleado | Monto del bono |
|--|-----------------------|
| 5.º aniversario | \$500 |
| 10.º aniversario | \$1000 |
| 15.º aniversario | \$1500 |
| 20.º aniversario | \$2000 |

13.8 Prima de turno extra. Los empleados que se ofrezcan a trabajar voluntariamente recibirán del Empleador designado una Prima por Turno Extra de seis dólares con cincuenta centavos (\$6.50) la hora, que se sumará a su tasa básica salarial por las horas efectivamente trabajadas. Un turno extra se definirá como un turno designado por el Empleador que incluye jornada laboral más allá del turno regularmente programado de un Empleado de la Unidad de Negociación. Esto no incluye los cambios de turnos entre Empleados. El empleado deberá diligenciar por escrito un formulario de prima por turno extra que el Empleador pone a su disposición. Los turnos que tengan derecho a la prima por turno extra deberán ser claramente anunciados y señalados como tales. El Empleador podrá anular la designación del turno extra en un plazo de cinco (5) días calendario del turno programado si el Empleador puede contratar o programar personal adicional para trabajar el turno a una tarifa inferior a la que se le pagaría mediante la solicitud de una prima por turno extra. A fin de poder obtener la prima por turno extra, el empleado debe trabajar su siguiente turno programado, a menos que dicho empleado no pueda trabajar debido a una ausencia justificada tal y como se define en la Política de asistencia y puntualidad (Apéndice D) o fue cancelado por el Empleador. Cualquier prima por turno extra se debe ofrecer a los miembros de la Unidad de negociación antes de ofrecerse a otros empleados o agencias o al fondo común de empleados de Prestige.

13.9 Rondas e informes. Se invita a los empleados a utilizar los siete (7) minutos de margen después de la hora de finalización del turno normal para realizar rondas e informes. Este tiempo será cronometrado.

13.10 Cheques de pago. Los cheque de pago estarán disponibles para los empleados a la hora prevista para la distribución del salario sin condiciones previas. Un empleado

no estará en la obligación de asistir a reuniones ni desempeñar función alguna para el Empleador como condición para recibir su cheque de pago.

13.11 Errores en la nómina. Si se determina un error en el cheque de pago del empleado, este lo notificará a su supervisor de inmediato. Los errores en el cheque de pago menores a cincuenta dólares (\$50) se corregirán en el siguiente ciclo de la nómina. Los errores en el cheque de pago de cincuenta dólares (\$50) o más se corregirán lo más pronto posible con un cheque y desembolsado antes del siguiente ciclo de nómina.

13.12 Depósito directo. Los empleados tendrán la opción de participar en el Programa de Depósito Directo del Empleador. Bajo petición, las nóminas, los formularios W-2 y otros materiales relativos al pago estarán disponibles en físico. Se invita a los empleados a utilizar el sistema de nómina en línea a fin de acceder a registros de la nómina y/o recibir documentos digitales, no obstante podrían requerir copias en físico.

13.13 Acumulaciones del PTO en los comprobantes de cheque de pago. Los empleados que obtuvieron PTO se les indicará en sus comprobantes de cheque de pago.

13.14 Transferencia a una categoría más alta. Un Empleado que sea transferido a una categoría mejor remunerada mantendrá su tasa salarial, o será remunerado con la tasa salarial de la nueva categoría, lo que sea mayor.

13.15 Sin reducción de salarios. Bajo ninguna circunstancia alguna sección de este Artículo o Contrato resultará en la pérdida de la tasa salarial de un Empleado, excepto si un empleado se transfiere permanentemente a una categoría con una escala salarial más baja. Véase el ejemplo a continuación.

13.16 Trabajo fuera de la categoría. Cuando un Empleado sea requerido para trabajar fuera de su categoría, debe ser remunerado con la tasa salarial más alta de las

dos categorías. Por ejemplo, si un CMA es requerido para trabajar en departamento como un CNA, entonces continuará siendo remunerado con la tasa para CMA.

13.17 Ubicación de los empleados en una escala. A partir del 1.º de octubre del 2021, y según el acuerdo económico de la mesa central de negociación, cada empleado de la unidad de negociación será promovido al siguiente nivel de la escala salarial revisada del Empleador, o al nivel de la escala salarial correspondiente en función de los años de experiencia completados (como se define a continuación) en determinada categoría laboral u otros años completados de experiencia relevante, el nivel que sea mayor.

El Empleador puede contratar a nuevos empleados en cualquier escalón de la escala salarial, basándose en la experiencia laboral pertinente, como se indica a continuación. Todos los empleados deben situarse en un nivel de la escala salarial. Ningún empleado podrá ser ubicado entre niveles. El crédito por la experiencia laboral se otorgará de manera uniforme. Cualquier empleado contratado que tenga más años de experiencia aplicable que la escala salarial, será ubicado como mínimo en el escalón superior de la escala salarial. Cualquier tarifa salarial pagada por encima del nivel superior de la escala, a fin de reflejar más años de experiencia aplicable, debe ser coherente con los empleados actuales en la misma categoría con los mismos años de experiencia.

La experiencia laboral relevante se otorgará en incrementos de años completos. Por ejemplo, se considerará que un nuevo CNA que haya sido CNA durante un año y medio ha completado un año de experiencia y se ubicaría en el nivel I de la escala salarial de CNA.

Para cargos con licencia (CNA y CMA), la experiencia se otorgará con base en el número de años trabajados en dicho cargo con licencia. Medio crédito se otorgará a aquellos con experiencia de atención sin licencia, tales como los cuidadores y los técnicos médicos.

Para cargos sin licencia, la experiencia se otorgará con base en los años completados en un papel similar.

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

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

ARTÍCULO 14: HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRA

14.1 Semana laboral. El período básico de la semana laboral consistirá en un período fijo y regularmente recurrente de siete (7) períodos consecutivos de veinticuatro (24) horas. El Empleador enviará un aviso por escrito a la Unión con treinta (30) días de anticipación de cualquier cambio en el período de inicio de la semana laboral. Los días laborales y los períodos de semana laboral que se especifican en este Artículo no constituyen horas de trabajo garantizadas.

14.2 Día laboral. El día laboral ordinario para empleados a tiempo completo constará de siete horas y media (7.5) de trabajo y un período para comer de treinta (30) minutos no remunerados, para completar ocho (8) horas consecutivas dentro de un período de veinticuatro (24) horas. La semana laboral ordinaria para empleados a tiempo completo constará de por lo menos treinta (30) horas de trabajo reales por período de semana

laboral. El Empleador puede programar hasta tres (3) turnos cada día. El Empleador puede programar doce (12) horas de turno. Una jornada laboral de doce (12) horas consta de once horas y media (11 1/2) de trabajo y un período para comer de treinta (30) minutos no remunerados, para completar doce (12) horas consecutivas dentro de un período de veinticuatro (24) horas. El Empleador puede programar diez (10) horas de turno. Una jornada laboral de diez (10) horas consta de nueve horas y media (9 1/2) de trabajo y un período para comer de treinta (30) minutos no remunerados, para completar diez (10) horas consecutivas dentro de un período de veinticuatro (24) horas. La información del censo diario se compartirá con todos los Empleados y el Empleador trabajará para garantizar que se disponga del tiempo adecuado para informar entre turnos.

14.3 Período para comer. Los empleados que trabajen un turno de cinco (5) horas o más disponen de un período para comer no remunerado de treinta (30) minutos. Si un empleado trabaja durante todo o una parte de su descanso para comer, debe reportarlo de inmediato a su supervisor. Si un empleado trabaja durante todo o una parte de su descanso para comer, este recibirá el pago correspondiente por ese tiempo.

14.3.1 Los empleados no serán llamados a trabajar durante sus descansos, excepto en caso de emergencia.

14.3.2 El supervisor es responsable de garantizar que los empleados puedan tomar sus descansos mediante la programación de períodos de descanso (en consulta con los empleados implicados) y, de ser necesario, buscar que alguien cubra el trabajo de los empleados durante su período de descanso.

14.4 Período de descanso. Los empleados disponen de periodos de descanso para comer remunerados de hasta quince (15) minutos cada cuatro (4) horas trabajadas o la mayor parte de estas. El período de descanso lo puede programar el Empleador o tomarse de forma intermitente. El empleado notificará con anticipación a su supervisor cuando tomará un descanso. En caso de emergencia, el supervisor puede requerir que el empleado posponga su descanso hasta que la situación se resuelva.

14.5 Horario de trabajo. Los horarios de trabajo se publicarán entre los días quince (15) y veinte (20) del mes anterior al que figura en el calendario. El Empleador se reserva el derecho a cambiar el horario, incluso luego de haber sido publicado, a fin de cumplir las necesidades operativas, incluyendo reducciones bajas del censo.

14.6 Programación laboral electrónica. Un representante de la Unión (tal como un Delegado o personal de la Unión) recibirá una copia electrónica del horario si la solicita.

14.7 Personal CMA. No se puede asignar residentes a los CMA y a la vez que estos suministren medicamentos, dado que está prohibido por la ley estatal.

14.8 Publicación y cambios de los horarios de trabajo. Una vez publicado el horario, un empleado solo podrá cambiarse: 1) con el consentimiento del empleado, 2) en caso de que por una emergencia se requiera una convocatoria inmediata de personal y un cambio de horario a discreción del Empleador, o 3) si el empleado realiza tareas ligeras/modificadas aprobadas o realiza otras asignaciones diseñadas para adaptar la restricción laboral del empleado.

14.9 Cambios de turno. Siempre que no se incurra en costos de horas extra, y que las necesidades operativas y la atención a los pacientes no se vean afectadas negativamente, los Empleados de la Unidad de Negociación podrán solicitar el cambio de turno. Dichas solicitudes se deben enviar por escrito y estar firmadas por ambos empleados. La aprobación o negación de la solicitud será hecha por el Empleador.

14.10 Horas extras. Los empleados recibirán las horas extra a razón de una vez y media su tasa salarial ordinaria por todas las horas reales trabajadas que superen las cuarenta (40) horas de la semana laboral. Todas las horas extras deben ser aprobadas anticipadamente por el Administrador/delegado.

14.11 Pago por presentarse a trabajar. Los empleados que se presenten a trabajar recibirán una garantía mínima de tres (3) horas de tiempo remunerado. Dichas garantías mínimas no se aplicarán si el Empleador hace un esfuerzo razonable para notificar al empleado al menos dos (2) horas antes de la hora de inicio programada

para que el empleado se presente a trabajar o según lo acordado mutuamente por el Empleador y el empleado. Será responsabilidad del empleado mantener la información de contacto actualizada, incluidos los números de teléfono fijo y móvil, y la dirección de correo electrónico, en los archivos del Empleador. Si el empleado no lo hace, el Empleador quedará exento de la obligación de notificación y de la garantía mínima. El esfuerzo razonable se definirá como una llamada telefónica del Empleador al número de teléfono proporcionado por el empleado y dejar un mensaje con la persona que contesta el teléfono o dejar un mensaje de voz. Un empleado que es enviado a casa después de presentarse al trabajo o que es llamado al trabajo no será considerado “de guardia” o “en espera” por el resto del turno.

ARTÍCULO 15: PAGO DE PRIMAS DE DÍAS FERIADOS

15.1 Días feriados asignados. Todos los empleados recibirán un pago de la prima de una y media (1,5) veces la tasa básica salarial del empleado por las horas reales trabajadas en día feriado en los siguientes días feriados:

Día de Año Nuevo
Día de Pascua
Día de los Caídos
Día de la Independencia
Día del Trabajo

Se pagará una prima de dos (2) veces la tasa básica salarial del empleado por las horas reales trabajadas:

Día de Acción de Gracias
Día de Navidad

15.2 Períodos y pago de días feriados. El período de días feriados se extiende desde las 12:00 a. m. hasta las 11:59 p. m. del día asignado por el empleador como feriado. En caso de que la mayoría de las horas de su turno ocurran durante el período de días feriados, los empleados recibirán el pago de primas de días feriados por su turno completo. En caso de que un Empleado trabaje un turno doble en un día feriado, y todas las horas trabajadas califiquen para el pago de día feriado tal y como se define en este Artículo, seguirá siendo elegible según lo definido anteriormente para que reciba el pago de primas de días feriados por ambos turnos.

15.3 Distribución de días feriados. El Empleador tendrá el derecho de exigir a los empleados que trabajen en cualquier día feriado asignado; sin embargo, el Empleador se compromete a distribuir el trabajo en los días feriados de manera equitativa. Esto se hará para cada día feriado asignado, de modo que primero se pedirán voluntarios y luego se procederá a cubrir los turnos en una rotación en función de la antigüedad que se transfiere año tras año.

15.4 Sustitución del día feriado. Previa solicitud por escrito, un empleado puede sustituir un día feriado religioso por cualquiera de los días feriados mencionados anteriormente.

15.5 Derecho de comida en día feriado. Todos los empleados recibirán comida gratuita cuando trabajen en un turno de día feriado.

15.6 Cumpleaños del empleado. Los empleados pueden elegir tomarse libre su cumpleaños, siempre que lo soliciten antes del decimoquinto (15.º) día del mes anterior a su cumpleaños. En caso de que más de un empleado solicite el día libre, lo que supondría dificultades para el Empleador, se concederá el día libre al empleado de mayor antigüedad.

ARTÍCULO 16: PROGRAMA DE TIEMPO LIBRE REMUNERADO

16.1 Propósito. El propósito del Programa de Tiempo Libre Remunerado (por su sigla en inglés "PTO") es permitir a cada empleado elegible utilizar el PTO según el empleado determine que se ajuste mejor a sus necesidades o deseos personales. El programa de PTO incluye las vacaciones y las licencias por enfermedad.

16.2 Elegibilidad. Todos los empleados a tiempo completo y medio tiempo son elegibles para recibir PTO. El PTO se acumula al momento de contratación o traslado a un puesto elegible para PTO. Los empleados temporales y de guardia no acumulan PTO.

16.3 Disponibilidad de uso. Las acumulaciones de PTO y de licencia remunerada por enfermedad están disponibles para su uso en el período de pago posterior a la finalización de un período de noventa (90) días de empleo continuo. No se podrán tomar el PTO y la licencia remunerada por enfermedad antes de que se acumulen. Todas las horas están disponibles para su uso en el período de pago siguiente al mes en el que fueron obtenidas. Los empleados pueden tomar hasta cuarenta (40) horas de PTO a la semana, independientemente de cómo estén programados por lo general, siempre que estén disponibles para su uso.

16.4 Acumulación del PTO. Las acumulaciones se basan en las horas realmente trabajadas. Los empleados de medio tiempo obtendrán horas de PTO de manera prorrateada, conforme a la tasa acumulada aplicable por hora. La duración del servicio determinará el ritmo de acumulación del PTO del empleado. El PTO no se acumulará durante las licencias para ausentarse no remuneradas. No se acumularán horas de PTO más allá de las acumulaciones máximas indicadas.

16.5 Tabla de acumulación.

| Años de servicio basados en la fecha de aniversario | Tasa acumulada por hora | Banco para acumulaciones máximas de PTO |
|---|-------------------------|---|
| 0 a 1 años | 0.0423 la hora | 128 horas |
| 2 a 4 años | 0.0615 la hora | 168 horas |
| 5 a 9 años | 0.0807 la hora | 208 horas |
| Más de 10 años | 0.0999 la hora | 240 horas |

16.6 PTO programado. El PTO utilizado para este propósito se pagará a la tarifa salarial por hora del empleado, y no incluye diferenciales de turno, pago de primas u otros incentivos laborales. El PTO no forma parte de ningún cálculo relacionado con horas extras. El PTO programado se solicita con anticipación y está sujeto a la aprobación del supervisor y a las necesidades de asignación de personal del departamento. El PTO debe solicitarse antes de la publicación del horario del mes siguiente. Todas las solicitudes del PTO se aprobarán o rechazarán por escrito en un plazo de catorce (14) días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud. Las solicitudes se tendrán en cuenta según el orden de recepción, y se aprobarán o rechazarán según las necesidades operativas. Si un empleado necesita hacer un cambio en una solicitud del PTO después de haberla enviado, puede hacerlo hasta que se haya publicado el horario del mes; después de ese punto, se les puede pedir que busquen su propia cobertura.

16.6.1 Vacaciones y días feriados. Los empleados tendrán derecho a tomar el tiempo de PTO acumulado para vacaciones y días feriados.

16.6.2 Tiempo personal. Los empleados tendrán derecho a tomar el tiempo de PTO acumulado por razones personales. Dicho tiempo debe programarse con anticipación de acuerdo con las políticas del Empleador, y debe estar aprobado por el supervisor del empleado. El PTO de tiempo personal debe tomarse en aumentos mínimos de una hora.

16.7 Uso del PTO por motivos médicos imprevistos. Cualquier pago de PTO por motivos médicos imprevistos para el empleado o sus familiares (es decir, enfermedades, lesiones, tratamientos médicos de emergencia y citas médicas no programadas) estará sujeto a la notificación inmediata de la ausencia. Cuando sea razonablemente posible, los empleados deben avisar al Supervisor del Departamento o al Enfermero Encargado con un mínimo de dos (2) horas de anticipación antes del inicio de un turno programado.

16.7.1 En el caso de una enfermedad o lesión ocupacional, el PTO se puede utilizar a solicitud del empleado, por el tiempo de trabajo perdido no cubierto por el Seguro de Indemnización por Accidentes Laborales. El PTO puede integrarse con la indemnización por accidentes laborales en la medida en que esté disponible para continuar con los ingresos normales.

16.8 Declaración sobre la atención de salud. A los empleados que falten al trabajo durante tres (3) o más días debido a una enfermedad se les puede solicitar que presenten al Empleador una declaración del proveedor de atención de salud. El Empleador también se reserva el derecho de exigir la declaración de un proveedor de atención de salud en circunstancias en las que el Empleador crea razonablemente que un empleado está abusando de la política de PTO.

16.9 Tiempo libre no remunerado. Las solicitudes de tiempo libre no remunerado estarán sujetas al proceso de aprobación y rechazo descritos en el Artículo 16.6 anterior.

16.9.1 Negociación colectiva. A los empleados que asistan a las sesiones de negociación colectiva con el Empleador en nombre de la Unión se les puede cobrar el tiempo como tiempo libre no remunerado en lugar de PTO.

16.9.2 Llegadas tarde. A un empleado que llegue tarde se le cobrará dicho tiempo como tiempo libre no remunerado y no podrá usar el PTO.

16.9.3 Auxilio en caso de desastre. Si el Empleador aprueba la solicitud escrita de un empleado de ausentarse del trabajo para realizar un servicio voluntario de auxilio en caso de catástrofe, el empleado podrá utilizar el tiempo libre no remunerado en lugar del PTO.

16.10 Acumulación del PTO. Los créditos del PTO pueden acumularse y transferirse de un (1) año calendario de empleo a otro, hasta por la cantidad máxima designada para el año de servicio del empleado. Las horas que superen dicha cantidad máxima se depositarán en un banco para enfermedades prolongadas, al que se puede acceder para propósitos del uso de una licencia médica calificada para el empleado o sus familiares después de un período de tres (3) días de enfermedad continua, o si se ha agotado todo el PTO. Dichas horas se conservarán para este uso hasta que se agoten. Las horas del banco para enfermedades prolongadas no se pagarán al finalizar el vínculo laboral.

16.11 Pago posterior a la desvinculación laboral. Después de completar un período de al menos doce (12) meses de empleo continuo, cuando se termine el vínculo laboral, un empleado será elegible para recibir el pago de los créditos del PTO obtenidos mas no utilizados. El pago del PTO se hará a la tasa básica salarial por hora del empleado en el momento de la desvinculación laboral. Si el empleado (1) renuncia y entrega un aviso por escrito con dos semanas de anticipación, o (2) se ve afectado por un recorte de personal del Empleador (esto no incluye ajustes de censo bajo) o, (3) es trasladado de un cargo a tiempo completo o medio tiempo a un cargo temporal o de guardia, el Empleado recibirá un pago de los créditos del PTO acumulados mas no utilizados. Si el Empleado no entrega un aviso por escrito con dos semanas de anticipación, no será elegible para recibir el pago del PTO.

16.12 Banco de donaciones del PTO. Los empleados podrán donar hasta cuarenta (40) horas de PTO a otros empleados por período de cálculo de nómina, siempre que el

empleado que realiza la donación no quede por debajo de las cuarenta (40) horas de PTO en el banco de donaciones del PTO de los empleados. Se pueden hacer excepciones, por caso particular, con la aprobación del Director de Recursos Humanos del Empleador.

16.13 Banco para enfermedades prolongadas del PTO. Los Empleados podrán donar a otros Empleados, dentro de cada período de cálculo de nómina, la cantidad de PTO acumulada por enfermedad prolongada que se encuentre disponible. La cantidad disponible en el Banco para Enfermedades Prolongadas de los Empleados se imprimirá en los cheques de pago de los Empleados, además de otras acumulaciones del PTO.

16.14 Cobro en efectivo del PTO. Una vez, cada año calendario en el aniversario de la fecha de contratación de un Empleado, los Empleados podrán cobrar en efectivo hasta ochenta (80) horas, sin penalización, del PTO acumulado, mas no utilizado, siempre que el Empleado mantenga un saldo del PTO de al menos cuarenta (40) horas posterior al cobro. En el mes anterior a la publicación de la fecha de aniversario del Empleado, los empleados presentarán las solicitudes de cobro en efectivo al Empleador. El empleado puede presentar, pero no estará obligado a hacerlo, una declaración que explique los motivos de la solicitud de cobro en efectivo. A discreción del Empleador, el administrador del centro puede otorgar excepciones a los requisitos mencionados anteriormente y permitir el cobro en efectivo del PTO para los empleados por motivo de situaciones de emergencia.

16.15 Cobertura del tiempo libre. Salvo en los casos indicados anteriormente, no se puede pedir a ningún empleado que determine su propia cobertura para su tiempo libre.

ARTÍCULO 17: OTRAS LICENCIAS

17.1 Licencia por duelo. Los empleados a tiempo completo y medio tiempo que hayan completado su período de prueba inicial pueden tomarse hasta dos (2) días de licencia remunerados y dos (2) días de licencia no remunerados en casos de fallecimiento de un cónyuge, pareja de hecho, hijo, padres. hermanos, abuelos, nietos

o suegros correspondientes o parientes “adoptivos” y hasta tres (3) días no remunerados en casos de fallecimiento de cualquier otro familiar. Los empleados elegibles pueden utilizar el PTO acumulado para cualquier día de licencia por duelo no remunerado.

17.2 Licencia por incapacidad. El Empleador cumplirá con todas las normas y reglamentos estatales y federales relativos a la licencia por incapacidad.

17.3 Licencia por incapacidad no relacionada con el trabajo. Los empleados que lleven al menos cinco (5) años de empleo continuo y que estén incapacitados debido a lesiones, enfermedad o embarazo, son elegibles para solicitar una licencia por incapacidad no remunerada de hasta seis (6) meses. Mientras estén de licencia, los empleados no perderán ni acumularán antigüedad. No es necesario que agoten el PTO antes de tomar dicha licencia no remunerada. El empleado que tenga licencia por incapacidad será reincorporado a su misma categoría laboral y turno a su regreso.

17.4 Licencia por servicio como jurado. Los empleados deben avisar inmediatamente a su supervisor en caso de recibir una citación del jurado. Los empleados recibirán días de licencia no remunerados para efectos del período de servicio como jurado. Los empleados elegibles pueden utilizar la licencia de PTO remunerado acumulada. Los empleados deben comunicarse con su supervisor y presentarse a desempeñar sus tareas habituales mientras estén temporalmente exentos de asistir a los tribunales.

17.5 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.

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

17.7 Licencia de la Unión. Se les otorgará una licencia para ausentarse no remunerada hasta por un (1) año a los empleados con el fin de que puedan asumir un cargo de tiempo completo en la Unión, siempre y cuando dichas licencias no interfieran con las operaciones del Empleador. La licencia de la Unión debe solicitarse con al menos treinta (30) días de anticipación, y no será necesario tomar el PTO. Mientras estén de licencia, los empleados no perderán ni acumularán antigüedad. El empleado que tenga licencia de la Unión será reincorporado a su misma categoría laboral y turno a su regreso.

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

17.9 Licencia por paternidad/maternidad. Tras culminar satisfactoriamente el periodo de prueba, se otorgará a un Empleado una licencia para ausentarse no remunerada de hasta doce (12) semanas para el cuidado de un recién nacido. Dicha licencia puede ser de menos de doce (12) semanas, si así lo solicita el empleado, o, a discreción de la gerencia, de más de doce (12) semanas, dependiendo de las

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

ARTÍCULO 18 -SEGURO MÉDICO Y DENTAL

18.1 Elegibilidad. Un empleado a tiempo completo es elegible para recibir la cobertura para empleados a partir del primer mes posterior a la culminación del período de espera de noventa (90) días de empleo continuo como empleado activo elegible para recibir el beneficio, si mantiene una media de treinta (30) horas reales trabajadas por semana. El promedio de treinta (30) horas reales se logra manteniendo un promedio de ciento treinta (130) horas/mes basado en un ciclo de empleo continuo de tres (3) meses. El empleado debe cumplir con todas las disposiciones de elegibilidad que se encuentran en el Documento de Resumen del Plan Médico y Dental.

18.2 Aportes del Empleador. El Empleador se compromete a seguir cubriendo todos los costos de las primas del seguro médico en los porcentajes que se indican a continuación durante la vigencia del contrato:

| Plan | Porcentaje del empleador | Porcentaje del empleado |
|---------------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Solo para empleados | 81 % | 19 % |
| Empleados y cónyuges/parejas de hecho | 43 % | 57 % |
| Empleados e hijos | 47 % | 53 % |
| Empleados y familiares | 37 % | 63 % |

18.3 Aportes del empleado. Los empleados pagarán el cien por ciento (100 %) de la prima del seguro dental. A partir del 1.º de enero del 2022, los empleados que son elegibles y decidan participar en el plan de atención de salud pagarán los siguientes montos:

| PLAN MÉDICO 1 | CUOTA DE PRIMA DEL EMPLEADO AL MES |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| Solo para empleados | \$90.76 |
| Empleados y cónyuges/parejas de hecho | \$534.71 |
| Empleados e hijo(s) | \$419.09 |
| Empleados y familiares | \$796.65 |

18.4 Comité de Beneficios del Empleado. Se invitará a un (1) empleado de cada centro representado por la Unión a participar en una discusión sobre los cambios y las opciones de los beneficios en el momento en que el empleador esté renegociando los términos del seguro médico con los corredores, las compañías de seguros y otras entidades.

18.5 Trabajo legislativo conjunto. Las Partes acuerdan trabajar de forma conjunta para resolver asuntos de asequibilidad a través de las soluciones legislativas disponibles en Oregon, 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.

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

18.7 Aportes del empleado. El Empleador se compromete a mantener los montos actuales del aporte a las primas de los empleados para todos los planes y niveles de cobertura sin cambios para el resto del año del plan de salud actual.

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

18.9 Cobertura de los derechos del cónyuge. El Empleador acuerda hacer todo lo posible para agregar la siguiente disposición a todos los Contratos Colectivos de Trabajo, a menos que se presenten consideraciones legales por escrito que impidan que el Empleador lo haga. Uno de los propósitos de las partes es que la cobertura de los derechos del cónyuge sea legal.

“Cobertura médica para el cónyuge. Los empleados que no optaron por la cobertura para empleados más la del cónyuge, en o antes de la inscripción abierta en el 2014, no serán elegibles para dicha cobertura por parte del Empleador. Los empleados que optaron por la cobertura del cónyuge, en o antes de la inscripción abierta en el 2014, tendrán la opción de continuar con esa cobertura. Un empleado que actualmente reciba cobertura del cónyuge y que renuncie a dicha cobertura en la inscripción abierta en el 2014, ya no será elegible para la cobertura del cónyuge en el futuro”.

“Se prevé expresamente que las personas que de otro modo serían elegibles para inscribirse en Medicaid y CHIP, y que los cónyuges que de otro modo cumplen con las pruebas de ingreso requeridas, serán elegibles para recibir subsidios individuales conforme a la Ley de Atención de Salud Asequible. Si como resultado de los requisitos de este Artículo dichas personas dejaran de ser elegibles para tal programa o tales créditos, la Unión tendrá la posibilidad de modificar la obligación del Empleador de proporcionar cobertura médica 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”.

ARTÍCULO 19: AHORROS PARA JUBILACIÓN DEL PLAN 401(k)

El Empleador deberá proporcionar el plan 401 (k) de ahorros para la jubilación para empleados durante la vigencia del presente Contrato. El Empleador igualará el cincuenta por ciento (50 %) del aporte elegido por el empleado. En el Apéndice D del presente Contrato se incluye un resumen del plan e información sobre la inscripción.

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

19.1 Elegibilidad. Los empleados serán elegibles tras noventa (90) días de empleo y dieciocho (18) años o más.

19.2 Aportes del empleado. El empleado puede diferir hasta el monto máximo permitido por ley.

19.3 Montos de los aportes. Los aumentos en los aportes se deben realizar en enteros porcentuales.

19.4 Retiros por dificultades financieras. Los Empleados tienen la posibilidad de efectuar retiros por dificultades financieras conforme a la ley federal.

19.5 Cambios de proveedor. En caso de que el Empleador cambie de proveedor del plan 401(K), el Empleador deberá notificarlo a la Unión.

ARTÍCULO 20: OTRAS CONDICIONES Y BENEFICIOS

20.1 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. Todos los incentivos deben ofrecerse a los miembros de la unidad de negociación antes de ofrecerlos a los empleados de la agencia o del fondo común. Cualquier incentivo de este tipo será ofrecido por el Empleador a su entera discreción.

20.2 Bonos por referencias del empleado. El Empleador y la Unión aceptan que la fuente más frecuente de solicitantes cualificados corresponderá a los empleados actuales. Por lo tanto, los empleados que refieran solicitantes que sean contratados por

el Empleador serán elegibles para recibir los siguientes bonos y sorteos. El bono por referencia descrito en el Artículo 20.2 representa una pauta mínima. Se invita a los centros a que amplíen su programa de bonos por referencia según corresponda. En cada centro se publicarán las pautas relacionadas con el bono por referencia para empleados en sus salas de descanso en todo momento.

20.2.1 El empleado recibirá un bono de veinticinco dólares (\$25.00) (antes de impuestos) cuando se contrate al nuevo empleado.

20.2.2 El empleado recibirá un bono adicional de cien dólares (\$100.00) (antes de impuestos) en el momento que el nuevo empleado cumpla tres (3) meses de su contratación.

20.2.3 Además, el nombre del empleado se enviará a un sorteo mensual que realizará el Empleador. Si el nombre del empleado resulta ganador, recibirá cincuenta dólares (\$50.00) (antes de impuestos). El empleado participará en el sorteo en la reunión de todo el personal posterior a la fecha de contratación del nuevo empleado.

20.3 Educación continua. El Empleador pagará la educación continua correspondiente al mantenimiento o la promoción correspondiente a las categorías de la unidad de negociación. Las solicitudes de reembolso del pago de educación continua deben hacerse por anticipado. El Empleador y el empleado acordarán mutuamente el protocolo de pago (por ejemplo, reembolso con recibo, pago por anticipado, facturación dirigida por el Empleador).

20.3.1 El Empleador deberá mantener un Programa de Asistencia Educativa. En las salas de descanso de los centros se publicará la información sobre los programas de becas.

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

gratuitas que se servirán durante los turnos extra trabajados. Todos los empleados recibirán comidas gratuitas que se servirán durante los turnos extra trabajados, independientemente del turno. Además, todos los empleados recibirán una comida gratuita cuando trabajen en un turno del día feriado.

20.5 Fiestas de fin de año. El Empleador trabajará con los Empleados por medio del Comité de la Gerencia y los Empleados, u otros procesos acordados mutuamente, con el fin de recibir los aportes de los Empleados destinado a la planificación de las fiestas de fin de año.

20.6 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 21: DERECHOS DE LOS EMPLEADOS Y ACCIONES CORRECTIVAS POR JUSTA CAUSA

21.1 Pasos de medidas disciplinarias progresivas para la Acción Correctiva.

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

Pasos de medidas disciplinarias progresivas para la Acción Correctiva

| | |
|-----------|-------------------------------------|
| Nivel I | Advertencia verbal documentada |
| Nivel II | Advertencia por escrito documentada |
| Nivel III | Advertencia por escrito final |
| Nivel IV | Terminación del vínculo laboral |

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

con la entrega de dichas copias no estará sujeta a los procedimientos de presentación de quejas y arbitraje del presente Contrato.

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

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

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

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

21.5 Notificación de despidos y suspensiones. El Empleador deberá notificar a la Unión por escrito, mediante correspondencia por correo electrónico, sobre cualquier despido o suspensión dentro de un plazo de cuarenta y ocho (48) horas posteriores (excluyendo sábados, domingos y días feriados) desde el momento del despido o la suspensión.

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

ARTÍCULO 22: REGISTROS DEL PERSONAL

22.1 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.

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

22.3 Comunicación por escrito. Las comunicaciones escritas relacionadas con acciones correctivas o disciplinarias del empleado (“Formularios”) no se eliminarán del expediente del personal del empleado. Sin embargo, dichos Formularios que tengan más de dieciocho (18) meses de antigüedad no serán considerados por el Empleador al contemplar nuevas acciones disciplinarias o al evaluar el desempeño laboral del Empleado bajo los principios de causa justa y disciplina progresiva, a menos que dichos Formularios se relacionen con las acusaciones de abuso, violencia, robo, acoso, discriminación o violaciones de la conducta ética de un Empleado, las cuales permanecerán vigentes indefinidamente.

ARTÍCULO 23: PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y ARBITRAJE

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

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

23.3 Plazos relativos a las quejas. Los plazos que se establecen a continuación solo pueden ampliarse mediante acuerdo mutuo por escrito entre el Empleador y la Unión. Una queja relacionada con la terminación del vínculo laboral de un empleado debe presentarse en el Nivel I en un plazo de diez (10) días posteriores al despido. La queja se debe presentar por escrito en un plazo de treinta (30) días calendario a partir del evento que dio lugar a la inquietud o bien desde la fecha en que el empleado tuvo o debería haber tenido conocimiento de este. Las quejas relacionadas con indemnizar al empleado se considerarán efectuadas en el momento de efectuar el pago, o bien en el momento en que se debía efectuar el pago, pero no se hizo, si esa es la disputa. Las quejas sobre la elegibilidad de un empleado para recibir un beneficio se considerarán efectuadas cuando el Empleador tome la decisión correspondiente a dicha elegibilidad

del empleado. El incumplimiento de los plazos establecidos en el procedimiento de presentación de quejas por parte del Empleador permitirá que el empleado o la Unión escalen la queja al siguiente nivel dentro de los plazos especificados en el presente. Los plazos son importantes. El hecho de que el empleado o la Unión no presenten una queja, tal y como se define en esta Sección, de manera oportuna, o no la escalen oportunamente, según los plazos establecidos en el procedimiento de presentación de quejas, constituirá el retiro formal de dicha queja.

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

23.5 Nivel I Queja presentada por escrito ante el Administrador. El empleado que tenga una queja, con la ayuda opcional de un representante de la Unión debe, en un plazo de treinta (30) días calendario después de que el empleado conociera o hubiera conocido razonablemente la causa de dicha queja, presentarla por escrito ante el

Administrador del Centro. La queja escrita debe incluir la siguiente información pertinente:

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

Las infracciones de otras Secciones del contrato no se pueden alegar después de que se haya presentado la queja escrita y la otra parte la haya aceptado.

El representante de la Unión y el administrador deben acordar una fecha convenida mediante acuerdo mutuo para reunirse en un plazo de quince (15) días calendario a partir del recibo de dicha queja por parte del Administrador, a fin de revisarlo, y si es posible, intentar resolver el asunto. El Administrador debe proporcionar una respuesta por escrito a la queja escrita dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la reunión relacionada con una queja y por escrito. La respuesta del Nivel I resolverá el asunto salvo que se apele y se escale al Nivel II. La respuesta por escrito se proporcionará al empleado y al representante de la unión.

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

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

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

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

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

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

1. Proceso de selección del árbitro. Suponga que el Empleador y la Unión no han establecido mediante acuerdo mutuo un panel permanente de árbitros. En ese caso, tras la presentación oportuna de un requerimiento de arbitraje, la parte peticionante debe solicitar al FMCS una lista en un plazo de treinta (30) días calendario y notificar al respecto la otra parte. El FMCS proporcionará a las partes una lista de nueve (9) árbitros, de los cuales al menos cinco (5) deben tener un Doctorado en Derecho de un programa de posgrado en una facultad de derecho acreditada por el Colegio de Abogados de Estados Unidos. En un plazo de siete (7) días calendario después de recibida la lista, las partes deben seleccionar al árbitro eliminando los nombres de la lista alternativamente. El último nombre que quede será el árbitro. La decisión sobre la parte que inicie el procedimiento de eliminación de nombres se tomará lanzando una moneda al aire.

2. Cronogramas de arbitraje. Una vez que las Partes hayan seleccionado a un Árbitro de manera adecuada, se debe establecer una fecha de arbitraje en un plazo de sesenta (60) días calendario o en la fecha más próxima en la que todas las partes estén disponibles. La Unión y el Empleador, mediante acuerdo mutuo, pueden realizar cambios de procedimiento en el proceso de arbitraje dadas las circunstancias particulares de cada caso. Antes de la fecha de audiencia de arbitraje, el Empleador y la Unión desarrollarán una estipulación de hechos y usarán declaraciones juradas y otros métodos para ahorrar tiempo, de ser posible. El árbitro realizará la audiencia de

tal manera que le permita agilizar la presentación completa de la evidencia y los argumentos de las partes. Cualquier árbitro que acepte una asignación conforme a este Artículo acuerda emitir un laudo en un plazo de treinta (30) días calendario a partir del cierre de la audiencia; o sesenta (60) días calendario si se presentan alegatos posteriores a la audiencia.

3. Laudo arbitral y costo. Cualquier disputa sobre la arbitrabilidad podrá ser presentada y determinada por el árbitro. La determinación del Árbitro será definitiva y vinculante. Todas las decisiones del Árbitro se limitarán a los términos y disposiciones del presente Contrato. El Árbitro no tendrá autoridad para alterar, enmendar o modificar el Contrato actual. Salvo que este Artículo disponga lo contrario, todos los costos, honorarios y gastos de Arbitraje, incluidos los costos del Árbitro, relator del tribunal, transcripción de la audiencia (si alguna de las partes o el árbitro la solicita) y cualquier sala de audiencia correrán por cuenta de la parte cuyo argumento no sea respaldado por el Árbitro. Si, a juicio del Árbitro, no se da la razón a ninguno de los argumentos de las partes, este debe evaluar los costos anteriores a cada parte por igual. Además, en todos los arbitrajes, cada parte debe pagar sus propios honorarios de abogado y el costo de presentación de su caso, incluyendo el uso de cualquier perito.

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

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

El hecho de que el Empleador no envíe una respuesta en cualquiera de los niveles del procedimiento de presentación de quejas, o no se reúna con el Representante de la Unión en tales períodos, no constituirá consentimiento al respecto ni respaldo a la queja. El hecho de no haber enviado respuesta ni haberse reunido se considerará una negación de la queja a partir de la fecha de vencimiento del período de concertación aplicable. Si la Unión desea seguir adelante con la queja, puede, en un plazo de quince (15) días calendario a partir de la fecha de vencimiento, llevar la queja al siguiente nivel del Procedimiento de Presentación de Quejas y Arbitraje.

5. Las comunicaciones por correo electrónico serán suficientes para satisfacer el requisito de presentación “por escrito” de los temas. Las comunicaciones por correo electrónico se considerarán “enviadas” o “entregadas” a partir de la fecha indicada en el correo electrónico del destinatario. Las partes serán responsables de verificar que las direcciones de correo electrónico sean correctas cuando utilicen el correo electrónico para enviar comunicaciones que deban realizarse por escrito.

6 Las partes acuerdan que el árbitro debe aceptar una declaración por escrito firmada por un residente o paciente en lugar de su testimonio jurado. Ambas partes tendrán igualdad de acceso a tales declaraciones escritas. Dichos documentos tendrán la misma vigencia y efecto que si el residente, paciente o familiar compareciera para dar testimonio en persona. Las partes acuerdan que ninguna llamará a un residente o paciente como testigo y el árbitro no considerará perjudicial la falta de comparecencia de un residente.

23.9 Tabla de resumen del procedimiento de presentación de quejas

Las Partes establecieron la siguiente tabla que resume las disposiciones del presente Artículo. Sin embargo, las Partes entienden que las disposiciones del Artículo regirán en caso de presentarse algún conflicto con el contenido de la tabla.

| 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 de opción informal, se dará una respuesta verbal al demandante o al representante opcional. |
| Nivel I para todos los demás asuntos | En un plazo de 30 días calendario desde que se produjo el asunto (10 días calendario en el caso de las terminaciones del vínculo laboral) o desde que el empleado se enteró o respondió respecto al encuentro de opción informal. | La queja por escrito (a menudo por correo electrónico) se envía al administrador del centro. | La reunión relacionada con la queja del Nivel I debe realizarse con el administrador en un plazo de 15 días calendario a partir de la fecha de recibo de la queja por escrito por parte del Empleador. | Respuesta por escrito a la Unión y al demandante en un plazo de 15 días calendario a partir de la reunión 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. |
| Mediación opcional | La Unión tiene 15 días calendario para presentar una mediación opcional. | La Unión notifica por escrito al FMCS y al Director de Recursos Humanos por escrito | tan pronto como sea posible. No interfiere con las fechas de presentación o programación del arbitraje. | |
| Arbitraje | La Unión tiene 15 días calendarios para presentar una queja del Nivel II a partir de la respuesta (o ausencia de respuesta) del Empleador para trasladar una queja del Nivel II al arbitraje. | La Unión notifica al Director de Recursos Humanos del Empleador por escrito y notifica al FMCS. | En un plazo de 60 días después de la selección del árbitro, o tan pronto como lo permita la agenda del árbitro. | |

ARTÍCULO 24. COMITÉS DE LA GERENCIA Y LOS EMPLEADOS

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

- El Empleador, sus empleados y la Unión comprenden y aceptan que todos aspiran a brindar atención de salud de alta calidad. El Empleador y sus empleados deben comprometerse a servir a los residentes del centro prestando una atención con el máximo nivel de calidad posible. Las partes acuerdan y entienden que se puede lograr una atención de alta calidad a los residentes a través de una discusión y enfoque conjuntos de los problemas de atención a los pacientes, seguridad y lugar de trabajo.
- El propósito del SLMC es evaluar la calidad de los servicios prestados a los residentes, la calidad del entorno de trabajo para retener al personal reduciendo su rotación, la asignación de personal y los problemas relativos a la carga laboral, y hacer recomendaciones sobre estos temas.
- Las Partes encargarán principalmente al SLMC de lo siguiente: Programar reuniones trimestrales a nivel estatal para fines de mejorar la comunicación; supervisar la correcta aplicación de las políticas en los centros, los procedimientos de los centros y este Contrato; estrategias de resolución de problemas para mejorar la atención a los residentes; y abordar las inquietudes sobre política pública que afecten las operaciones de los asilos para ancianos.
- El Empleador o la Unión pueden programar el SLMC. El Empleador pagará a los empleados por su participación en la reunión, pero no por más de dos (2) horas trimestralmente.
- El SLMC tendrá una cantidad igual de supervisores y empleados que sean miembros de la unidad de negociación.
- Los temas de discusión de la reunión del SLMC incluirán, entre otros, los siguientes criterios e ideas que los miembros de la unión consideren

fundamentales para abordar el desempeño del centro en lo que respecta a la asignación de personal, la rotación, la retención y la atención a los residentes:

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

24.2 Comité de la Gerencia y los Empleados en el centro. El empleador reconoce el valor de establecer una comunicación, y de los aportes de sus empleados. Por lo tanto, para promover y fomentar esta comunicación, se formará un Comité de la Gerencia y los Empleados específico para cada Centro (por su sigla en inglés “FLMC”) para discutir asuntos de interés e importancia. Cada Parte puede presentar temas para su discusión en un FLMC. El Empleador y la Unión designarán cada uno a sus miembros del FLMC, y la membresía del FLMC podrá modificarse de una reunión a

otra según los temas de la agenda o por otras razones. El FLMC no estará conformado por más de tres (3) miembros de la unidad de negociación y tres (3) representantes de la gerencia. Se pagará a los miembros del FLMC por el tiempo de la reunión. Otros empleados de la unidad de negociación pueden asistir voluntariamente, pero se considerará como tiempo no remunerado.

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

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

empleados se les pagará por su asistencia a su tasa salarial regular por hora. Los temas de discusión en el FLMC pueden incluir, entre otros:

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

24.3 Sin autoridad para modificar el CBA. El SLMC y el FLMC no tendrán ninguna autoridad para negociar, modificar ni realizar un acuerdo respecto a términos o condiciones laborales. El SLMC y el FLMC no tendrán ninguna potestad para cambiar ninguno de los términos de este Contrato. Sin embargo, el SLMC puede recomendar que las Partes modifiquen mutuamente este Contrato según lo acordado de manera unánime por cada miembro del SLMC y según lo permitido por este CBA. Se

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

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

ARTÍCULO 25: RESPETO MUTUO Y DIGNIDAD

Todos los empleados tienen derecho a ser tratados con respeto y dignidad en todo momento.

25.1 Acoso. El Empleador y la Unión acuerdan que los comportamientos que perjudiquen, intimiden u obliguen a las personas pueden propiciar un entorno laboral nocivo. 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.

ARTÍCULO 26: SEGURIDAD Y CAPACITACIÓN

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

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

26.3 El Empleador deberá proporcionar el equipo, los materiales y la capacitación a los empleados para promover un lugar de trabajo seguro.

26.4 En la mayoría de los casos, a un empleado en período de prueba no se le asignarán las tareas de capacitación de nuevos empleados. El Empleador se esforzará por utilizar como capacitadores de los nuevos empleados a empleados que tengan al menos un (1) año de antigüedad y experiencia. Los empleados en período de prueba recibirán capacitación adecuada antes de recibir una asignación completa.

26.5 Durante el periodo de capacitación inicial, todos los Empleados de enfermería tendrán capacitación en todas las unidades del centro.

26.6 Las capacitaciones en CPR se ofrecerán al menos dos (2) veces al año en cada centro y en función de las necesidades que se presenten en el futuro.

26.7 Las oportunidades de educación continua para los CMA se ofrecerán con regularidad en cada centro.

26.8 El Empleador se compromete a hacer lo posible para incluir los múltiples turnos y departamentos cuando se programen las capacitaciones, los servicios y las reuniones de todo el personal. Por ejemplo, pueden ofrecer un cambio de todo el personal durante el turno de las 6 de la mañana y a las 4 de la tarde, de modo que incluya a los trabajadores del turno nocturno, el personal de nutrición, etc.

26.9 Con el fin de aumentar la retención de personal, cada centro acuerda hacer lo posible para implementar un programa de orientación para los nuevos empleados.

26.10 Los empleados deberán recibir las evaluaciones anuales de personal por parte de su supervisor directo y el personal administrativo correspondiente. Estas evaluaciones no estarán relacionadas con ningún incentivo monetario.

26.11 Todos los nuevos Empleados de la Unidad de Negociación que prestan atención directa a los residentes y los Empleados de la Unidad de Negociación, promovidos a cualquier cargo que preste atención directa a los residentes, recibirán hasta cinco (5) días de capacitación “práctica” remunerada, según corresponda, al momento de la contratación (es decir, según la experiencia y el grado de conocimientos). Esta capacitación se debe completar antes de que el Empleado comience a trabajar formalmente.

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

ARTÍCULO 27: DIVISIBILIDAD

En caso de que alguna disposición del presente Contrato sea declarada inválida en cualquier momento por un tribunal de jurisdicción competente o por efecto de reglamentos o decretos gubernamentales, dichas decisiones, reglamentos o decretos no invalidarán el Contrato completo, siendo la intención expresa de las partes que todas las demás disposiciones que no se declaren inválidas permanezcan en plena vigencia y efecto.

ARTÍCULO 28: SUCESIÓN

1) En caso de venta, cesión, alquiler o traspaso de un centro, el Empleador debe notificar a la Unión por escrito, por lo menos sesenta (60) días calendario antes de dicha transacción, sujeto a las regulaciones de la SEC y otras leyes y reglamentos aplicables. Dicha notificación debe incluir el nombre y la dirección del posible nuevo dueño, cesionario, arrendatario o adquirente. El Empleador se debe reunir con los representantes de la Unión con el fin de negociar los efectos que tiene la transacción en los Empleados de la Unidad de Negociación, a más tardar cuarenta y cinco (45) días antes de la transacción. No se divulgará ninguna información comercial confidencial a la Unión en ningún momento, salvo que la Unión adopte las medidas pertinentes para proteger la confidencialidad y el uso de dicha información.

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

3) El Empleador acuerda que, en caso de que decida vender cualquier centro cubierto por este Contrato, y dicho centro deba seguir funcionando como un centro de enfermería especializada, el Empleador debe exigir como condición de venta que el operador sucesor reconozca a la Unión como el representante exclusivo de negociación colectiva para los empleados representados actualmente en el centro y, adicionalmente, como condición de venta, el comprador tendrá la obligación de mantener los términos y condiciones del contrato colectivo de trabajo durante un período de ciento veinte (120)

días, durante los cuales el empleador sucesor tendrá la opción de notificar a la Unión su deseo de negociar los términos y condiciones laborales durante ese período. Si el empleador sucesor no ejerce tal opción, el Contrato Colectivo de Trabajo se mantendrá intacto durante toda su vigencia.

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

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

ARTÍCULO 29: CAPACITACIÓN SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

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

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

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

ARTÍCULO 30: PERSONAL

30.1 Comités de la Gerencia y los Empleados. El Empleador y la Unión están de acuerdo en continuar conversaciones sobre la asignación de personal en los Comités de la Gerencia y los Empleados a nivel estatal y de centro. Es posible que se les pida

a los Empleadores que informen mensualmente lo que están haciendo para mejorar los problemas de asignación de personal. En cada reunión del Comité de la Gerencia y los Empleados, el Empleador y la Unión tendrán conversaciones acerca de todos los esfuerzos realizados para mejorar la asignación de personal: los temas incluirán las tareas ligeras, la programación de los CMA, las Unidades de Cuidados Mejorados y las necesidades de los pacientes.

30.2 Tareas ligeras. El empleador se compromete a reunirse al menos una vez al mes para tratar las cuestiones relativas a las tareas ligeras. Informará de los resultados importantes de dichas reuniones en las reuniones trimestrales del LMC, como se mencionó en el Artículo 31.

30.3 ECU/MHU/unidades bloqueadas. El Empleador está comprometido con el principio de distribución equitativa de la carga laboral y hará todo lo posible para remediar las quejas justificadas relacionadas con una distribución injusta de la carga laboral. Las infracciones de esta sección no estarán sujetas a las disposiciones relativas a Quejas y Arbitrajes del presente Contrato. Si no se abordan adecuadamente las inquietudes en torno a la distribución equitativa de la carga laboral a nivel de centro, los Empleados conservarán el derecho de escalar sus inquietudes al nivel corporativo, que puede o no incluir al Comité de la Gerencia y los Empleados a nivel estatal, como se especifica en el Artículo 31.

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 32: VIGENCIA

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

Por parte de SEIU Local 503

DocuSigned by:



24F64146737A445
Melissa Unger
Directora General



Arnedia Obeketang
Miembro del Equipo de Negociación



Ron Sterle (Nov 13, 2021 09:45 PST)

Ron Sterle
Miembro del Equipo de Negociación

Evan Paster

Evan Paster
Estratega principal de negociación

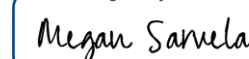
Por parte de Prestige

DocuSigned by:



58D0145CEDE3A46F
Ryan Delamarter
Vicepresidente/Asesor Corporativo

DocuSigned by:



A0D1C198D2184D9
Megan Sarvela
Directora de Recursos Humanos

DocuSigned by:



D8F27FE0D84A412...
Aaron Grimme
Socio Comercial de Recursos Humanos

APÉNDICE A: Propuesta salarial a partir del 1/10/21

| Niveles | Asistente de cuidado personal | Auxiliar de servicios varios | NA | CNA | CMA | Auxiliar de MHU | Auxiliar de rehabilitación | Actividades |
|---------|-------------------------------|------------------------------|------|---------|---------|-----------------|----------------------------|-------------|
| 0 | \$16.50 | \$16.00 | \$17 | \$19.00 | \$20.50 | \$20.00 | \$20.00 | \$16.00 |
| 1 | - | \$16.50 | - | \$19.50 | \$21.00 | \$20.50 | \$20.50 | \$16.50 |
| 2 | - | \$17.00 | - | \$20.00 | \$21.50 | \$21.00 | \$21.00 | \$17.00 |
| 3 | - | \$17.50 | - | \$20.50 | \$22.00 | \$21.50 | \$21.50 | \$17.50 |
| 4 | - | \$18.00 | - | \$21.00 | \$22.50 | \$22.00 | \$22.00 | \$18.00 |
| 5 | - | \$18.50 | - | \$21.50 | \$23.00 | \$22.50 | \$22.50 | \$18.50 |
| 6 | - | \$19.00 | - | \$22.00 | \$23.50 | \$23.00 | \$23.00 | \$19.00 |
| 7 | - | \$19.50 | - | \$22.50 | \$24.00 | \$23.50 | \$23.50 | \$19.50 |
| 8 | - | \$20.00 | - | \$23.00 | \$24.50 | \$24.00 | \$24.00 | \$20.00 |
| 9 | - | \$20.50 | - | \$23.50 | \$25.00 | \$24.50 | \$24.50 | \$20.50 |
| 10 | - | \$21.00 | - | \$24.00 | \$25.50 | \$25.00 | \$25.00 | \$21.00 |

| Niveles | Asistente de comedor | Cocinero | Asistente de limpieza | Asistente de lavandería | Asistente de mantenimiento | Encargado de suministros centrales |
|---------|----------------------|----------|-----------------------|-------------------------|----------------------------|------------------------------------|
| 0 | \$16.00 | \$17.00 | \$16.00 | \$16.00 | \$18.00 | \$16.00 |
| 1 | \$16.50 | \$17.50 | \$16.50 | \$16.50 | \$18.50 | \$16.50 |
| 2 | \$17.00 | \$18.00 | \$17.00 | \$17.00 | \$19.00 | \$17.00 |
| 3 | \$17.50 | \$18.50 | \$17.50 | \$17.50 | \$19.50 | \$17.50 |
| 4 | \$18.00 | \$19.00 | \$18.00 | \$18.00 | \$20.00 | \$18.00 |
| 5 | \$18.50 | \$19.50 | \$18.50 | \$18.50 | \$20.50 | \$18.50 |
| 6 | \$19.00 | \$20.00 | \$19.00 | \$19.00 | \$21.00 | \$19.00 |
| 7 | \$19.50 | \$20.50 | \$19.50 | \$19.50 | \$21.50 | \$19.50 |
| 8 | \$20.00 | \$21.00 | \$20.00 | \$20.00 | \$22.00 | \$20.00 |
| 9 | \$20.50 | \$21.50 | \$20.50 | \$20.50 | \$22.50 | \$20.50 |
| 10 | \$21.00 | \$22.00 | \$21.00 | \$21.00 | \$23.00 | \$21.00 |

APÉNDICE B: Carta de Acuerdo Acuerdo mutuo para iniciar una distribución de la bonificación de retención proporcional de los ingresos del Programa de Tasa de Reembolso Especial de Medicaid del Centro

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

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

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

- en virtud de la presente LOA. La discusión incluirá la vigencia prevista del MSRPP, el monto de los ingresos del MSRPP recibidos por el asilo de ancianos, y el consenso sobre cómo las Partes implementarán los siguientes pasos. Según el método de distribución proporcional, cuanto más haya trabajado un miembro de la unión durante el período de ingresos del MSRPP y cuanto mayor sea su antigüedad con el Empleador, mayor será la parte de los ingresos totales disponibles del MSRPP que recibirá (por ejemplo, un ACNA con cinco años de antigüedad gana más por hora que un CNA con un año de antigüedad. Cuando ambos trabajen igual número de horas durante un periodo del MSRPP, el CNA con cinco años de antigüedad ganará más de la bonificación de retención de los ingresos del MSRPP porque su participación proporcional respecto al salario bruto será mayor que la del CNA con menos antigüedad para el mismo periodo del MSRPP).
3. Según lo acordado en el Nivel I, el Empleador compartirá de manera colectiva con los miembros de la Unión elegibles el porcentaje acordado del total de ingresos calificados del MSRPP recibidos por el Empleador.
 4. Solo los miembros de la Unión empleados por el Empleador o el subcontratista del Empleador a la fecha en la que el Empleador distribuye los ingresos calificados del MSRPP son elegibles para recibir una participación de manera proporcional. Suponga que la Unión y un subcontratista del Empleador han celebrado un CBA que permite compartir los ingresos calificados del MSRPP del Empleador. En ese caso, la Unión notificará al Empleador y definirá los términos adecuados del CBA del subcontratista.
 5. Bajo la dirección de la Unión, todos los ingresos calificados del MSRPP se distribuirán a los miembros de la Unión elegibles de manera prorrateada según se determine a partir de los salarios brutos totales de cada miembro de la Unión devengados durante el período de elegibilidad del MSRPP para los ingresos recibidos por el Centro (por ejemplo, del 1.º de abril del 2022, hasta junio del 2022) en relación con los salarios brutos totales devengados durante el mismo tiempo por todos los miembros de la Unión que siguieron trabajando para el Empleador y cualquier

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

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

todas las retenciones y se sumará a todos los demás ingresos para determinar la tasa salarial ordinaria en la que se debe basar el pago de las horas extras. Por lo tanto, el MSRPP pagado en virtud de esta Sección no estará sujeto a ningún Estándar Garantizado que figure en las demás partes del presente Contrato.

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

EN FE DE LO CUAL, las partes han efectuado las gestiones para que esta LOA se formalice en su nombre por sus representantes en ejercicio debidamente autorizados el día 28 de septiembre del año 2021.

SEIU Local 503, OPEU

Prestige Care, Inc. como agente
de ciertas entidades en virtud de
un Contrato Limitado de Agencia

DocuSigned by:

Firma: 24F64146737A445...
Melissa Unger

DocuSigned by:

Firma: 58D014CFDF3A46F...
Representante autorizado
J. Ryan DeLamarter,
Director Jurídico

APÉNDICE C: Carta de Acuerdo en relación con el cargo de aux. médico certificado

Celebrado entre SEIU Local 503, OPEU y Prestige Care Inc.

El Empleador acepta mantener la Categoría de la Unidad de Negociación, Asistente(s) Auxiliar(es) de Medicamentos Certificados (CMA), en todos los Centros Prestige representados por SEIU. La asignación de las tareas de suministro de medicamentos se realizará en cada centro y a la entera discreción del Empleador. Si el Empleador realiza cambios en las tareas de suministro de medicamentos, el Empleador notificará a la Unión en un plazo de sesenta (60) días antes de implementar dichos cambios. En un plazo de treinta (30) días posteriores a dicha notificación, el Empleador y la Unión acuerdan celebrar una Reunión de la Gerencia y los Empleados para discutir cualquier cambio contemplado en el presente MOU. Si un Empleado pierde su certificación CMA directamente como resultado de la decisión del Empleador, este aceptará reembolsar al Empleado afectado hasta \$500 por el costo de la clase.

APÉNDICE D: Política de asistencia y puntualidad

La asistencia regular y puntual es un requisito de trabajo fundamental para todos los cargos. Las ausencias excesivas y/o llegadas tarde de algunos empleados pueden aumentar la carga laboral de otros, así como afectar la atención a nuestros residentes.

Por lo tanto, desarrollamos una política de asistencia estricta para reducir las ausencias y promover una atención de calidad a los residentes. Esta política define las ausencias excesivas, las ausencias justificadas y no justificadas, las llegadas tarde, y las responsabilidades relacionadas con el proceso de notificación. Esta política reconoce que hay distintos tipos de ausencias, incluidas las licencias aprobadas (es decir, Licencia por Enfermedad de Oregón [FMLA, por sus siglas en inglés]) que no se utilizan para fines de la evaluación de ausencias excesivas.

Definiciones incluidas en la política

Ausencias excesivas:

- Un total de siete (7) o más ausencias no justificadas no consecutivas en un período continuo de doce (12) meses.

Ausencias no justificadas:

- Ausencias no justificadas de urgencia y consideradas innecesarias por Prestige.
- El hecho de no obtener la aprobación de los supervisores para abandonar el turno temprano.
- Tomarse un día libre cuando se le negó el permiso.
- El hecho de no avisar con un periodo mínimo de anticipación sobre una ausencia puede dar lugar a una ausencia no justificada.
- No llamar/ni presentarse puede dar lugar a la terminación del vínculo laboral.

Ausencias justificadas:

- Una ausencia se considerará justificada cuando un empleado utilice una licencia por motivos médicos o familiares de acuerdo con la FMLA, la Ley de Licencias por Enfermedad de Oregón, y otros tipos de licencias aprobadas.
- Una ausencia se considerará justificada cuando un empleado presenta una valoración de un profesional médico que indica que no puede trabajar.
- Cualquier ausencia considerada por Prestige como una situación de emergencia.

Llegadas tarde excesivas:

- Un total de ocho (8) o más llegadas tarde en un periodo continuo de doce (12) meses.
- Los empleados que utilizan el sistema de registro del tiempo de la nómina disponen de un período de gracia de siete (7) minutos y se considerará que llegan tarde pasados ocho (8) minutos o más del inicio de la jornada laboral programada sin que hayan notificado previamente del retraso al supervisor inmediato.

Responsabilidades relacionadas con el proceso de notificación:

- Todos los empleados deben comunicarse personalmente con su supervisor inmediato o el delegado del supervisor para notificarles cualquier ausencia inminente tan pronto como sea posible, pero a más tardar dos (2) horas antes del inicio del turno programado.
- El Empleador puede solicitar una valoración del médico después de tres (3) o más días consecutivos de ausencia, o cuando el supervisor crea razonablemente que el empleado abusa de las políticas de licencia por enfermedad.
- En caso de ausencias continuas de más de un (1) día, se requiere que el empleado se comunique con el supervisor correspondiente para discutir la situación y la fecha esperada de regreso al trabajo.

- Se espera que discuta con su supervisor cualquier problema que le impida presentarse a tiempo al trabajo. Si discute estos problemas por anticipado, es posible que pueda evitar que consideren esto como un retraso.
- El Empleador evaluará todas las circunstancias atenuantes.

Proceso de acción correctiva

Orientación

- Llegadas tarde: tres (3) o más llegadas tarde no justificadas
- Ausencias: tres (3) o más ausencias no justificadas

Oral, por escrito

- Llegadas tarde: cinco (5) o más llegadas tarde no justificadas
- Ausencias: cuatro (4) o más ausencias no justificadas

Por escrito

- Llegadas tarde: seis (6) o más llegadas tarde no justificadas
- Ausencias: cinco (5) o más ausencias no justificadas

Por escrito final

- Llegadas tarde: siete (7) o más llegadas tarde no justificadas
- Ausencias: seis (6) o más ausencias no justificadas

Terminación del vínculo laboral

- Llegadas tarde: ocho (8) o más llegadas tarde no justificadas darán lugar a la terminación del vínculo laboral
- Ausencias: siete (7) o más ausencias no justificadas darán lugar a la terminación del vínculo laboral

Por cada sesenta (60) días de registro de asistencia perfecta (trabajos en turnos programados, sin llegadas tarde, sin salidas temprano), la llegada tarde no justificada más antigua se eliminará de su registro de seguimiento. Para efectos del presente numeral, el registro de asistencia perfecta tomará en cuenta las excepciones anteriormente señaladas.

APÉNDICE E: FORMULARIOS

Renuncia al derecho de representación de la Unión

Se me ha informado de mi derecho a representación por parte de un Delegado de la Unión en esta reunión, y elijo celebrar la reunión sin un Delegado presente. Mi firma en este formulario no constituye una renuncia a mis derechos para futuras reuniones.

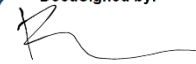
| | | |
|-------------------------------------|-------|-------|
| _____ | _____ | _____ |
| (Empleado) Nombre en letra imprenta | Firma | Fecha |

| | | |
|-------------------------------------|-------|-------|
| _____ | _____ | _____ |
| (Empleado) Nombre en letra imprenta | Firma | Fecha |

APÉNDICE F: LOA del Programa de capacitación del personal


Antes del 1.º de mayo del 2022, Prestige y SEIU acudirán al LMC a nivel estatal para desarrollar un programa de capacitación unificado para que el personal con experiencia capacite al personal más nuevo. Este programa de capacitación puede incluir estándares uniformes, un proceso de selección de capacitadores y una compensación adicional para el personal que acepte desempeñarse como capacitador.

Firmado por el Empleador:

DocuSigned by:

58D014CFDF3A46F...

J. Ryan Delamarter,
Director Jurídico

Firmado por la Unión:

DocuSigned by:

24F64146737A445...

APÉNDICE G: LOA de aux. de la MHU

Las partes, la Unión Internacional de Empleados de Servicios, Local 503 (SEIU) y Prestige Care (Prestige) celebran el siguiente contrato sobre los salarios de los empleados que trabajan bajo la categoría de Auxiliar de la MHU en el Hood River Care Center.

CONSIDERANDOS

- A) Previa revisión de los salarios de la MHU por ambas partes, se descubrió que hasta el 01/10/2021 los auxiliares de la MHU recibían su salario base, un diferencial adicional de \$1.04 por trabajar en la MHU en Hood River y un salario diferencial por turno, según correspondiera.

- B) El contexto y la historia de dicho diferencial de \$1.04 de la MHU no se conocen ni suponen una obligación contractual, ya sea a través de acuerdos previos entre las partes, o a través de los contratos vigentes entre Center for Life y Hood River Care Center.

SEIU y Prestige acuerdan que:


1. A partir del 01/10/2021, la escala salarial para los auxiliares de la MHU será:

| | | | |
|-----------|---------|------------|---------|
| Nivel 0 | \$20.00 | Nivel VI | \$23.00 |
| Nivel I | \$20.50 | Nivel VII | \$23.50 |
| Nivel II | \$21.00 | Nivel VIII | \$24.00 |
| Nivel III | \$21.50 | Nivel IX | \$24.50 |
| Nivel IV | \$22.00 | Nivel X | \$25.00 |
| Nivel V | \$22.50 | | |

2. A partir del 01/10/2021, y teniendo en cuenta el movimiento de los niveles de la escala salarial y otros aumentos acordados, los empleados serán trasladados a su tasa salarial correspondiente.


3. A partir del 01/10/2021, el diferencial de la MHU dejará de aplicarse a las horas trabajadas en la MHU.
4. Los empleados que trabajen en la MHU tendrán derecho al pago del diferencial por turno cuando sea aplicable de acuerdo con el CBA celebrado entre las partes.
5. Si un CNA está programado para trabajar en la MHU, se le pagará en el nivel de la escala salarial de la MHU equivalente a su nivel salarial actual de CNA. Por ejemplo, si un CNA de Nivel V está programado para trabajar en la MHU, se le pagará a la tasa de Nivel V de la MHU.

Firmado por el Empleador:

DocuSigned by:

68D014CFDF3A46F...

J. Ryan Delamarter,
Director Jurídico

Firmado por la Unión:

DocuSigned by:

24F64146737A445...

Carta de acuerdo entre SEIU, Local 503 y Prestige Care Inc. Con respecto a la compensación de mentores CNA

Las partes, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicio, Local 503 (SEIU) y Prestige Care (Prestige) ingresan en el siguiente acuerdo con respecto a la compensación de mentores de CNA en instalaciones sindicalizadas representadas por SEIU 503.

1. Es una meta que cada centro identifique un mínimo de un (1) mentor por turno. Prestige tendrá el derecho a seleccionar a los mentores en su centro individual siguiendo los criterios generales descritos a continuación y cualquier marco desarrollado a través del proceso SLMC entre SEIU y Prestige. Prestige mantendrá una lista actualizada de todos los mentores y se proporcionará a pedido.

Criterios de los mentores:

- a) Un Empleado de la Unidad de Negociación que esté dispuesto a ser un mentor.
 - b) Debe haber completado con éxito el período de prueba
 - c) Antigüedad preferente de al menos 1 año en Prestige.
 - d) Otras consideraciones incluyen, entre otras, Desempeño, gestión del tiempo, experiencia, asistencia.
2. Prestige y SEIU reconocen que cada nuevo CNA tendrá diferentes necesidades de capacitación. Prestige será flexible en la evaluación de las necesidades individuales de formación de cada CNA.
 - a) Prestige generalmente ofrecerá un mínimo de tres (3) turnos de capacitación para cada nuevo CNA. Se pueden agregar turnos adicionales de capacitación según sea necesario en función de la capacitación individual necesaria del miembro del equipo.
 - b) Prestige intentará contactar al Mentor asignado para obtener comentarios sobre el progreso del miembro del equipo antes de colocar al miembro del equipo en el turno.
 3. Prestige puede ajustar las pautas, los procedimientos y los documentos del Programa de mentores según sea necesario para adaptarse a las necesidades operativas de las instalaciones individuales. Prestige notificará a SEIU de cualquier cambio en el programa y SEIU puede solicitar reunirse y consultar sobre estos cambios en la próxima reunión del LMC de la instalación o del LMC estatal.
 4. Esta LOA establece niveles mínimos de compensación para mentores en las instalaciones de Prestige. Cada instalación puede establecer niveles de compensación por hora o aumento del pago de bonificación por encima de los mínimos que se describen a continuación, con tal que se apliquen por igual a todos los mentores dentro de ese centro.
 5. A los mentores se les pagará \$2.00 adicionales por hora por cada hora trabajada donde estén capacitando a nuevos empleados durante su orientación inicial.
 - a) El aumento de \$2.00 por hora seguirá siendo el mismo independientemente del número de nuevos empleados que se entrenan durante un turno.
 - b) El aumento de \$2.00 por hora solo estará vigente en los turnos donde los mentores están capacitando a nuevos empleados.
 6. Se alienta a los mentores a ayudar a retener a los nuevos empleados que entrenan y tendrán la oportunidad de lograr una compensación adicional a través del pago de "Bono de retención" por

sus esfuerzos exitosos a retener a empleados. El mentor tendrá el potencial de recibir el Bono de Retención por cada empleado por el cual sirva como el mentor principal. Principal se define como ser el mentor asignado para una mayoría de los turnos de capacitación 1 a 1 de los nuevos empleados en las instalaciones. Para calificar para el Bono de Retención, los Mentores deben completar al menos 2 turnos con el nuevo empleado.

- a) Las partes acuerdan que la intención es que 1 aprendiz sea asignado a 1 mentor por la duración de su período de entrenamiento 1 a 1 cuando sea posible.
 - b) Las partes reconocen que circunstancias imprevistas podrían resultar en que a un aprendiz se le asigne un mentor diferente durante su período de entrenamiento 1 a 1.
 - c) Si dos mentores dividen por igual el número de turnos de capacitación 1 a 1 para un aprendiz, los mentores dividirán los pagos de bonificación como se describe a continuación.
 - d) En caso de que el Mentor principal deje el servicio de Prestige, el otro Mentor a quien el aprendiz fue asignado será elegible para cualquier pago de Bono de Retención restante
7. El pago de la Bonificación de Retención se otorgará al Mentor en los siguientes montos y escalones:
- a) Bono de \$150 por retención de 90 días
 - b) bono de \$250 por retención de 180 días
 - c) Bono de \$300 por retención de 1 año

Si se identifica la necesidad de cambios a este acuerdo, las partes acuerdan utilizar el proceso del LMC estatal para reunirse y consultar sobre las actualizaciones del acuerdo.

Firmado por el Empleador:

Megan Sarvela

Fecha: 8 de febrero de 2023

Firmado por el Sindicato:

Melissa Unger

Fecha: 18/01/2023