



Contrato de negociació colectiva

entre
SEIU Local 503, OPEU
y
Dakavia Management, Inc

Para obtener una copia electrónica, visite
www.SEIU503.org

Índice

ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO	6
1.1 Empleados contemplados en el Contrato.	6
1.2 Notificación para nuevos empleados	6
1.3 Nuevas categorías.	6
ARTÍCULO 2 - SEGURIDAD SINDICAL	6
2.1 Seguridad sindical.	6
2.2 Separación formal.	6
2.3 Deducciones e información sobre la lista.	7
2.4 Cláusula para eximir de responsabilidad:	8
ARTÍCULO 3 - NO DISCRIMINACIÓN	8
3.1 No discriminación.	8
3.2 Idiomas.	8
3.3 Género.	8
3.4 Derechos a la privacidad: Departamento de Seguridad Nacional, Servicio de Inmigración y Aduanas (en adelante “ICE” [Immigration and Customs Enforcement]).	9
ARTÍCULO 4 - DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN	10
ARTÍCULO 5 - DERECHOS, REPRESENTANTES Y DELEGADOS SINDICALES	12
5.1 Cortesía y comportamiento profesionales.	12
5.2 Representantes Sindicales.	12
5.3 Información del Sindicato. El empleador deberá:	12
5.4 Delegados Sindicales.	12
5.5 Orientación de nuevos miembros del Sindicato.	13
5.6 Actividades sindicales.	13
5.7 Estipendio diario por días de cabildeo conjunto.	13
5.8 Actividades sindicales voluntarias.	14
5.9 Reuniones con todo el personal.	14
ARTÍCULO 6 - PERIODO DE PRUEBA	14
6.1 Periodo de prueba.	14
6.2 Antigüedad durante el periodo de prueba.	14
6.3 Sin causa justificada durante el periodo de prueba.	14
ARTÍCULO 7 - EMPLEADOS PROVISIONALES DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN	14
ARTÍCULO 8 - ANTIGÜEDAD	15

Contrato de Negociación Colectiva entre SEIU | Dakavia 1.o de octubre de 2017 al 30 de septiembre de 2021
Esta traducción se proporciona para su conveniencia. La versión en inglés gobernará en caso de cualquier disputa.

8.1	Definición de antigüedad	15
8.2	Acumulación de antigüedad.....	15
8.3	No continuación de la antigüedad.....	16
8.4	Recorte de personal.....	16
8.5	Reducción de horas.....	17
8.6	Desplazamiento.....	17
8.7	Restitución.....	18
ARTÍCULO 9 - ASIGNACIÓN Y VACANTES		18
9.1	Descripción del puesto.....	18
9.2	Categoría laboral y asignaciones de turnos.....	18
9.3	Cobertura de vacantes de empleo.....	18
ARTÍCULO 10 - HORAS DE TRABAJO, PERIODOS DE DESCANSO Y TIEMPO EXTRA		19
10.1	Estado a tiempo completo, a tiempo parcial o de guardia.....	19
10.2	Horas de trabajo.....	19
10.3	Derecho del Empleador a determinar la dotación de personal y los recortes de personal.....	19
10.4	Publicación y cambios en el horario de trabajo.....	19
10.5	Anticipos y cheques de pago.....	20
10.6	Semana laboral.....	20
10.7	Descansos.....	20
10.8	Turnos extra con más de siete días de anticipación.....	20
10.9	Turnos extra con menos de siete días de anticipación.....	21
10.10	Programación de fines de semana libres.....	22
10.12	Cancelación de un turno.....	22
10.13	Aviso de ausencia al turno.....	22
10.14	Cambio de turno.....	22
10.15	Dotación de personal para los puestos de ayudante médico certificado	23
10.16	Comidas gratuitas para turnos dobles.....	23
ARTÍCULO 11 - SALARIOS.....		23
11.1	Vacaciones y licencias por enfermedad en los cheques de pago	23
11.2	Cheques de pago.....	23
11.3	Diferenciales de turno.....	23
11.5	Transferencia a una categoría más alta	24

11.6	No a la pérdida del salario.....	24
11.7	Ajustes por costo de vida y tabuladores salariales.....	24
ARTÍCULO 12 - DÍAS FESTIVOS Y DÍAS PERSONALES.....		26
12.1	Días festivos.....	26
12.2	Programación equitativa de los días festivos.....	26
12.3	Pago adicional en días festivos.....	26
ARTÍCULO 13 - TIEMPO LIBRE REMUNERADO		26
13.1	Acumulación.....	26
13.2	Banco de donación.....	27
13.3	Cobro y transferencia de tiempo libre remunerado.....	27
13.4	Tiempo libre remunerado y finalización de la relación laboral.....	27
ARTÍCULO 14 - LICENCIA CON GOCE DE SUELDO ADICIONAL.....		28
14.1	Licencia por duelo.....	28
14.2	Licencia para prestar servicio como jurado/testigo.....	28
15.1	Licencia por razones familiares.....	28
15.2	Licencia militar.....	28
15.3	Licencia por motivos sindicales.....	28
15.4	Licencia por motivos personales.....	28
15.5	Licencia por maternidad/paternidad.....	29
ARTÍCULO 16 - JUBILACIÓN.....		30
ARTÍCULO 17 - SEGURO MÉDICO		30
17.1	Beneficios.....	30
17.2	Horas.....	30
17.3	Cambios en los beneficios.....	30
ARTÍCULO 18 - OTROS BENEFICIOS Y CONDICIONES		31
18.1	Educación continua.....	31
18.2	Pago de certificación.....	31
18.3	Clases de idiomas.....	31
18.4	Programa de comidas:.....	31
ARTÍCULO 19 - DISCIPLINA.....		31
19.1	Disciplina progresiva y causa justificada.....	31
19.2	Proceso disciplinario.....	32

19.3	Derecho a ser representado por el Sindicato.....	32
19.4	Expediente disciplinario.....	32
19.5	Entrevistas de investigación de los empleados.....	32
ARTÍCULO 20 - EXPEDIENTES DEL PERSONAL.....		33
ARTÍCULO 21 - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE.....		33
21.1	Intención.....	33
21.2	Definición de queja.....	33
21.3	Límites de tiempo para las quejas.....	34
21.4	Nivel I informal opcional - Queja presentada verbalmente ante del jefe de departamento.....	34
21.5	Nivel II - Queja presentada por escrito ante el administrador.....	35
21.6	Nivel III - Queja remitida al designado de una de las partes.....	35
21.7	Nivel IV - Mediación solicitada por una de las partes.....	35
21.8	Nivel V - Arbitraje.....	36
ARTÍCULO 22 - DIGNIDAD Y RESPETO.....		37
ARTÍCULO 23 - DIVISIBILIDAD.....		38
ARTÍCULO 24 - COMITÉ OBRERO-PATRONAL.....		38
24.1	Propósito.....	38
24.2	Programación de las reuniones.....	38
24.3	Presentación de temas.....	38
24.4	Temas. Los temas a discutir pueden incluir, pero no están limitados a:.....	38
24.5	38	
24.6	Comité.....	38
24.7	Comportamiento.....	38
24.8	El comité de la alegría.....	38
ARTÍCULO 25 - SEGURIDAD Y CAPACITACIÓN.....		39
25.1	Normas y reglamentos de seguridad.....	39
25.2	Equipo, materiales y capacitación.....	39
25.3	Enfermedades infecciosas.....	39
25.4	Vacunas y pruebas pagadas por el Empleador.....	39
25.6	Capacitación para los empleados nuevos.....	39
25.7	Capacitación adicional.....	39
ARTÍCULO 26 - NO A LA HUELGA/NO A LA SUSPENSIÓN DE LABORES.....		40

ARTÍCULO 27 - SUCESIÓN.....	40
ARTÍCULO 28 - SUBCONTRATACIÓN.....	41
28.1 Subcontratación.....	41
27.2 Subcontratación inicial.....	42
27.3 Subcontratación preexistente.	42
27.4 Capacitación de gerentes de cuenta.....	42
27.5 Memorando de Acuerdo entre el Sindicato y el Subcontratista.	42
ARTÍCULO 29: CONTRATO ÚNICO, TEMAS CUBIERTOS, ENMIENDA, ESTÁNDARES PRESERVADOS, CONDICIONES DE LA PRIMA.....	44
ARTÍCULO 30 - VIGENCIA.....	46
APÉNDICE A - TABULADORES SALARIALES.....	47
APÉNDICE B: Memorando de Acuerdo de la Mesa Central (el “CT-MOA”).....	48
ARTÍCULO - COMPENSACIÓN.....	48
ARTÍCULO - VIGENCIA.....	53
Memorando de entendimiento	54
CARTA DE ACUERDO - USO DE LA AGENCIA DE EXPLORACIÓN CONJUNTA	55
Carta de acuerdo.....	56
respecto del proceso para explorar soluciones a inquietudes sobre la cobertura de seguro médico .	56

ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO

El presente Contrato se celebra entre Dakavia Management, Inc (el “Empleador”) y el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (Service Employees International Union, SEIU) Local 503, Sindicato de Empleados Públicos de Oregon (Oregon Public Employees Union, OPEU) (el “Sindicato”), que actúa en nombre de los Empleados de la Unidad de Negociación (los “Empleados”) de acuerdo con lo definido a continuación.

1.1 Empleados contemplados en el Contrato. El Empleador reconoce al Sindicato como el único y exclusivo agente de la negociación para todos los asistentes de enfermería certificados, cocineros, asistentes dietéticos, asistentes de actividades, asistentes de mantenimiento y asistentes de medicamentos certificados a tiempo completo y regulares a tiempo parcial, pero exceptuando a supervisores, gerentes, supervisores de departamento y empleados de confianza, incluso si esa persona es actualmente la única persona en el departamento, y todos los enfermeros con licencia. Los puestos excluidos son, entre otros, Gerente de Dietética, Gerente de la Oficina Comercial, Director de Servicios Sociales, Director de Expedientes Médicos, Director de Actividades, Supervisor de Mantenimiento, Supervisor de Limpieza/Lavandería, Director de Enfermería, Gerentes de Cuidado de los Residentes, Auxiliares de Enfermería con Licencia y Enfermeros Titulados.

1.2 Notificación para nuevos empleados. Cuando el Empleador contrate a un nuevo Empleado de la Unidad de Negociación, deberá notificar a ese empleado por escrito, que existe un Contrato con el Sindicato. Esta notificación deberá citar las disposiciones del Sindicato relativas a la seguridad y las cuotas sindicales del presente Contrato. La notificación irá incluida en el paquete de nueva contratación del empleado.

1.3 Nuevas categorías. Todas las nuevas categorías serán consideradas caso por caso conforme a las directrices estándar de NLRB.

ARTÍCULO 2 - SEGURIDAD SINDICAL

2.1 Seguridad sindical. A más tardar el día treinta y uno (31) a partir de la fecha de inicio de empleo, o de la fecha de vigencia del presente Contrato, la que sea posterior, todos los empleados sujetos a los términos del presente Contrato deberán, como condición de empleo, afiliarse y seguir siendo miembros del Sindicato, mediante el pago de las cuotas y los cargos periódicos uniformemente requeridos, o como alternativa, deberán, como condición de empleo, pagar una cuota por un monto equivalente a las cuotas periódicas uniformemente requeridas como condición para adquirir o mantener la membresía.

2.2 Separación formal. La condición de empleo especificada anteriormente no se aplicará durante los periodos en los que un empleado se separe de manera formal de la unidad de negociación, pero deberá volver a aplicarse a dicho empleado el día treinta y uno (31) siguiente a su regreso a la unidad de negociación. Para efectos del presente párrafo, el término "separación formal" incluirá las transferencias fuera de la unidad de negociación, el retiro de la nómina del Empleador y las licencias para ausentarse durante más de un (1) mes.

2.3 Deducciones e información sobre la lista. El Sindicato deberá proporcionar al Empleador una lista de los empleados de la unidad de negociación que hayan proporcionado una solicitud verbal grabada, electrónica o por escrito para que las cuotas sindicales mensuales y/o los cargos de la agencia, más cualquier deducción sindical voluntaria adicional, se deduzcan del pago del empleado y se remitan al Sindicato (“Lista de Miembros del Sindicato”). Dicha Lista de Miembros del Sindicato identificará de manera similar las cancelaciones de membresía u otros cambios en las cuotas, los cargos u otras deducciones del empleado. Si la Lista de Miembros del Sindicato se entrega al Empleador en formato electrónico, en un plazo de por lo menos diez (10) días calendario antes de la próxima fecha de pago del Empleador, entonces el Empleador deberá procesar tales deducciones o cambios a más tardar en esa fecha de pago; de lo contrario, el Empleador deberá procesar tales deducciones o cambios a más tardar la próxima fecha de pago. Las solicitudes por escrito para la membresía en el Sindicato, las autorizaciones para las cuotas sindicales, las autorizaciones para el pago de los cargos de la agencia y/u otras deducciones sindicales o cancelaciones de cuotas que reciba el Empleador deberán reenviarse al Sindicato. El Sindicato llevará registros de autorización verbal grabados, electrónicos y por escrito, y proporcionará copias al Empleador cuando se soliciten.

La capacidad de un empleado de la unidad de negociación para revocar su autorización de deducción de cuotas verbal grabada, electrónica o por escrito se determinará según los términos y condiciones de dicha autorización de deducción de cuotas específica. El Sindicato deberá notificar al Empleador treinta (30) días antes de implementar cualquier cambio material en dicha autorización de deducción y proporcionar al Empleador nuevas autorizaciones de deducción por escrito en blanco, según sea necesario.

Las deducciones recolectadas de todos los empleados para cualquier fecha de pago en un mes calendario deberán remitirse a la oficina central de Salem del Sindicato a más tardar el día diez (10) del siguiente mes. Se deberá enviar al Sindicato una declaración detallada electrónica a más tardar diez (10) días calendario después de cada fecha de pago. Esa información se proporcionará en formato electrónico. Dicha declaración deberá incluir la siguiente información para cada empleado de la unidad de negociación, si se encuentra fácilmente disponible:

- 1) Nombre del empleado
- 2) Categoría laboral
- 3) Número de identificación del empleado
- 4) Fecha de nacimiento
- 5) Salario bruto para el periodo de pago
- 6) Pago regular/base para el periodo de pago
- 7) Fecha de contratación
- 8) Número de teléfono del trabajo y dirección de correo electrónico
- 9) Lugar de trabajo
- 10) Número de teléfono particular y dirección particular
- 11) Estado a tiempo completo, a tiempo parcial o de guardia
- 12) Turno regular (MATUTINO, VESPERTINO, NOCTURNO)
- 13) Monto de las cuotas deducidas del pago regular/base
- 14) Monto de otros cargos deducidos del pago regular/base
- 15) Horas regulares trabajadas

La declaración anterior incluirá a todo empleado de la unidad de negociación para quien no se dedujo ningún monto y el motivo de la falta de deducción (es decir, despido, transferencia fuera de la unidad de negociación, licencia para ausentarse, fallecimiento, nueva contratación, etc.).

Mediante notificación por escrito del Sindicato al Empleador de que un empleado no ha mantenido la membresía del Sindicato al día (lo que hace referencia al pago de cuotas y cargos uniformemente requeridos de todos los miembros) y no ha pagado los cargos de la agencia correspondientes, según lo descrito anteriormente, el Empleador y el Sindicato deberán reunirse con el empleado para determinar una resolución razonable. Si no se llega a ninguna resolución, el Empleador, a más tardar quince (15) días desde la recepción de la notificación del Sindicato, finalizará la relación laboral con dicho empleado.

2.4 Cláusula para eximir de responsabilidad: El Sindicato mantendrá indemne y eximirá de responsabilidad al Empleador con respecto a cualquier demanda u obligación o el costo de la defensa contra cualquier demanda u obligación de cualquier persona que resulte de la deducción y remisión de la cuota sindical, los cargos o cualquier otra contribución al Sindicato por parte del Empleador, o por el hecho de que el Empleador tome alguna acción para los fines de cumplir con las disposiciones del presente Artículo. El Sindicato no tendrá derecho a reclamos monetarios contra el Empleador por el incumplimiento de lo estipulado en el presente Artículo.

ARTÍCULO 3 - NO DISCRIMINACIÓN

3.1 No discriminación. Ningún Empleado o solicitante de empleo cubierto por el presente Contrato será objeto de discriminación por ser miembro del Sindicato o realizar actividades en nombre del Sindicato. Ni el Empleador ni el Sindicato discriminarán ilegalmente a favor o en contra de cualquier Empleado o solicitante cubierto por el presente Contrato por motivos de raza, color, religión, credo, origen nacional, condición de ciudadanía, afiliación política legal, situación militar, incapacidad, condición médica, orientación sexual, sexo, identidad de género, expresión de género, edad, estado civil o cualquier otra clase protegida.

3.2 Idiomas. A fin de operar de manera segura, eficiente y consistente con los derechos de los residentes del centro, se deberá utilizar el idioma inglés en las áreas de atención a residentes y las áreas comunitarias que los residentes y sus familiares normalmente ocupan, a menos que el residente o sus familiares hablen un idioma extranjero y deseen comunicarse con el personal en ese idioma. Para fines de instrucción, se pueden utilizar otros idiomas aparte del inglés en las áreas de atención a residentes en consideración de los residentes del centro y sus familiares. La regla de comunicarse en inglés no se aplica a las salas de descanso de los empleados, los saludos intercambiados casualmente ni las conversaciones casuales entre los empleados, excepto cuando este tipo de conversaciones se produzcan en las áreas de atención a residentes u otras áreas comunitarias donde se reúnen los residentes.

3.3 Género. Se deberá dar por entendido que el uso de los géneros masculino o femenino en cualquiera de los títulos que connotan género en el presente Contrato incluye a ambos géneros y no representa una limitación por sexo a menos que el Contrato claramente exija una interpretación diferente.

3.4 Derechos a la privacidad: Departamento de Seguridad Nacional, Servicio de Inmigración y Aduanas (en adelante “ICE” [Immigration and Customs Enforcement]).

A. El Sindicato tiene la obligación de representar a todos los empleados sin discriminación por motivo de origen nacional o étnico. Por lo tanto, el Sindicato tiene la obligación de proteger a los empleados contra violaciones de sus derechos legales que ocurran en el lugar de trabajo, lo que incluye registros e incautaciones arbitrarios. El Empleador tiene la obligación de cumplir con todos los reglamentos locales, estatales y federales aplicables, además de operar dentro de todos los parámetros y las condiciones específicas estipulados en el contrato de cumplimiento privado con funcionarios reguladores locales, estatales y federales.

B. En la medida en que lo permita la ley, el Empleador deberá notificar al Sindicato tan pronto como sea posible si algún agente de ICE se comunica con el centro para permitir que un abogado o representante del Sindicato tome medidas para proteger los derechos de los empleados. Además, en la medida en que lo permita la ley, el Empleador deberá notificar al Sindicato inmediatamente después de recibir la notificación de ICE, o bien cuando esté prevista o propuesta una auditoría de los expedientes de los empleados (para cualquier fin) por parte de la Administración del Seguro Social (Social Security Administration, SSA), y deberá proporcionar al Sindicato las listas recibidas de dichas agencias gubernamentales que identifican a los empleados que tienen problemas con la documentación o el Seguro Social.

C. En la medida en que lo permita la ley, el Empleador no deberá infringir los derechos a la privacidad de los empleados, sin su consentimiento expreso, al revelar a ICE el nombre, la dirección u otra información similar del empleado. En la medida en que lo permita la ley, el Empleador deberá notificar al empleado afectado y al Sindicato en el caso de que proporcione dicha información a ICE.

D. En la medida en que lo permita la ley, el Empleador podrá proporcionar licencias para ausentarse con y sin goce de sueldo para el empleado que solicite dicha licencia para ausentarse con antelación debido a procedimientos judiciales o de agencia relacionados con asuntos de inmigración, tal como se describe en sus Políticas del Empleador y conforme a todos los requisitos de licencia federales y estatales. La decisión de si se debe o no otorgar la licencia y la duración máxima de la licencia se determinarán a entera discreción del Empleador.

E. En la medida en que lo permita la ley, los empleados no deberán ser despedidos, ser disciplinados, sufrir la pérdida de su antigüedad ni de ningún otro beneficio, como tampoco verse de otro modo afectados negativamente por un cambio legal de nombre o número de seguro social. Los empleados que hayan falsificado algún expediente relacionado con su identidad y/o número de seguro social serán despedidos. Nada de lo estipulado en la presente sección restringirá el derecho del Empleador de despedir a un empleado que falsifica otros tipos de expedientes o documentos.

F. Un empleado no podrá ser despedido ni disciplinado de otro modo en las siguientes circunstancias:

1. El empleado (contratado el 6 de noviembre de 1986 o antes de esa fecha) ha estado trabajando con un nombre o número de seguridad social que no sea suyo.
2. El empleado (contratado el 6 de noviembre de 1986 o antes de esa fecha) solicita modificar su expediente de empleo para que refleje su nombre o número de seguro social real.
3. El empleado (contratado el 6 de noviembre de 1986 o antes de esa fecha) no proporciona o se niega a proporcionar al Empleador una prueba adicional de su condición de inmigración.

ARTÍCULO 4 - DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

4.1 Excepto en la medida en que quede resumido, delegado, otorgado o modificado por una disposición del presente Contrato, el Empleador conserva y retiene la responsabilidad y autoridad que tenía el Empleador antes de la firma del presente Contrato, y tales responsabilidades y autoridad quedarán en manos de la administración. Se acuerda que el Empleador tiene el derecho único y exclusivo y la autoridad de determinar y dirigir las políticas y los métodos de operación del negocio, sujeto al presente Contrato.

4.2 Las partes proponen el siguiente texto de Derechos de la administración para cumplir con todos los criterios legales establecidos por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (National Labor Relations Board, NLRB) en Graymont PA, Inc. 364 NLRB n.º 37 (29 de junio de 2016) a fin de permitir al Empleador realizar unilateralmente cambios en los términos y condiciones de empleo identificados específicamente. Las partes acuerdan que discutieron, a satisfacción de cada una de las partes, los temas en esta Sección durante los contratos de negociación colectiva y que el Sindicato renunció expresamente de manera clara e inequívoca a su derecho a negociar antes de que el Empleador unilateralmente cambie los siguientes temas enumerados. Durante la vigencia del Contrato, excepto cuando dichos derechos son resumidos o modificados específicamente por el presente Contrato, por el presente el Sindicato concede al Empleador el derecho y la autoridad de realizar cambios de manera unilateral (es decir, sin notificar al Sindicato ni darle la oportunidad de negociar en relación con los cambios planificados) dentro de los siguientes temas y/o términos y condiciones de empleo:

1. Administrar, dirigir y controlar su propiedad y fuerza laboral.
2. Dirigir su negocio y administrar sus asuntos comerciales.
3. Dirigir a sus empleados.
4. Contratar.
5. Asignar trabajo.
6. Transferir.
7. Ascender.
8. Descender de categoría.
9. Recortar personal.
10. Restituir.
11. Evaluar el desempeño.
12. Determinar las cualificaciones.
13. Disciplinar.
14. Despedir.
15. Adoptar y aplicar reglas y reglamentos razonables.
16. Establecer y llevar a la práctica procedimientos y políticas existentes, que incluyen, entre otros, una política de pruebas de detección de drogas/alcohol.
17. Establecer y aplicar códigos de vestimenta.
18. Establecer estándares de desempeño.
19. Determinar la cantidad de empleados, las tareas que se deben realizar, y las horas y los lugares de trabajo, incluido el tiempo extra.

20. Determinar, establecer, promulgar, enmendar y aplicar reglas de conducta personal, reglas de seguridad y reglas de trabajo.
21. Determinar si se cubrirán los puestos y cuándo se hará.
22. Establecer o eliminar puestos.
23. Discontinuar alguna función.
24. Crear algún nuevo servicio de función.
25. Discontinuar o reorganizar o combinar algún departamento o subdivisión de operaciones.
26. Evaluar o realizar cambios en tecnología y equipos. En el caso de que los empleados soliciten aclaración de la aplicación de tecnología nueva o del uso de equipos nuevos o diferentes, el Empleador se reunirá y discutirá los asuntos con los empleados afectados.
27. Establecer las duraciones de los turnos.
28. Cerrar de manera temporal o permanente la totalidad o alguna parte de su centro y/o trasladar tal centro u operación.
29. Determinar y planificar cuándo se deberá trabajar tiempo extra.
30. Determinar la cantidad de empleados necesarios para proveer de personal al centro, lo que incluye aumentar o disminuir esa cantidad.
31. Determinar los niveles adecuados de dotación de personal necesarios en el centro, lo que incluye aumentar o disminuir esa cantidad.
32. Determinar la combinación adecuada de empleados, por denominación del puesto, para operar el centro.

4.3 El hecho de que el Empleador no ejerza alguna función o responsabilidad que por el presente le queda reservada, o bien su ejercicio de alguna función o de algún derecho de una manera particular, no deberá considerarse una renuncia a su responsabilidad de ejercer dicha función o responsabilidad, ni impedir que el Empleador la ejerza de alguna manera que no esté en conflicto con el presente Contrato.

4.4 Los términos y condiciones de empleo establecidos en el Manual del Empleado del Empleador prevaleciente regirán el empleo de los empleados cubiertos por el presente Contrato cuando las políticas de dicho Manual no estén directamente en conflicto con alguna disposición expresa del presente Contrato. Se entiende que las disposiciones del Contrato regirán en caso de algún conflicto. Tras la ratificación del presente Contrato, el Empleador proporcionará al Sindicato una copia de todo cambio posterior en el Manual del Empleado, y el Sindicato tendrá el derecho de quejarse por cambios que estén directamente en conflicto con una disposición expresa del presente Contrato.

4.5 Los empleados deberán trabajar según lo indique el personal de supervisión. En todas las circunstancias, el Empleador se reserva el derecho de establecer la cantidad de empleados y los métodos de trabajo necesarios para realizar cualquier actividad.

ARTÍCULO 5 - DERECHOS, REPRESENTANTES Y DELEGADOS SINDICALES

5.1 Cortesía y comportamiento profesionales. El Empleador y el Sindicato acuerdan alentar a todos, independientemente de su puesto o profesión, a comportarse de una manera eficiente, cortés y digna al interactuar con sus compañeros de trabajo, los residentes de los centros y los visitantes. El Empleador y el Sindicato están de acuerdo en que todos los empleados del centro, gerentes y representantes del Sindicato se traten unos a otros con dignidad, respeto y cortesía. Los principios anteriores se aplicarán también en la prestación de servicios a los pacientes y visitantes.

5.2 Representantes Sindicales. Los representantes del personal del sindicato tendrán acceso al centro para efectos de consultar con el Empleador, los Delegados Sindicales, y/o los miembros de la unidad de negociación, y para administrar el presente Contrato. Un representante Sindical deberá tener acceso razonable a las instalaciones del Empleador, con al menos un (1) día hábil de aviso previo, o menos si lo acuerda mutuamente con el Empleador. Si la visita al centro está relacionada con la presentación de una queja de un empleado o la investigación de una queja potencial, el representante Sindical deberá tener acceso inmediato a las instalaciones del Empleador. El aviso previo puede incluir un aviso por teléfono o correo electrónico. Al entrar a las instalaciones, el representante Sindical deberá notificar al Administrador o a su designado(a) de la presencia del representante en las instalaciones. Dicho representante Sindical deberá consultar a los empleados fuera del horario laboral de los empleados en la sala de descanso para empleados y otras áreas que no sean de trabajo. El Sindicato proporcionará al Empleador el nombre del representante Sindical.

5.3 Información del Sindicato. El empleador deberá:

1. Suministrar e instalar por lo menos un (1) tablero de anuncios en cada sala de descanso para empleados o en cada centro para publicar los avisos del Sindicato y entregar una copia de los mismos a la administración en la misma fecha en que los publique. Este tablero de anuncios no deberá tener un tamaño inferior a tres por cuatro pies (3' x 4'). El Sindicato y el Empleador acordarán el lugar en que se deberá colocar el tablero de anuncios.
2. Permitir que el Sindicato suministre una carpeta que deberá permanecer en la sala de descanso con la finalidad de almacenar materiales como: formularios de membresía, copias del contrato, información de contacto del Sindicato y otros materiales del Sindicato.
3. Además, según lo permita el espacio, permitir al Sindicato suministrar una caja de seguridad y/o un estante, instalado por el Empleador en la pared de la sala de descanso para guardar la información interna del Sindicato incluyendo, sin limitarse a ello, las boletas de elección y papeletas Sindicales, formularios de quejas, encuestas para miembros, etc.

5.4 Delegados Sindicales. El Sindicato designará a los Delegados Sindicales y dará notificación por escrito al Empleador para informarle quienes son esos Delegados. El trabajo que los Delegados realicen en nombre del Sindicato no deberá interferir con el funcionamiento del centro ni con el desempeño de los empleados durante sus deberes laborales. Un Delegado Sindical recibirá su tasa de pago base por el tiempo dedicado al

procesamiento de quejas y a la representación de los Empleados de la Unidad de Negociación en las reuniones con el Empleador. Un Delegado Sindical podrá recibir llamadas telefónicas de los Representantes del Sindicato durante sus horas de trabajo, en privado si así lo solicita, que no excedan diez (10) minutos por turno. Dichas llamadas no deberán interferir con la atención a los residentes. Si los Empleados de la Unidad de Negociación solicitan tiempo libre para asistir a la capacitación para Delegados, el Empleador hará su mejor esfuerzo para autorizar dicha solicitud en consideración de las necesidades operativas. Los Empleados de la Unidad de Negociación que soliciten tiempo libre para asistir a la capacitación para Delegados harán su mejor esfuerzo para cumplir con la política del Empleador relativa a la solicitud de tiempo libre.

5.5 Orientación de nuevos miembros del Sindicato. Cada mes, el Empleador proporcionará al Delegado Sindical designado los nombres de todos los empleados nuevos recientemente contratados en las categorías laborales de la unidad de negociación y la fecha programada para la orientación general de dichos empleados. Durante la orientación general de los Empleados de la Unidad de Negociación cubiertos por el presente Contrato, o dentro de un periodo de (1) mes a partir de la fecha de contratación del Empleado de la Unidad de Negociación, lo que ocurra primero, se dará oportunidad a un Delegado Sindical para hablar en privado con los Empleados de la Unidad de Negociación a una hora acordada mutuamente durante un tiempo máximo de quince (15) minutos. Parte de esta discusión incluirá una explicación y la distribución de tarjetas de Membresía/Autorización de cuotas del Sindicato a los nuevos Empleados de la Unidad de Negociación. La finalidad de esta sesión será la de explicar a los nuevos Empleados de la Unidad de Negociación que están cubiertos conforme a este Contrato y responder a las preguntas sobre el presente Contrato o SEIU Local 503. Todos los Empleados de la Unidad de Negociación deberán recibir de manera obligatoria dicha orientación sindical el primer mes a partir de la fecha de contratación.

5.6 Actividades sindicales. Los Delegados Sindicales o los miembros del Sindicato no sufrirán represalias, coacciones, intimidaciones ni discriminación por participar en las actividades sindicales, tal como lo define la ley aplicable.

5.7 Estipendio diario por días de cabildeo conjunto. El Empleador designará dos (2) días por año calendario para conceder tiempo libre a los empleados que participen en los días de cabildeo. El Sindicato y el Empleador pueden, por mutuo acuerdo, establecer días adicionales. El Empleador hará todo lo posible para dejar salir a los empleados, conforme a lo especifique el Sindicato para los días de cabildeo, tomando en consideración las necesidades operativas. Además, el Empleador se compromete a pagar a un máximo de dos (2) empleados de la unidad de negociación por centro un estipendio diario de cincuenta dólares (\$50) cuando dichos empleados incurran en la pérdida de su salario por el tiempo dedicado en conjunción con tales días de cabildeo aprobados. El estipendio se pagará en el cheque de pago normal del empleado calificado sujeto a todas las normas de nómina. El Empleador puede seleccionar alternativamente más de dos (2) empleados por centro si las necesidades operativas lo permiten y el número total de empleados participantes en toda la empresa no supera el total general de hasta dos (2) empleados por centro. El Sindicato identificará y seleccionará a los empleados elegibles para el estipendio dentro de lo

delimitado anteriormente y verificará la participación de dichos empleados en el día de cabildeo durante el evento aprobado.

5.8 Actividades sindicales voluntarias. Para las actividades de los empleados bajo el presente Artículo, entre ellas la negociación colectiva con el Empleador, que no entren bajo tiempo remunerado, los empleados podrán utilizar el tiempo libre remunerado que hayan adquirido. En ningún caso los empleados sufrirán la reducción de su estado ni perderán sus beneficios de atención médica a causa de las actividades que los empleados realicen conforme al presente Artículo.

5.9 Reuniones con todo el personal. Cuando el Empleador lleve a cabo sus reuniones programadas regularmente con todo el personal del centro, deberá conceder a un Representante Sindical y/o un Delegado Sindical la oportunidad de dirigirse a la Unidad de Negociación durante cinco (5) minutos, siempre que sea posible.

ARTÍCULO 6 - PERIODO DE PRUEBA

6.1 Periodo de prueba. Todos los empleados de la unidad cubiertos por el presente Contrato que sean contratados en la fecha de entrada en vigor de este o después de dicha fecha deberán estar sujetos a un periodo de prueba de noventa (90) días calendario a partir del primer día de trabajo para el Empleador. En el caso de los empleados a tiempo parcial, los empleados que hayan completado satisfactoriamente una clase para asistentes de enfermería, pero que carezcan de certificación, como también los asistentes de enfermería certificados (certified nursing assistant, CNA) que recientemente hayan recibido su certificación, el periodo de prueba será de 120 días. En el caso de los empleados de guardia, el tiempo de prueba será de 450 horas.

6.2 Antigüedad durante el periodo de prueba. No se acumulará antigüedad durante el periodo de prueba. Al finalizar satisfactoriamente el periodo de prueba, la antigüedad del empleado se relacionará con su fecha de contratación y se calculará a partir de dicha fecha.

6.3 Sin causa justificada durante el periodo de prueba. En cualquier momento durante el periodo de prueba, el Empleador podrá incluir en el recorte de personal, despedir o disciplinar a los empleados en periodo de prueba con o sin justificación. La medida del Empleador con respecto a eso no deberá estar sujeta a las disposiciones sobre quejas y arbitraje del presente Contrato.

ARTÍCULO 7 - EMPLEADOS PROVISIONALES DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

7.1 La contratación de Empleados provisionales de la Unidad de Negociación será posible cuando, al momento de la contratación, el Empleador perciba razonablemente que el trabajo va a

ser temporal, o bien para reemplazar a los Empleados de la Unidad de Negociación que se encuentren de vacaciones o en licencia para ausentarse.

7.2 Los Empleados provisionales de la Unidad de Negociación podrán contratarse por un periodo de hasta cuatro (4) meses. Se deberá dar aviso al Sindicato cuando se contraten empleados provisionales de la Unidad de Negociación. Si se contrata un empleado provisional para reemplazar a un empleado que se encuentra en licencia para ausentarse, el periodo de cuatro (4) meses puede ampliarse durante la totalidad de la licencia para ausentarse. Los voluntarios sin goce de sueldo y los pasantes sin goce de sueldo que están obteniendo créditos escolares no serán considerados como Empleados de la Unidad de Negociación, provisionales o de cualquier otro tipo, y no estarán sujetos al presente Contrato.

7.3 Los Empleados provisionales de la Unidad de Negociación no tendrán cobertura conforme a ninguno de los términos del presente Contrato, y se los considerará, a todos los efectos, como externos a la Unidad de Negociación y como Empleados no representados de la Unidad de Negociación. Si se contrata a un empleado provisional en un puesto permanente, su antigüedad se hará retroactiva a partir de la fecha en que se le contrató como empleado provisional.

7.4 Si un Empleado permanente de la Unidad de Negociación recibe un puesto provisional, este podrá regresar a su puesto anterior al término del puesto provisional, si el puesto anterior se encuentra disponible. Si no se encuentra disponible, dicho empleado podrá recibir un puesto con un salario equivalente.

ARTÍCULO 8 - ANTIGÜEDAD

8.1 Definición de antigüedad. La antigüedad de un Empleado de la Unidad de Negociación se definirá como el periodo de tiempo que el empleado ha trabajado en cualquier categoría de la unidad de negociación en cualquier centro especializado administrado por Dakavia. El empleado empieza a acumular antigüedad una vez que concluye exitosamente el periodo de prueba, y se hace retroactiva a partir de la fecha de contratación del empleado.

8.2 Acumulación de antigüedad.

1. El Empleado de la Unidad de Negociación empieza a acumular antigüedad una vez que concluye exitosamente el periodo de prueba, y se hace retroactiva a partir de la fecha de contratación del empleado.

2. La antigüedad deja de acumularse pero no se pierde en caso de recorte de personal o licencia para ausentarse no superior a tres (3) meses.

3. Un Empleado de la Unidad de Negociación pierde su antigüedad cuando él/ella: Es despedido por causa justificada.

Entrega su renuncia voluntaria o se jubila, a menos que el empleado de la unidad de negociación sea contratado y trasladado a otro centro de Dakavia cubierto por un contrato de negociación colectiva con SEIU 503, en el plazo de tres (3) meses desde la renuncia voluntaria.

No regresa a trabajar tras el vencimiento de una licencia para ausentarse autorizada; forma parte del recorte de personal por más de doce (12) meses.

Acepta un puesto no perteneciente a la unidad u otro puesto de supervisión o administración con el Empleador, lo cual retira al empleado de la unidad de negociación y de la cobertura del presente Contrato, salvo aquellos empleados que regresen a su puesto de la unidad en el plazo de sesenta (60) días desde la aceptación del puesto fuera de la unidad. Sin embargo, si un empleado regresa a su puesto de la unidad en el plazo de seis meses desde la aceptación de un puesto no perteneciente a la unidad o de supervisión, el empleado deberá recuperar su antigüedad al concluir los tres (3) meses de haber regresado a la unidad.

8.3 No continuación de la antigüedad. Salvo lo proporcionado específicamente arriba, un empleado cuya antigüedad se pierda por alguno de los motivos mencionados anteriormente deberá considerarse un nuevo empleado si este es contratado nuevamente por el Empleador, y dicha persona deberá estar sujeta al periodo de prueba indicado en el presente Contrato. Sin embargo, si un empleado que ha perdido la antigüedad en virtud de la sección 8.4 es recontratado en la unidad de negociación en el plazo de dieciocho (18) meses desde la fecha en que se perdió dicha antigüedad, ese empleado deberá recuperar su antigüedad acumulada anterior al concluir satisfactoriamente los tres (3) meses de servicio desde la fecha de la recontratación.

8.4 Recorte de personal. Si fuese necesario para el Empleador reducir su fuerza laboral, el Empleador deberá seguir el proceso de recorte de personal de acuerdo con lo definido a continuación. No se podrá implementar un recorte de personal sin antes:

1. Notificar al Sindicato con treinta (30) días de anticipación. Dicha notificación deberá indicar las categorías laborales, el número de horas y los Empleados de la Unidad de Negociación que se verán afectados por el recorte de personal.
2. El Sindicato puede solicitar una reunión con la finalidad de evitar o mitigar dicho recorte de personal y discutir los procedimientos que habrán de seguirse. Dicha reunión deberá llevarse a cabo a los quince (15) días de la notificación del recorte de personal.
3. Todos los empleados que estén programados para el recorte de personal deberán recibir, por lo menos, una notificación de eso por escrito con catorce (14) días de anticipación de parte del Empleador, en persona o por correo postal certificado o registrado (con acuse de recibo). En el caso de que no se proporcione ninguna notificación o se proporcione notificación con menos antelación, el Empleador deberá pagar la diferencia, a tasas básicas de pago que no deberán superar las ocho (8) horas por día, entre el día de la notificación real proporcionada y la notificación con catorce (14) días de anticipación requerida. El Empleador deberá notificar al Sindicato cuando se envíen notificaciones de recorte de personal, y deberá negociar sobre los efectos de la decisión de recorte de personal. Sin embargo, todos los desacuerdos por y entre las partes con respecto a la negociación sobre dichos efectos no deberán estar sujetos a los artículos sobre quejas y arbitraje, y ninguna de las partes podrá participar en una conducta que infrinja lo estipulado en el artículo No a la huelga/No a la suspensión de labores del presente Contrato.
4. En primer lugar, se deberá despedir a los empleados provisionales de la Unidad de Negociación y a los que se encuentren a prueba dentro de las categorías laborales afectadas sin tener en cuenta sus periodos de empleo individuales. A continuación, se deberá despedir a los Empleados de la Unidad de Negociación que no se encuentren a prueba en orden inverso a su antigüedad. No se podrá despedir a ningún empleado con más antigüedad cuando exista un empleado con menos antigüedad trabajando horas en la misma categoría laboral en el mismo turno.

8.5 Reducción de horas. Una reducción de horas no deberá considerarse como un recorte de personal. Durante los periodos temporales de censo bajo, el Empleador deberá reducir las horas de la siguiente manera:

1. El Empleador primero deberá pedir voluntarios que deseen reducir sus horas de trabajo. Si hay varios voluntarios, el Empleador aceptará a los voluntarios en orden de antigüedad rotatorio, empezando por el empleado de mayor antigüedad del turno. Una vez que todos los empleados hayan tenido la oportunidad de ofrecerse como voluntarios, el próximo voluntario será nuevamente el empleado de mayor antigüedad.
2. Si no hay voluntarios y el Empleador va a cancelar un turno completo o a reducir las horas, este cancelará los turnos o reducirá las horas en orden de antigüedad inversa rotatorio, empezando la rotación con el empleado de menor antigüedad en el turno hasta llegar al empleado de mayor antigüedad en ese turno.
3. Los Empleados de la Unidad de Negociación que se ofrezcan como voluntarios para reducir sus horas o que hayan sufrido una reducción de sus horas de trabajo tienen la opción de utilizar el Tiempo libre remunerado si los Empleados de la Unidad de Negociación han adquirido Tiempo libre remunerado. Si el Empleado de la Unidad de Negociación no ha adquirido Tiempo libre remunerado, al Empleado de la Unidad de Negociación no se le pagará el tiempo no trabajado.
4. Si el censo del centro disminuye y la cantidad de empleados supera los niveles de dotación de personal necesarios durante más de noventa (90) días, el Empleador acuerda reunirse y consultar al Sindicato sobre el impacto de continuar con la reducción de las horas o la posibilidad de recorte de personal.
5. Ningún Empleado de la Unidad de Negociación perderá su elegibilidad para los beneficios a causa de la reducción de horas que se produzca de forma voluntaria o involuntaria, a menos que el empleado esté programado (en el horario mensual publicado) para trabajar un promedio de menos de treinta (30) horas por semana durante más de dos (2) meses consecutivos.
6. Si los Empleados de la Unidad de Negociación pierden dos (2) turnos o quince (15) horas en un mes calendario por censo bajo, el Sindicato y el Empleador acuerdan reunirse para discutir el impacto de continuar con el recorte de horas y abordar las inquietudes sobre la reducción de horas y la implementación de recortes de personal antes de transcurridos los noventa (90) días. El Empleador deberá notificar por escrito al Sindicato y a los Empleados la necesidad de dicha reunión cinco (5) días antes de la publicación del nuevo horario mensual.

8.6 Desplazamiento

1. Un Empleado de la Unidad de Negociación cuyas horas vayan a ser recortadas o que vaya a ser despedido puede ocupar cualquier vacante o puede desplazar a un Empleado de la Unidad de Negociación de menor categoría en cualquier categoría laboral, siempre que él/ella esté calificado/a para hacer el trabajo. Un Empleado de la Unidad de Negociación que sea desplazado en un recorte de personal o cuyas horas sean reducidas también tendrá derecho de desplazamiento. En el caso de que un empleado de una categoría laboral de mayor remuneración se desplace a una categoría laboral de menor remuneración, este será colocado en el nivel del tabulador salarial de la nueva categoría laboral en función de los años de servicio y de experiencia, de acuerdo con lo definido en el Artículo 11 - Salarios.

8.7 Restitución.

1. Cuando se produzca una vacante mientras los empleados se encuentran en recorte de personal, los Empleados de la Unidad de Negociación que están calificados para cubrir la vacante serán restituidos por orden de antigüedad.
2. Los derechos de restitución tendrán una duración de dieciocho (18) meses.
3. Los Empleados de la Unidad de Negociación en recorte de personal con derechos de restitución se denominan “Restituibles”.
4. El Empleador deberá notificar a cualquier Restituible por escrito sobre de la opción de regresar al empleo no menos de siete (7) días calendario antes de la fecha en la que el Empleador desea que los Restituibles regresen al empleo. El aviso de Restitución se hará en el formato del Anexo B del presente Contrato. Estos Restituibles tendrán veinticuatro (24) horas a partir de la recepción del aviso de restitución por correo certificado para indicar de manera inequívoca que el Restituible retomará el empleo ("Aviso afirmativo"). Si el Restituible no proporciona el Aviso afirmativo, entonces el Restituible habrá renunciado irremediamente a sus derechos de Restitución.

ARTÍCULO 9 - ASIGNACIÓN Y VACANTES

9.1 Descripción del puesto. El Empleador, a su exclusiva discreción, podrá crear descripciones de puestos para los puestos dentro de la unidad. Las descripciones de puestos no pretenden limitar a los empleados en el desempeño del trabajo ni limitar al Empleador en su asignación del trabajo; pretenden describir las actividades esperadas en general. A los empleados se les podrá pedir realizar tareas para las cuales el Empleador considera que están calificados. Cuando sea necesario pedirles a los Empleados que trabajen en categorías laborales diferentes de las que tienen programadas, a menos que haya una emergencia, el Empleador agotará todos los demás medios para llamar a personal clasificado semejante. Cuando a los empleados se les pida o se les asigne trabajar en categorías laborales diferentes, el Empleador se comunicará con los empleados para asegurarse de que se comprendan con claridad las tareas y las expectativas laborales. Cuando un empleado trabaje en una categoría de mayor remuneración, el empleado recibirá un pago en la tasa de la categoría más alta.

9.2 Categoría laboral y asignaciones de turnos. Los Empleados de la Unidad de Negociación deberán trabajar en las categorías laborales y en los turnos para los cuales fueron contratados o a los que hayan sido transferidos de acuerdo con los términos del presente Contrato.

9.3 Cobertura de vacantes de empleo. Cuando se produzca una vacante en una unidad de negociación, se aplicarán los principios que se enumeran abajo en el orden que aparecen:

1. Todas las vacantes y los nuevos puestos en la unidad de negociación se publicarán durante un periodo de siete (7) días calendario, que incluye, por lo menos, un día de fin de semana. Las publicaciones incluirán la categoría, el turno y el sueldo. Las ofertas “Publicadas” o las “Publicaciones” pueden incluir el uso de un sistema de selección y/o publicación de ofertas de empleo computarizado o en Internet, y deben incluir una publicación física en el centro, lo que incluye una publicación en el tablero de anuncios del Sindicato que los Delegados tendrán la oportunidad de publicar el primer día de los siete (7) días calendario antes descritos. Si no hay ningún Delegado disponible o que trabaje ese día, la Administración publicará la vacante o nuevo puesto en el tablero de anuncios del Sindicato. Si un empleado se encuentra de vacaciones

Contrato de Negociación Colectiva entre SEIU | Dakavia 1.o de octubre de 2017 al 30 de septiembre de 2021
Esta traducción se proporciona para su conveniencia. La versión en inglés gobernará en caso de cualquier disputa.

o en licencia para ausentarse cuando se publica una oferta de empleo y ha notificado a su supervisor de su interés en un turno o puesto en particular, este deberá ser contactado mientras se encuentre de vacaciones o en licencia para ausentarse, o se le deberá permitir solicitar el turno/puesto al regresar.

2. El empleador ofrecerá la vacante al candidato de la unidad de negociación cualificado de mayor antigüedad en el centro siempre que el solicitante cuente con las calificaciones necesarias para el puesto. Si ese Empleado de la Unidad de Negociación decide no aceptar el puesto, entonces se ofrecerá la vacante al siguiente candidato de mayor antigüedad, y así sucesivamente hasta que se agote el conjunto de candidatos de la unidad de negociación o se cubra la vacante.

3. El Empleador podrá luego ofrecer el puesto a una persona que no pertenezca a la unidad de negociación si esa persona está calificada.

ARTÍCULO 10 - HORAS DE TRABAJO, PERIODOS DE DESCANSO Y TIEMPO EXTRA

10.1 Estado a tiempo completo, a tiempo parcial o de guardia. El término “a tiempo completo” se define como los empleados que están programados de manera rutinaria y trabajan un promedio de treinta (30) horas o más por semana. El término “a tiempo parcial” se define como los empleados que están programados para trabajar y trabajan un promedio de menos de treinta (30) horas por semana. El término “de guardia” se define como los empleados que no están programados. En el caso de servicios que no sean de enfermería/personal auxiliar (lo que incluye, entre otros, personal de Limpieza, Lavandería, Dietética y Mantenimiento), el Empleador hará todos los esfuerzos razonables para que el horario de los empleados a Tiempo completo no se reduzca a menos de seis (6) horas por turno o 30 horas por semana.

10.2 Horas de trabajo. El Empleador, a su exclusiva discreción, deberá determinar la cantidad de turnos de día laboral regular y de semana laboral regular necesarios, sus horarios de inicio y finalización, la cantidad de empleados de la categoría requerida para contar con personal en cada turno de día laboral regular y de semana laboral regular, y la asignación de empleados a dichos turnos. Los turnos de día laboral regular y de semana laboral regular establecidos por el Empleador no deberán interpretarse como una garantía para un empleo de cualquier cantidad especificada de horas de trabajo, ya sea por día o por semana, ni como limitación del derecho del Empleador de establecer la cantidad de horas (incluido el tiempo extra) por día o por semana de un empleado.

10.3 Derecho del Empleador a determinar la dotación de personal y los recortes de personal. Nada de lo incluido en el presente Artículo deberá interpretarse como un límite al derecho del Empleador a determinar los niveles adecuados de dotación de personal o a suspender empleados.

10.4 Publicación y cambios en el horario de trabajo. Los horarios de trabajo deberán publicarse lo antes posible, pero a más tardar el día veinticinco (25) del mes anterior al mes del horario. Una vez publicados los horarios de trabajo, el Empleador debe notificar a los Empleados de la Unidad de Negociación con catorce (14) días de anticipación siempre que se vaya a realizar un cambio al horario de trabajo, a menos que los Empleados de la Unidad de

Negociación afectados aprueben los cambios. El Empleador podrá entregar una notificación con menos de catorce (14) días de anticipación si los cambios en el horario son necesarios por una emergencia imprevista o si surgen circunstancias inesperadas que exigen la inmediata citación de personal y cambios en el horario. El hecho de únicamente evitar el pago de tiempo extra a los empleados o la conveniencia del Empleador no se considerarán una emergencia imprevista ni una circunstancia inesperada. La asignación de horas de tiempo extra antes del horario de inicio regular o después del horario programado regularmente de finalización del turno no deberá constituir un cambio en el turno.

Si el Empleador realiza un cambio permanente en el horario de un empleado y, antes del periodo de catorce (14) días requerido, el empleado puede informar por escrito al Empleador que el Empleado de la Unidad de Negociación no va a ser capaz de cumplir con los arreglos de atención infantil o familiar del Empleado con el cambio establecido, entonces el Empleado de la Unidad de Negociación contará con treinta (30) días a partir la fecha en que el Empleador hizo el cambio para poder hacer ese movimiento.

10.5 Anticipos y cheques de pago. Todos los empleados deberán recibir el pago de acuerdo con el programa de pago actualmente en la práctica. Si el Empleador modifica su programa de pago, los empleados no deberán estar sin cobrar durante un periodo superior a diecisiete (17) días, y el Sindicato deberá recibir una notificación de dicho cambio con, al menos, treinta (30) días de anticipación. Los empleados que hayan finalizado su periodo de prueba podrán solicitar hasta dos (2) anticipos en un periodo de doce (12) meses que comenzaría en el momento del primer anticipo en función de las circunstancias inusuales o de emergencia, y dichas solicitudes no se deberán rechazar injustificadamente. El Empleador proporcionará el cheque de anticipo en cuatro (4) días hábiles, con excepción de días festivos y días de procesamiento de nómina.

10.6 Semana laboral. La semana laboral actual se define como domingo desde las 12 a. m. hasta sábado a las 11:59 p. m. Si el Empleador cambia la semana laboral, deberá proporcionar al Sindicato y a los empleados una notificación del cambio con, al menos, dos (2) semanas de anticipación.

10.7 Descansos. Los empleados que trabajen un turno de seis (6) horas o más recibirán un descanso para comer no remunerado de treinta (30) minutos dentro del turno. Además, los empleados tendrán derecho a un periodo de descanso remunerado de quince (15) minutos por cada cuatro (4) horas trabajadas o una fracción de tiempo superior a la misma. El Empleador hará todo lo posible para asegurarse de que los periodos para comer y de descanso sean ininterrumpidos. Si un empleado trabaja durante la totalidad o parte de su periodo para comer, este recibirá el pago por dicho tiempo. Un empleado deberá tener los descansos indicados en las hojas de asignaciones, tal como lo programó y asignó el supervisor de cada empleado. Un empleado deberá recibir instrucciones del supervisor para trabajar durante la totalidad o parte de un periodo de descanso.

10.8 Turnos extra con más de siete días de anticipación. El Empleador completará los turnos extra que sean de su conocimiento por lo menos con siete (7) días de anticipación a ese turno mediante la publicación de una lista de turnos abiertos con espacio para que los Empleados de la Unidad de Negociación se registren en esos turnos. Si se registra más de un Empleado de la Unidad de Negociación en el mismo turno, entonces ese turno será asignado a los Empleados de la Unidad de Negociación en rotación por orden de antigüedad. (Una vez que un Empleado de la Unidad de Negociación haya recibido un turno de esta manera en un mes determinado, se deberá pasar al Empleado de la Unidad de Negociación a la parte

inferior de la lista para recibir ese tipo de asignaciones todos los meses). Si ningún Empleado de la Unidad de Negociación se registra para los turnos, al menos, dos (2) días antes del turno, el Empleador podrá asignar esos turnos de conformidad con la Sección 10.9 del presente Artículo.

10.9 Turnos extra con menos de siete días de anticipación. Los turnos extra que no se completen por lo menos siete (7) días antes del turno se completarán de acuerdo con la presente Sección. El Empleador completará los turnos extra (“turno extra o adicional” se define como las horas de trabajo que se extienden fuera del turno programado regular de un Empleado de la Unidad de Negociación) que se encuentren disponibles de manera ocasional, como resultado de las necesidades a corto plazo o las ausencias de última hora o temporales de los Empleados de la Unidad de Negociación de la siguiente manera:

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

Los Empleados de la Unidad de Negociación que realicen trabajo de forma voluntaria fuera de su turno programado designado deberán recibir una bonificación por turno extra de un mínimo de la tarifa plana designada a continuación.

El Empleador no deberá retirar a los empleados de su horario de trabajo regular para evitar pagar la prima del turno extra.

Año de contrato 1: treinta dólares (\$30.00) desde el 1.º de octubre de 2017 hasta el 30 de septiembre de 2018.

Año de contrato 2: treinta y cinco dólares (\$35.00) desde el 1.º de octubre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2019.

Año de contrato 3: cuarenta dólares (\$40.00) desde el 1.º de octubre de 2019 hasta el 30 de septiembre de 2020.

Año de contrato 4: cuarenta y cinco dólares (\$45.00) desde el 1.º de octubre de 2020 hasta el 30 de septiembre de 2021.

1: Las bonificaciones por turnos obtenidas no deberán revocarse una vez completado el turno con bonificación, a menos que el empleado falte a alguno de sus próximos tres (3) turnos programados.

2: Las bonificaciones por turno extra se pagarán dentro del periodo de pago en que se haya trabajado el turno.

Se podrá dispensar la inhabilitación por circunstancias atenuantes, como enfermedad con nota del médico, censo bajo, Ley de Ausencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act, FMLA), casos de violencia doméstica, circunstancias catastróficas en el hogar y de salud, y cualquier aspecto que se encuentre amparado por ley.

Contrato de Negociación Colectiva entre SEIU | Dakavia 1.º de octubre de 2017 al 30 de septiembre de 2021
Esta traducción se proporciona para su conveniencia. La versión en inglés gobernará en caso de cualquier disputa.

Los turnos no completados o los turnos que estén disponibles con notificación de menos de veinticuatro (24) horas de anticipación deberán completarse de la siguiente manera: Voluntarios que se encuentren laborando. El Empleador podrá solicitar voluntarios entre todo el personal que se encuentre laborando para completar los turnos abiertos en orden de antigüedad rotatorio. En el caso de que no haya voluntarios entre el personal de guardia o que se encuentre laborando, el Empleador usará el proceso de la lista de registro a continuación. Lista de registro. Tras publicar el horario, el Empleador deberá publicar una lista de registro durante un mínimo de cinco (5) días para los empleados que estén interesados en ser llamados para completar turnos de última hora el próximo mes. El Empleador usará la lista descrita anteriormente para llamar a los empleados en orden de antigüedad rotatorio. El Empleador documentará las llamadas realizadas de la lista. Si los empleados no contestan la llamada, el Empleador deberá desplazarse por la lista. En el caso de que el Empleador haya agotado el proceso mencionado anteriormente, se pedirá a los empleados de la unidad de negociación que trabajen en función de su antigüedad y de modo rotativo.

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

10.11 Horas regulares programadas. A los Empleados de la Unidad de Negociación se los programará para trabajar sus horas regulares, que se definen como las horas para las cuales fueron contratados, o las horas que se han ajustado, alterado, cambiado o modificado de conformidad con el presente Contrato.

10.12 Cancelación de un turno. Si un Empleado de la Unidad de Negociación se reporta a trabajar en su horario programado, pero el centro no lo necesita, este recibirá trabajo durante cuatro (4) horas de su turno o el pago garantizado mínimo de cuatro (4) horas, a menos que el empleado se ofrezca para cancelar su turno.

Durante los periodos de bajo censo cuando el Empleador necesite cancelar el turno de un Empleado o de varios Empleados y el Empleador se da cuenta, antes de iniciar el siguiente turno, de que será necesario cancelar el turno de un Empleado, el Empleador seguirá el proceso definido en la Sección 8.5 del Artículo 8, Antigüedad, y notificará a los Empleados por teléfono, por lo menos, tres (3) horas antes de la hora de inicio a la que el Empleado tiene programado reportarse a trabajar.

10.13 Aviso de ausencia al turno. En el caso de los Empleados de la Unidad de Negociación que no notifiquen a su supervisor con cuatro (4) horas de anticipación de su ausencia a un turno programado, pero que llamen antes de iniciar el turno, dicha falta será considerada como ausencia no justificada y podrá dar lugar a una medida disciplinaria que puede incluir el despido. La notificación se considerará como recibida si: (1) el empleado puede proporcionar de forma verosímil el nombre de la persona a la que dio aviso; (2) el empleado puede proporcionar de forma verosímil la hora del aviso; y (3) la persona notificada es el supervisor inmediato del Empleado de la Unidad de Negociación o una persona de la que, naturalmente, se esperaría (debido a la naturaleza de su cargo) que informe al supervisor inmediato de manera oportuna. El Empleado de la Unidad de Negociación no deberá ser disciplinado si este no pudo proporcionar ese aviso debido a un accidente o una lesión grave que lo dejó incapacitado para comunicarse con el Empleador.

10.14 Cambio de turno. Siempre que no se incurra en costos por pago de tiempo extra, y la atención al paciente no se vea afectada negativamente, los Empleados de la Unidad de

Negociación pueden cambiar de día, siempre y cuando den al Empleador un aviso por escrito firmado por los empleados y aprobado por el Coordinador de personal o su Designado.

10.15 Dotación de personal para los puestos de ayudante médico certificado. La intención del Empleador es que los ayudantes médicos certificados (certified medical assistant, CMA) no sean residentes asignados para los fines de cumplir con las proporciones mínimas de dotación de personal, a menos que surja una necesidad de dotación de personal de emergencia. Si surge una necesidad de dotación de personal de emergencia y se llama a un CMA para hacer el trabajo de CNA, este no deberá hacer el trabajo de CNA y CMA al mismo tiempo y no verá una reducción en su tasa de pago por hora como CMA.

10.16 Comidas gratuitas para turnos dobles. Los empleados que estén programados para trabajar turnos consecutivos (un “turno doble”) o a los que el Empleador les solicite hacerlo podrán solicitar y deberán recibir una comida gratuita en la cocina del centro en el momento en que se trabajen los turnos. Dicha comida será la misma comida que ofrezca la cocina a los residentes.

ARTÍCULO 11 - SALARIOS

11.1 Vacaciones y licencias por enfermedad en los cheques de pago. Las vacaciones y las licencias por enfermedad que los Empleados de la Unidad de Negociación hayan obtenido aparecerán impresos en los cheques de pago.

11.2 Cheques de pago. Los cheques de pago estarán disponibles para los Empleados de la Unidad de Negociación a las 9:00 a. m. del día de pago sin requisitos previos. Los Empleados de la Unidad de Negociación no estarán obligados a asistir a reuniones ni a realizar alguna función para el Empleador como condición para recibir su cheque de pago. Si un día de pago cae en sábado, los cheques estarán disponibles a las 9:00 a. m. del viernes anterior. Si un día de pago cae en domingo, los cheques estarán disponibles a las 9:00 a. m. del lunes siguiente. Durante la vigencia del presente Contrato, el Empleador acepta explorar la viabilidad de establecer la opción de depósito directo para los empleados. El Empleador proporcionará actualizaciones al Comité Obrero-Patronal.

11.3 Diferenciales de turno. A partir del 1.º de octubre de 2017, todo Empleado de la Unidad de Negociación que trabaje en el turno vespertino (2.º turno) recibirá un diferencial de quince centavos de dólar (\$0.15) por hora por las horas trabajadas durante ese turno. Además, todo Empleado de la Unidad de Negociación que trabaje durante el turno nocturno (3.er turno) recibirá un diferencial adicional de veinticinco centavos de dólar (\$0.25) por hora durante ese turno.

11.4 Recompensa por asistencia. Todos los Empleados que trabajen todos sus turnos programados deberán recibir una bonificación por asistencia de veinticinco centavos de dólar (\$0.25) por hora por todas las horas trabajadas durante el mes. Esa bonificación depende del cumplimiento de los siguientes criterios:

1. Los empleados deberán llegar al trabajo a tiempo para cada turno.
2. Los empleados no podrán registrar su entrada más de siete (7) minutos antes del turno programado.
3. Los empleados no podrán registrar su salida más de siete (7) minutos después del turno programado sin la previa aprobación del supervisor.

Contrato de Negociación Colectiva entre SEIU | Dakavia 1.º de octubre de 2017 al 30 de septiembre de 2021
Esta traducción se proporciona para su conveniencia. La versión en inglés gobernará en caso de cualquier disputa.

4. Los empleados deberán completar todos los turnos programados, a menos que de otro modo cuenten con la aprobación previa.

5. Los empleados deberán asistir a las reuniones de departamento o con todo el personal programadas mensualmente, las cuales se programarán conjuntamente el mismo día, a menos que el Administrador o su designado hayan dado su aprobación previa.

Los empleados que cuenten con la aprobación previa del Administrador o su designado para no asistir a las reuniones o los turnos seguirán siendo elegibles para la bonificación. Dicha aprobación no será rechazada injustificadamente.

11.5 Transferencia a una categoría más alta. Un Empleado asignado al trabajo de una categoría de mayor salario o transferido a dicha categoría mantendrá su salario o recibirá en pago el salario de la nueva categoría, lo que sea mayor.

11.6 No a la pérdida del salario. En ningún caso, ninguna sección de este Artículo o Contrato dará lugar a que un Empleado sufra la pérdida de su salario por hora.

11.7 Ajustes por costo de vida y tabuladores salariales. El Empleador acuerda mantener los tabuladores salariales. Todos los salarios de los empleados y todos los niveles de los tabuladores no serán inferiores al salario mínimo regional aplicable más un dos por ciento (2 %) adicional. Los tabuladores salariales tendrán incrementos de, por lo menos, treinta y cinco centavos (\$0.35) por hora entre cada nivel y se incorporarán como apéndices en el presente Contrato. Los empleados que se encuentren en o por arriba del nivel más alto del tabulador salarial recibirán el importe íntegro del incremento anual del Paquete económico total acumulado.

A partir del 1.o de octubre de 2017, todos los empleados serán elevados al siguiente nivel del tabulador salarial equivalente a un incremento de treinta y cinco centavos (\$0.35) por hora. Adicionalmente, todos los empleados y todos los niveles del tabulador salarial recibirán los incrementos anuales restantes del Paquete Económico Total Acumulado de cuarenta y cinco centavos (\$0.45) por hora, tal y como se define en la Sección 1.3 del Acuerdo de la Mesa Central. Los empleados que se encuentren en o por arriba del nivel más alto del tabulador salarial recibirán el monto íntegro de los incrementos anuales del Paquete Económico Total Acumulado de ochenta centavos (\$0.80) por hora.

A partir del 1.o de octubre de 2018, todos los empleados serán elevados al siguiente nivel del tabulador salarial equivalente a un incremento de treinta y cinco centavos (\$0.35) por hora. Adicionalmente, todos los empleados y todos los niveles del tabulador salarial recibirán los incrementos anuales restantes del Paquete económico total acumulado tal y como se define en la Sección 1.3 del Acuerdo de la Mesa Central, menos el incremento de treinta y cinco centavos (\$0.35). Por ejemplo, si el incremento anual del Paquete Económico Total Acumulado efectivo a partir del 1.o de octubre de 2018 es de setenta y cinco centavos (\$0.75) por hora, todos los empleados y todos los niveles del tabulador salarial recibirán un incremento adicional de cuarenta centavos (\$0.40) por hora. Los empleados que se encuentren en o por arriba del nivel más alto del tabulador salarial recibirán el importe íntegro del incremento anual del Paquete económico total acumulado. Por ejemplo, si el incremento anual del Paquete Económico Total Acumulado efectivo a partir del 1.o de octubre de 2018 es de setenta y cinco centavos (\$0.75) por hora, los empleados que se encuentren en o por arriba del nivel más alto del tabulador salarial recibirán setenta y cinco centavos (\$0.75) por hora.

A partir del 1.o de octubre de 2019, todos los empleados serán elevados al siguiente nivel del tabulador salarial equivalente a un incremento de treinta y cinco centavos (\$0.35) por hora. Adicionalmente, todos los empleados y todos los niveles del tabulador salarial recibirán los incrementos anuales restantes del Paquete económico total acumulado tal y como se define en la Sección 1.3 del Acuerdo de la Mesa Central, menos el incremento de treinta y cinco centavos (\$0.35). Por ejemplo, si el incremento anual del Paquete Económico Total Acumulado efectivo a partir del 1.o de octubre de 2019 es de setenta y cinco centavos (\$0.75) por hora, todos los empleados y todos los niveles del tabulador salarial recibirán un incremento adicional de cuarenta centavos (\$0.40) por hora. Los empleados que se encuentren en o por arriba del nivel más alto del tabulador salarial recibirán el importe íntegro del incremento anual del Paquete económico total acumulado. Por ejemplo, si el incremento anual del Paquete Económico Total Acumulado efectivo a partir del 1.o de octubre de 2019 es de setenta y cinco centavos (\$0.75) por hora, los empleados que se encuentren en o por arriba del nivel más alto del tabulador salarial recibirán setenta y cinco centavos (\$0.75) por hora.

A partir del 1.o de octubre de 2020, todos los empleados serán elevados al siguiente nivel del tabulador salarial equivalente a un incremento de treinta y cinco centavos (\$0.35) por hora. Adicionalmente, todos los empleados y todos los niveles del tabulador salarial recibirán los incrementos anuales restantes del Paquete económico total acumulado tal y como se define en la Sección 1.3 del Acuerdo de la Mesa Central, menos el incremento de treinta y cinco centavos (\$0.35). Por ejemplo, si el incremento anual del Paquete Económico Total Acumulado efectivo a partir del 1.o de octubre de 2020 es de setenta y cinco centavos (\$0.75) por hora, todos los empleados y todos los niveles del tabulador salarial recibirán un incremento adicional de cuarenta centavos (\$0.40) por hora. Los empleados que se encuentren en o por arriba del nivel más alto del tabulador salarial recibirán el importe íntegro del incremento anual del Paquete económico total acumulado. Por ejemplo, si el incremento anual del Paquete Económico Total Acumulado efectivo a partir del 1.o de octubre de 2020 es de setenta y cinco centavos (\$0.75) por hora, los empleados que se encuentren en o por arriba del nivel más alto del tabulador salarial recibirán setenta y cinco centavos (\$0.75) por hora.

Tasas de contratación. Los salarios de todos los empleados nuevos contratados el 1.o de octubre de 2017 o después de esa fecha se ajustarán al tabulador salarial en función de los años de experiencia en la categoría laboral correspondiente u otra experiencia pertinente.

Ajustes al salario mínimo en julio. A partir del 1.o de julio de 2018 y, a continuación, cada 1.o de julio posterior del contrato, en toda categoría y nivel dentro de esa categoría que se encontraría por debajo del nuevo salario mínimo regional más un dos por ciento (2 %) adicional habrá un incremento de la siguiente manera: el nivel 0 de toda categoría aplicable se incrementará para igualar el salario mínimo regional más un dos por ciento (2 %) adicional. Los niveles restantes se ajustarán luego hacia arriba para mantener la distancia de treinta y cinco centavos (\$0.35) entre los niveles. Todos los trabajadores de la categoría deberán recibir un incremento de su salario para permanecer en un nivel real. Lo indicado en esta sección deberá proceder de los dos centavos (\$0.02) designados para el salario mínimo del paquete económico acumulado de 2017 y no deberá financiarse con el paquete económico acumulado del año siguiente.

Empleados contratados en el tabulador salarial mencionado anteriormente. Todo empleado contratado que tenga más de once (11) años de experiencia aplicable será colocado, como mínimo, en el nivel superior del tabulador salarial.

ARTÍCULO 12 - DÍAS FESTIVOS Y DÍAS PERSONALES

12.1 Días festivos. Los siguientes días se reconocerán como días festivos: Día de Año Nuevo, Día de Conmemoración de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Acción de Gracias y Navidad.

12.2 Programación equitativa de los días festivos. Los días festivos se programarán de manera equitativa.

12.3 Pago adicional en días festivos. Si un Empleado de la Unidad de Negociación trabaja en Acción de Gracias o Navidad, este recibirá en pago el doble de su salario regular por el total de horas trabajadas. Si un Empleado de la Unidad de Negociación trabaja cualquier otro día festivo, este recibirá en pago 1 ½ veces su salario regular por el total de horas trabajadas. Para fines de este artículo, el "día festivo" se definirá en incrementos de veinticuatro (24) horas. Por ejemplo, para un turno que inicia a las 10:00 p. m. del 24 de diciembre y termina a las 6:00 a. m. del 25 de diciembre, un Empleado de la Unidad de Negociación recibirá su salario regular por las primeras dos (2) horas del turno y el pago por día festivo por las últimas seis (6) horas del turno.

ARTÍCULO 13 - TIEMPO LIBRE REMUNERADO

Los Empleados de la Unidad de Negociación tendrán derecho a tiempo libre remunerado cada año (además de los días festivos y las licencias de ausencia específicas descritas en el Artículo 14 - Licencia con goce de sueldo adicional), prorrateado para los empleados a tiempo parcial.

13.1 Acumulación. Los empleados regulares a tiempo completo y tiempo parcial tendrán derecho a tiempo libre remunerado en función de las siguientes tasas de acumulación por hora trabajada:

Años de servicio	Tasa de acumulación de tiempo libre remunerado
0 años	0.02 (40 horas/año)
1. ^{er} año	0.03 (60 horas/año)
2. ^o a 6. ^o año	0.04 (80 horas/año)
7. ^o año	0.043 (88 horas/año)

Años de servicio	Tasa de acumulación de tiempo libre remunerado
8.º año	0.047 (96 horas/año)
9.º año	0.051 (104 horas/año)
10.º año	0.055 (112 horas/año)
11.º año	0.06 (120 horas/año)

13.2 Banco de donación. Los empleados podrán donar Tiempo libre remunerado a otros empleados.

13.3 Cobro y transferencia de tiempo libre remunerado. Una vez, cada año calendario, los Empleados podrán cobrar, sin sanción, el tiempo libre remunerado acumulado, pero no utilizado. El tiempo libre remunerado acumulado sin utilizar se transferirá de un año al siguiente. El máximo de tiempo libre remunerado que puede acumularse es de 159 horas. Cuando un empleado alcance el tiempo libre remunerado de 160 horas, se cobrarán automáticamente 40 horas en el siguiente cheque de pago.

13.4 Tiempo libre remunerado y finalización de la relación laboral. Renuncia con debida notificación: los empleados que renuncien con debida notificación, un mínimo de dos semanas, serán elegibles para recibir el pago de todo el tiempo de vacaciones al 100 % de su valor. Los empleados que renuncien con un aviso de, por lo menos, 1 semana de anticipación, pero de menos de 2 semanas serán elegibles para recibir el pago de todo el tiempo de vacaciones al 50 % de su valor. Los empleados que no puedan notificar de acuerdo con lo descrito anteriormente debido a circunstancias atenuantes imprevistas deberán recibir el pago de todo el tiempo de vacaciones al 100 % de su valor.

13.5 Enfermedad del empleado y de un familiar. Los empleados podrán utilizar el tiempo libre remunerado para licencia por enfermedad que sea imprevista y no planificada o programada. Las ausencias calificadas incluyen licencia por enfermedad usada para cuidar la propia salud del empleado o a un familiar, o bien para abordar asuntos generados por violencia doméstica, acoso sexual y agresión o acecho. Los empleados no tendrán la obligación de encontrar su propio reemplazo si faltan por enfermedad. Un empleado que salga temprano del trabajo debido a una enfermedad puede utilizar el tiempo libre remunerado para las horas de su turno programado que no trabajó.

ARTÍCULO 14 - LICENCIA CON GOCE DE SUELDO ADICIONAL

Después de completar el periodo de prueba, los Empleados de la Unidad de Negociación tendrán derecho a las siguientes licencias con goce de sueldo adicionales:

14.1 Licencia por duelo. Un empleado deberá poder contar con una cantidad razonable de tiempo libre con goce de sueldo conforme a su salario regular por una ausencia de hasta tres (3) días hábiles programados en caso de la muerte de un miembro de la familia inmediata. Para los fines del presente Artículo, “familia inmediata” se define como los padres, el cónyuge, los hermanos, los abuelos, los hijos (biológicos, por adopción legal, incluidos los hijos de crianza temporal), los nietos, las correspondientes relaciones de parentesco, los suegros o la pareja doméstica, incluidas las parejas del mismo sexo, del empleado, y de acuerdo con lo que contemple la ley.

14.2 Licencia para prestar servicio como jurado/testigo. Los empleados deben informar inmediatamente a su supervisor al recibir una citación del jurado. Los empleados recibirán días de licencia no remunerada durante su servicio como jurado. Los empleados elegibles pueden utilizar la licencia por vacaciones acumulada. Los empleados deberán comunicarse con su supervisor y reportarse a sus tareas habituales cuando sean eximidos de asistir al tribunal. Un Empleado de la Unidad de Negociación citado como testigo en un tribunal recibirá licencia para asistir a dicha obligación; sin embargo, si el Empleado de la Unidad de Negociación tiene que fungir como testigo en un asunto en el que el Empleador tiene parte, el Empleado recibirá el pago por ese tiempo.

ARTÍCULO 15 - LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO

Los Empleados de la Unidad de Negociación que hayan completado su periodo de prueba serán elegibles para licencia sin goce de sueldo.

15.1 Licencia por razones familiares. El Empleador cumplirá con los términos de las Leyes Federal y de Oregon de Licencia Familiar y Médica. Dicho cumplimiento no limitará los derechos adicionales establecidos en el contrato.

15.2 Licencia militar. Las licencias para ausentarse para cumplir con su deber en las Fuerzas Armadas de los EE. UU. o con un componente de la reserva se concederán de conformidad con la ley aplicable. Los empleados deben notificar a sus supervisores y proporcionar una copia de sus órdenes tan pronto como sea posible.

15.3 Licencia por motivos sindicales. Se concederá a los empleados una licencia sin goce de sueldo para ausentarse por un periodo que no deberá exceder seis (6) meses con el fin de aceptar un cargo a tiempo completo con el Sindicato, siempre que dicha licencia no interfiera en las operaciones del Empleador. La licencia por motivos sindicales se deberá solicitar con al menos treinta (30) días de antelación y no es necesario tomar tiempo libre remunerado. Durante la licencia, los empleados no perderán ni acumularán antigüedad. Un empleado que se encuentre en licencia por motivos sindicales será restituido en su misma categoría laboral y turno a su regreso.

15.4 Licencia por motivos personales. En caso de que surja una situación que impida temporalmente que un empleado trabaje, él/ella puede ser elegible para una licencia por motivos personales no remunerada durante un máximo de cuarenta y cinco (45) días calendario. Las licencias por motivos personales no remuneradas solo se tomarán en consideración después de agotar todo el tiempo libre remunerado. Los empleados deberán tener por lo menos seis meses de

empleo continuo antes de la licencia solicitada. La licencia por motivos personales podrá concederse con menos de sesenta (60) días de notificación una vez que se haya recibido la aprobación del administrador del centro. A su regreso, un empleado en licencia por motivos personales será restituido en su misma categoría laboral pero no necesariamente en el mismo turno. Durante la licencia por motivos personales, los empleados no perderán ni acumularán antigüedad. La decisión de aprobar o denegar una licencia por motivos personales se basará en las circunstancias, el plazo de tiempo solicitado, el desempeño laboral del empleado, su asistencia y registro de puntualidad, el motivo de la ausencia, el efecto que la ausencia del empleado tendrá en el trabajo del departamento y la expectativa de que el empleado regrese a trabajar cuando la licencia venza.

15.5 Licencia por maternidad/paternidad: Después de completar con éxito el periodo de prueba, se concederá a un Empleado un permiso de ausencia sin goce de sueldo durante un máximo de doce (12) semanas para cuidar a un bebé recién nacido. Dicha licencia podrá ser inferior a doce (12) semanas, si así lo solicita el trabajador, o a discreción de la administración de más de doce (12) semanas, dependiendo de las necesidades del centro. Durante el periodo de licencia por maternidad/paternidad, el trabajador podrá optar por utilizar el tiempo libre remunerado acumulado. La licencia por maternidad/paternidad se debe solicitar con al menos sesenta (60) días de antelación. La licencia por paternidad podrá concederse con menos de sesenta (60) días de notificación una vez que se haya recibido la aprobación del administrador del centro. A su regreso, un empleado en licencia por maternidad/paternidad será restituido en su misma categoría laboral y mismo turno.

ARTÍCULO 16 - JUBILACIÓN

A partir del 1.º de enero de 2016, el Empleador deberá proporcionar un plan 401k para los empleados de la unidad de negociación, siempre y cuando un mínimo de cinco (5) empleados de la unidad de negociación se registren para el programa. El Empleador deberá igualar la contribución de los empleados hasta un máximo del tres por ciento (3 %).

ARTÍCULO 17 - SEGURO MÉDICO

17.1 Beneficios. Los empleados de la Unidad de Negociación serán elegibles para beneficios de seguro médico, dental, de vida y de incapacidad. El Empleador será responsable de garantizar que todos los beneficios de seguro médico cumplan con lo estipulado en la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio (Affordable Care Act, ACA). El Empleador acuerda pagar el setenta y cinco por ciento (75 %), mientras que el empleado pagará el veinticinco por ciento (25 %) del costo de la prima mensual del seguro médico y dental para el nivel de cobertura de Empleado solo. Para todos los demás niveles de cobertura de seguro médico y dental [Empleado + Cónyuge, o Empleado, Cónyuge e Hijo(s), o Empleado + Hijo(s)], el Empleador acuerda aplicar el costo de la parte correspondiente al Empleador del nivel de cobertura de Empleado solo al costo de la prima mensual de la otra cobertura. Una vez que se aplique esa parte del Empleador, el empleado será responsable de pagar el cincuenta por ciento (50 %) del resto del costo de la prima mensual de ese nivel de cobertura (consulte el ejemplo a continuación). Los Empleados de la Unidad de Negociación serán elegibles para todas las demás coberturas conforme a los mismos términos, criterios y elegibilidad, tal como existe a partir del 1.º de agosto de 2014.

Ejemplo: En el caso de un empleado que seleccione la cobertura de Empleado + Cónyuge y esa prima sea de setecientos veintidós dólares (\$722): si la prima total mensual de Empleado solo es de trescientos sesenta y un dólares (\$361), el Empleador aplicaría un setenta y cinco por ciento (75 %) de los trescientos sesenta y un dólares (\$361), lo que equivale a doscientos setenta dólares con setenta y cinco centavos (\$270.75). Esa cifra luego se restaría de la tasa de empleado más cónyuge. La cifra resultante se dividiría por dos para calcular la contribución del Empleado de doscientos veinticinco dólares con sesenta y tres centavos (\$225.63).

$[(722 - (361 \times 0.75)]$

2

Las partes de la prima del empleador y del empleado descritas anteriormente procederán por separado del paquete económico acumulado durante la vigencia del contrato.

17.2 Horas. El Empleador no deberá reducir ni manipular las horas para limitar la elegibilidad de los empleados para la cobertura de beneficios de atención médica.

17.3 Cambios en los beneficios. El Empleador tendrá derecho a agregar nuevos planes, modificar los niveles de beneficios y planificar el diseño unilateralmente y a su entera discreción, sin ninguna obligación de negociar, siempre y cuando dichos cambios se apliquen de forma proporcional a todos los empleados de Pacific (directivos y no directivos). El Empleador

acuerda comunicar los cambios en los beneficios o los posibles cambios a los empleados y en el Comité Obrero-Patronal.

ARTÍCULO 18 - OTROS BENEFICIOS Y CONDICIONES

18.1 Educación continua. El Empleador pagará la matrícula y los libros/suministros de los Empleados a tiempo completo de la Unidad de Negociación tras un año de empleo y el empleado esté en pleno goce de derechos. El reembolso es de hasta \$1,500.00 por trimestre. Los Empleados de la Unidad de Negociación que participen en el programa recibirán el reembolso de la matrícula, libros/suministros a más tardar treinta (30) días después de entregar los recibos al Empleador. A fin de ser elegible para este beneficio, deberán cumplirse los siguientes criterios:

1. El curso debe tener una relación definida con el puesto o los puestos actuales del empleado dentro de esta comunidad.
2. La carga del curso debe completarse en el propio tiempo del empleado, a menos que el curso no se encuentre disponible después del horario de trabajo. Si la carga del curso es durante el horario de trabajo, el empleado no recibirá ningún pago mientras se encuentre en el curso.
3. La carga del curso no debe interferir en la capacidad del empleado para realizar su trabajo actual.
4. El supervisor del Empleado podrá limitar la carga del curso si se perciben efectos negativos en el desempeño laboral.
5. A fin de continuar de un trimestre al siguiente para recibir este beneficio, el empleado beneficiario deberá mantener una calificación de "C" o una calificación satisfactoria.
6. El reembolso depende de la documentación adecuada de los gastos cubiertos.

18.2 Pago de certificación. El Empleador deberá costear el mantenimiento de las certificaciones requeridas como condición de empleo en las categorías laborales de los empleados, siempre que la documentación se entregue de manera oportuna. Si los empleados no presentan la documentación necesaria de manera oportuna y pagan las cuotas de certificación por sí mismos, el Empleador reembolsará estos costos a los empleados. Se alienta a los empleados a presentar la documentación antes de los plazos pertinentes para que el Empleador pueda hacer el pago directamente a la agencia certificadora.

18.3 Clases de idiomas. Los empleados serán elegibles para asistir a clases de idiomas pagadas por el Empleador. Esto puede ser para empleados que busquen afianzar su dominio del idioma inglés.

18.4 Programa de comidas: Los empleados de dietética reciben una comida gratis por día durante los turnos de guardia. Los empleados pueden comprar comidas por dos dólares (\$2.00) por comida que se pagan a través de un programa de deducción de nómina. El costo de las comidas adquiridas se deducirá del salario neto en el cheque de pago posterior a la compra. Los empleados recibirán alimentos gratuitos que se sirven durante los turnos extra trabajados. Todos los empleados recibirán alimentos gratuitos que se sirven durante los turnos extra trabajados, independientemente del turno.

ARTÍCULO 19 - DISCIPLINA

19.1 Disciplina progresiva y causa justificada. El Empleador tendrá derecho a despedir,

suspender o disciplinar a todo empleado que no se encuentre en periodo de prueba por causa justificada y conforme a los principios de disciplina progresiva.

19.2 Proceso disciplinario. Si un supervisor tiene motivos para disciplinar a un Empleado de la Unidad de Negociación, él/ella deberá hacer un esfuerzo razonable para imponer tal disciplina en el momento oportuno que no avergüence indebidamente al empleado ante otros empleados de la unidad de negociación y empleados que no pertenezcan a la unidad de negociación, los residentes, los miembros de la familia o el público. Si cualquier conversación puede dar lugar a una medida disciplinaria, se debe informar al empleado al respecto tan pronto como el Empleador se dé cuenta. El empleado deberá tener la oportunidad de tener una representación del Sindicato durante dicha conversación. Dicha conversación deberá incluir la explicación del supervisor de por qué el Empleado de la Unión de Negociación está siendo investigado o disciplinado.

19.3 Derecho a ser representado por el Sindicato. El empleado siempre tiene derecho a contar con un Delegado Sindical presente cuando se impone una medida disciplinaria, salvo que, en esos casos en los que el Delegado no se encuentre fácilmente disponible, el empleado decida no ser representado por el Sindicato y/o la infracción por la cual se impone una suspensión o finalización de la relación laboral constituya un “delito muy grave” que garantice la medida sumaria (es decir, agresión, ataque o amenaza de violencia física a empleados o representantes de la administración, etc.). Cuando no se encuentre presente un Delegado Sindical en dichos casos, el Empleador administrará la medida disciplinaria y no interrogará al empleado, y notificará al Delegado tan pronto como sea posible sobre la medida tomada. El Empleador notificará a los empleados del derecho a ser representados por el Sindicato.

19.4 Expediente disciplinario. El empleado involucrado y el Delegado Sindical deberán recibir copias de todas las medidas disciplinarias. Un empleado tiene el derecho de anexas sus puntos de vista a cualquier expediente disciplinario en su propio expediente. El Empleador deberá notificar al Sindicato por escrito de cualquier despido o suspensión en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas (con excepción de sábados, domingos y días festivos) a partir del momento del despido o de la suspensión.

19.5 Entrevistas de investigación de los empleados. En el caso de que un empleado deba asistir a una entrevista de investigación con un supervisor u otro funcionario de la administración que este considere razonablemente que dará lugar a una medida disciplinaria, un Delegado podrá estar presente y participar en dichas entrevistas de investigación, conforme a las siguientes condiciones:

Cuando se solicite, el Empleador deberá informar al Delegado del tema de la entrevista, es decir, el tipo de supuesta conducta inadecuada para la cual se considera la medida disciplinaria (robo, llegada tarde, etc.).

El Delegado podrá consultar con el empleado antes de la reunión de investigación, pero no deberá usar esto para obstruir la investigación del Empleador y deberá alentar al empleado a responder todas las preguntas con sinceridad.

El Delegado podrá consultar con el empleado durante la reunión de investigación, ayudarlo a presentar o aclarar hechos y/o de otro modo presentar evidencia o sugerir entrevistar a otros testigos. El empleado que está siendo investigado es responsable de responder todas las preguntas sin indicaciones ni asesoramiento del Delegado.

Contrato de Negociación Colectiva entre SEIU | Dakavia 1.o de octubre de 2017 al 30 de septiembre de 2021
Esta traducción se proporciona para su conveniencia. La versión en inglés gobernará en caso de cualquier disputa.

El Delegado podrá hacer solicitudes razonables de que el supervisor aclare una pregunta para que el empleado pueda comprender lo que se solicita.

La ausencia de un Delegado no deberá retrasar injustificadamente la entrevista de investigación a cargo del Empleador. En tales circunstancias, el empleado afectado podrá, si así lo desea, continuar con la entrevista con un representante del Sindicato Local. El retraso será injustificado si supera el cierre del próximo día hábil.

El Empleador y el Delegado Sindical son responsables de mantener la confidencialidad y la dignidad del empleado en todo momento.

ARTÍCULO 20 - EXPEDIENTES DEL PERSONAL

20.1 Se permitirá a un Empleado examinar y sacar copias de todos los materiales en su expediente personal en el plazo de tres (3) días hábiles de realizar dicha solicitud. La revisión se hará en presencia de un representante del Empleador. Las solicitudes de copias se deben realizar por escrito, y el Empleador tiene cinco (5) días hábiles para que las copias estén disponibles para el empleado. Las copias entregadas a un empleado tendrán los nombres de los residentes ocultos para proteger la confidencialidad de los residentes.

20.2 No se colocará ningún material disciplinario en el expediente de un Empleado, a menos que el empleado haya tenido la oportunidad de firmarlo y haya recibido una copia. Un Empleado tiene el derecho de anexar sus puntos de vista a cualquier expediente disciplinario en su propio expediente.

20.3 El registro de medidas disciplinarias se suprimirá del expediente personal de un Empleado dieciocho (18) meses después de su expedición, salvo que si un Empleado recibe una disciplina relacionada durante el periodo de dieciocho (18) meses, la disciplina original permanecerá en su expediente hasta que hayan transcurrido dieciocho (18) meses durante los cuales el empleado no reciba ninguna disciplina relacionada. Esta disposición no se aplicará a las disciplinas emitidas por abuso de residentes, descuido de residentes, acoso sexual o racial o discriminatorio, errores de medicación u otro comportamiento que infrinja la ley estatal o federal.

20.4 El Empleador y el Sindicato están de acuerdo en mantener como confidencial la información del Empleado relativa a la disciplina y otros asuntos personales.

ARTÍCULO 21 - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE

21.1 Intención. Es el deseo de las partes del presente Contrato que las quejas se resuelvan de manera informal y en el nivel más bajo, siempre que sea posible.

21.2 Definición de queja. Una queja se definirá como una supuesta infracción de una o varias disposiciones específicas del presente Contrato, que no quede expresamente excluida del procedimiento de quejas y arbitraje. Conforme a este procedimiento, tanto el Sindicato como el Empleador tienen la capacidad de presentar una queja ante el otro, aunque el procedimiento indicado a continuación está redactado desde la perspectiva del Sindicato que presenta una queja ante el Empleador. La solución de una queja por cualquiera de las partes no constituirá un

precedente. Un empleado podrá estar asistido o representado por un representante del Sindicato en cualquier nivel del procedimiento de quejas.

21.3 Límites de tiempo para las quejas. Los límites de tiempo establecidos a continuación solamente pueden extenderse por acuerdo mutuo por escrito entre el Empleador y el Sindicato. Las quejas sobre la compensación del empleado se considerarán que ocurrieron 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 que ocurrieron en el momento en que el Empleador tomó la decisión respecto de la elegibilidad para recibir un beneficio de dicho empleado. El incumplimiento del Empleador de los límites de tiempo establecidos en el procedimiento de quejas permitirá al empleado o al Sindicato seguir adelante con la queja hacia el siguiente nivel del procedimiento de quejas dentro de los plazos especificados en el presente. Los límites de tiempo son importantes. El incumplimiento de un empleado o del Sindicato de presentar una queja o una queja por escrito, tal como se define en la presente Sección, de manera oportuna, o de dar seguimiento oportunamente a dicha queja, de acuerdo con los límites de tiempo establecidos en el procedimiento de quejas constituirá un retiro formal de la queja por parte del empleado y del Sindicato. Toda queja por escrito deberá presentarse en el plazo de veintiún (21) días calendario a partir del evento que dio lugar a la inquietud, o bien desde la fecha en que se conoció o debió haberse conocido el evento. Toda queja respecto de la finalización de la relación laboral del empleado deberá presentarse como una queja por escrito de Nivel II en el plazo de diez (10) días calendario a partir de la fecha efectiva de despido del empleado.

21.4 Nivel I informal opcional - Queja presentada verbalmente ante del jefe de departamento

Se alienta al empleado a discutir con su jefe de departamento una inquietud relacionada con el lugar de trabajo. El Concepto de Puertas Abiertas es para que un empleado y un jefe de departamento discutan juntos las inquietudes relacionadas con el lugar de trabajo. El Concepto de Puertas Abiertas es una manera informal de resolver los problemas a tiempo, mantener las relaciones de trabajo y promover un entorno laboral productivo para todos los empleados. Para facilitar la comunicación abierta y resolver rápidamente los problemas, se alienta a los empleados a que hagan del conocimiento del Empleador cualquier pregunta o preocupación relacionadas con el trabajo. El Empleador está abierto a dichas discusiones porque permiten al Empleador mantener un entorno productivo y armonioso. Los empleados no estarán sujetos a acciones laborales adversas por presentar inquietudes de buena fe de una manera profesional. Aunque es posible contactar a cualquier miembro de la administración para discutir un problema o una inquietud, el Empleador recomienda que los empleados traten de resolver la situación primero con su supervisor inmediato, ya que dicha persona se encuentra generalmente en la mejor posición para evaluar la situación y ofrecer una solución adecuada. Si un empleado no está satisfecho con la decisión del supervisor, o el empleado no se siente cómodo en discutir el asunto con el supervisor inmediato, el empleado puede dirigirse a la persona a quien rinde cuentas su supervisor inmediato. Las inquietudes podrán expresarse verbalmente. Los empleados tienen derecho a la Representación Sindical para cualquier controversia que surja de la aplicación del presente Contrato. El Empleador tendrá cinco (5) días calendario para proporcionar una respuesta para cualquier asunto que surja durante la política de Puertas Abiertas. Por lo tanto, se deberán seguir los cronogramas establecidos en el Nivel II del procedimiento de quejas para las supuestas infracciones del contrato.

Contrato de Negociación Colectiva entre SEIU | Dakavia 1.o de octubre de 2017 al 30 de septiembre de 2021
Esta traducción se proporciona para su conveniencia. La versión en inglés gobernará en caso de cualquier disputa.

21.5 Nivel II - Queja presentada por escrito ante el administrador

Dentro de los veintiún (21) días calendario después de que el empleado conozca o deba razonablemente haber conocido la causa de cualquier queja, un empleado que tenga una queja y su delegado sindical y/u otro representante sindical deberán presentarla por escrito al administrador o a su designado. La queja por escrito deberá incluir toda la siguiente información pertinente: (1) los Artículos específicos del presente Contrato que supuestamente se han infringido; (2) una breve descripción objetiva de cómo se ha infringido el texto específico de la Sección identificada; (3) la fecha de cada supuesta infracción de la Sección identificada; (4) la resolución específica solicitada para cada supuesta infracción (es decir, de ser posible, describir cómo la queja “se compensó satisfactoriamente en todo sentido”); y (5) el motivo por el cual la respuesta en el nivel anterior no es satisfactoria al apelar una queja en el siguiente nivel. Se podrá alegar infracciones de otras secciones del contrato después de que se haya presentado la queja por escrito y la otra parte la haya aceptado.

El Sindicato y el administrador coordinarán una fecha acordada mutuamente para reunirse en el plazo de diez (10) días calendario desde la recepción de dicha queja para los fines de intentar resolver el asunto. El Administrador responderá la queja escrita por escrito en el plazo de cinco (5) días calendario después de la reunión. La respuesta de Nivel II resolverá el asunto, a menos que se apele en el Nivel III.

21.6 Nivel III - Queja remitida al designado de una de las partes

Si las partes no pueden resolver la controversia mediante el procedimiento anterior, cualquiera de las partes podrá solicitar, por escrito, en el plazo de quince (15) días calendario a partir de la respuesta de Nivel II o la falta de respuesta, que se remita el asunto al designado del Empleador (por ejemplo: supervisor del administrador, asesor de recursos humanos, abogado laboral, etc.).

Una vez recibida la solicitud de queja de Nivel III por escrito, el designado del Empleador y el designado del Sindicato (por ejemplo: delegado u organizador sindical, etc.) deberán programar una reunión en la fecha más temprana posible que se pueda acordar mutuamente en un intento de resolver el asunto. Se comunicará la decisión del Designado del Empleador, por escrito, en el plazo de quince (15) días calendario después de la fecha de dicha reunión. La respuesta de Nivel III del Designado del Empleador resolverá el asunto, a menos que se reenvíe a mediación o arbitraje, según lo dispuesto en el presente.

Si el Sindicato ha solicitado información del Empleador a la que legalmente tiene derecho y el Empleador no ha proporcionado dicha información, al menos, setenta y dos (72) horas antes de la reunión sobre una queja de Nivel III programada, el Sindicato tendrá la opción de posponer la audiencia hasta una fecha acordada mutuamente.

21.7 Nivel IV - Mediación solicitada por una de las partes

Si el asunto no se resuelve en el Nivel III, cualquiera de las partes podrá solicitar, por escrito, en el plazo de diez (10) días calendario a partir de la respuesta de Nivel III o de la falta de respuesta, que el asunto sea remitido a mediación. El proceso de mediación no deberá interferir en la programación ni en un arbitraje. La parte solicitante deberá solicitar un panel del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (de aquí en adelante denominado “FMCS” [Federal Mediation and Conciliation Service]) u otro grupo de mediación acordado por las partes. El mediador deberá elegirse al tachar nombres alternativamente de la lista hasta que quede un nombre.

Contrato de Negociación Colectiva entre SEIU | Dakavia 1.o de octubre de 2017 al 30 de septiembre de 2021
Esta traducción se proporciona para su conveniencia. La versión en inglés gobernará en caso de cualquier disputa.

El mediador no deberá tener autoridad para obligar a alguna de las partes a cumplir con un acuerdo.

21. 8 Nivel V - Arbitraje

Tanto el Sindicato como el Empleador podrán solicitar arbitraje de una queja que permanece no resuelta, para lo cual satisfará una demanda por escrito de arbitraje a la otra parte en el plazo de diez (10) días calendario a partir de la fecha de los procedimientos descritos en el Nivel III anterior. El proceso de arbitraje y el proceso de mediación deberán seguir el mismo cronograma y avanzarán al mismo tiempo. No se deberá someter a arbitraje a ninguna supuesta infracción del Contrato o solicitud de reparación, a menos que se haya planteado de forma oportuna, y haya sido presentada y enviada de acuerdo con el procedimiento identificado en las secciones precedentes, salvo que las partes acuerden lo contrario.

Proceso de selección del árbitro. Si el Empleador y el Sindicato no llegan a un acuerdo sobre un árbitro o no se ha establecido mutuamente un panel permanente de cinco (5) árbitros, en el momento de la presentación oportuna de una demanda de arbitraje, la parte peticionante deberá solicitar una lista en el plazo de treinta (30) días calendario al FMCS y dar notificación a la otra parte de haber hecho eso. El FMCS deberá proporcionar a las partes una lista de nueve (9) árbitros, de los cuales, al menos, cinco (5) deberán haber obtenido el grado de Doctor en Jurisprudencia del programa de posgrado de una facultad de Derecho acreditada por el Colegio de Abogados de Estados Unidos. Dentro de los siete (7) días calendario después de recibir la lista, las partes deberán elegir al árbitro al tachar nombres alternativamente de la lista. El último nombre que quede será el árbitro. La parte que proceda primero en el procedimiento para tachar nombres se determinará mediante el lanzamiento de una moneda.

Cronogramas del arbitraje. Una vez que se haya seleccionado un árbitro de manera adecuada, se deberá establecer una fecha de arbitraje en el plazo de sesenta (60) días calendario a partir de dicha selección, a menos que el árbitro elegido no se encuentre disponible y, entonces, la fecha de arbitraje será la fecha más temprana en que todas las partes estén disponibles. El Sindicato y el Empleador podrán, por acuerdo mutuo, realizar cambios de procedimiento para el proceso de arbitraje en las circunstancias particulares de cada caso. Con anterioridad a la fecha de la audiencia de arbitraje, el Empleador y el Sindicato desarrollarán una estipulación de los hechos y el uso de declaraciones juradas y otros métodos para ahorrar tiempo siempre que sea posible. El árbitro deberá dirigir la audiencia de cualquier manera que agilice la presentación completa de las pruebas y argumentos de las partes. Un árbitro que acepte una asignación en virtud del presente Artículo se compromete a emitir un laudo en un plazo de treinta (30) días calendario siguientes al cierre de la audiencia o en un plazo de sesenta (60) días calendario si se presentan escritos posteriores a la audiencia.

Laudo y costo del árbitro. Cualquier disputa en cuanto a la arbitrabilidad podrá presentarse y determinarse 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 y en ningún caso el Árbitro podrá alterar, enmendar o modificar los términos y las disposiciones del presente Contrato. Salvo disposición en contrario en el presente Artículo, todos los costos, honorarios y gastos de Arbitraje, incluido el costo del Árbitro, relator del juzgado, transcripción de la audiencia (si así lo solicita cualquiera de las partes o el árbitro), y cualquier sala de la audiencia, serán sufragados por la parte cuya posición no se sustente por el Árbitro. Si, a juicio del Árbitro, la posición de cualquiera de las partes no está claramente sustentada por el Árbitro, el Árbitro repartirá los costos precedentes a cada parte en igualdad de condiciones. En todos los

Contrato de Negociación Colectiva entre SEIU | Dakavia 1.o de octubre de 2017 al 30 de septiembre de 2021
Esta traducción se proporciona para su conveniencia. La versión en inglés gobernará en caso de cualquier disputa.

arbitrajes, cada parte deberá pagar los honorarios de su propio abogado y el costo de la presentación de su respectivo caso, incluido el costo de los peritos.

Cronogramas de quejas/arbitraje. Salvo que se indique lo contrario, los plazos y límites establecidos en el presente documento se calcularán a partir de la fecha de recepción efectiva. Todas las notificaciones previstas en el presente Artículo deberán enviarse por fax, correo electrónico o correo certificado o entregarse en persona. Tales plazos podrán prorrogarse por acuerdo mutuo por escrito del Empleador y el Sindicato. En ausencia de tal acuerdo, los plazos serán obligatorios.

El incumplimiento por parte de los empleados agraviados o el Sindicato de presentar adecuadamente una queja por escrito al principio, de procesar una queja en cualquiera de los pasos del procedimiento de quejas a partir de entonces y/o de presentar la queja a arbitraje de conformidad con los plazos expresamente establecidos en el presente documento, constituirá automáticamente una renuncia de la queja y prohibirá cualquier acción adicional al respecto.

El incumplimiento por parte del Empleador de presentar una respuesta en cualquiera de los pasos del procedimiento de quejas o de reunirse con el Representante Sindical dentro de dichos plazos no constituirá la aquiescencia a eso ni resultará en el sustento de la queja. No responder o no reunirse se considerará una negación de la queja a partir de la fecha de vencimiento del periodo de ajuste aplicable. En caso de que sea el deseo del Sindicato seguir adelante con el agravio, cabe la posibilidad, en el plazo de siete (7) días calendario a partir de la fecha de vencimiento, de presentar la queja en el siguiente paso del Procedimiento de quejas y arbitraje.

Las comunicaciones por correo electrónico se considerarán que satisfacen los requisitos de que los elementos están “por escrito”. Las comunicaciones por correo electrónico se considerarán “enviadas” o “entregadas” desde la fecha indicada en el correo electrónico del destinatario. Las partes son responsables de la verificación de la exactitud de las direcciones de correo electrónico al usar el correo electrónico para las comunicaciones que deben estar por escrito.

Las partes acuerdan que el árbitro deberá aceptar una declaración por escrito firmada por un residente o paciente en lugar de su testimonio juramentado. Las dos partes deberán tener igual acceso a dichas declaraciones por escrito. Las partes acuerdan que ninguno de ellos llamará a un residente o a un paciente como testigo, y el árbitro no deberá considerar la falta de comparecencia del residente como perjudicial.

ARTÍCULO 22 - DIGNIDAD Y RESPETO

Con el fin de continuar las relaciones de colaboración y mantener la más alta calidad de atención, el Empleador acuerda que todos los Empleados serán tratados con dignidad y respeto.

Con el fin de continuar con las relaciones de colaboración y mantener la más alta calidad de atención, los empleados representados por el Sindicato acuerdan que todos los residentes, las familias de los residentes, el personal del Sindicato y no perteneciente al Sindicato, incluidos los gerentes, los jefes de departamento y los propietarios, serán tratados con el mismo grado de dignidad y respeto con el que esperan ser tratados.

ARTÍCULO 23 - DIVISIBILIDAD

Si alguna parte del presente Contrato está en contra de cualquier ley actual o leyes que se aprueben en el futuro, dicha parte del contrato deberá sustituirse, pero todas las demás partes del Contrato permanecerán en vigor.

ARTÍCULO 24 - COMITÉ OBRERO-PATRONAL

24.1 Propósito. El Empleador y el Sindicato establecerán un Comité Obrero-Patronal. El objetivo del Comité será examinar las cuestiones que afectan las relaciones entre las dos partes y recomendar medidas para mejorar la atención del cliente en específico y la industria en general; siempre y cuando, sin embargo, el Comité no entable negociaciones, ni examine las cuestiones que son actualmente objeto de una queja.

24.2 Programación de las reuniones. Dichas reuniones se celebrarán conforme lo solicite cualquiera de las partes.

24.3 Presentación de temas. Cualquiera de las partes podrá presentar elementos para su discusión. Tales elementos deberán presentarse por lo menos siete (7) días calendario antes de la reunión, a menos que exista un mutuo acuerdo para discutir otros elementos.

24.4 Temas. Los temas a discutir pueden incluir, pero no están limitados a:

- (a) Cuidado de los residentes.
- (b) Necesidades de capacitación.
- (c) Dotación de personal.
- (d) Moral del personal.
- (e) Políticas de las instalaciones.
- (f) Cuestiones políticas relativas a los hogares de ancianos.
- (g) Planificación de celebraciones de días festivos.
- (h) Información sobre planificación de la jubilación.
- (i) Inquietudes y dotación de personal en caso de inclemencias meteorológicas.

24.5 Los méritos de las disciplinas individuales no se discutirán en las reuniones obrero-patronales, pero en su lugar se podrá hacer referencia al proceso de quejas.

24.6 Comité. El Empleador y el Sindicato designarán cada uno a sus propios miembros del comité; los miembros del comité pueden variar mes con mes en base a los temas del programa u otros motivos. El comité estará integrado por no más de cuatro (4) miembros de la unidad de negociación y cuatro (4) representantes de la administración. Los miembros de la unidad de negociación estarán a tiempo pagado. Por mutuo acuerdo, en las reuniones pueden participar más empleados y/o representantes de la administración, pero no más de cuatro (4) miembros de la unidad de negociación recibirán remuneración por su tiempo.

24.7 Comportamiento. Ambas Partes se comportarán de una manera profesional. La duración de dichas reuniones se limitará a dos (2) horas.

24.8 El comité de la alegría. El Empleador deberá designar una cantidad no inferior a doscientos cincuenta dólares (\$250) por trimestre para los gastos de este Comité. Los fondos se trasladarán mes con mes y año con año. Un comité conjunto decidirá cómo utilizar estos fondos, que será similar al Comité Obrero-Patronal, compuesto por tres (3) representantes elegidos por el Empleador y tres (3) representantes elegidos por el Sindicato. Todos los

empleados que presten servicio en este Comité recibirán el pago de su salario regular por hora por todas las horas aprobadas en este Comité. El Comité trabajará en un modelo de decisión basado en el consenso. El objetivo de este Comité será trabajar en colaboración para mantener elevada la moral de los empleados, incentivar la seguridad y reconocer el compromiso de todo el personal con prestar cuidado de calidad a los residentes.

ARTÍCULO 25 - SEGURIDAD Y CAPACITACIÓN

25.1 Normas y reglamentos de seguridad. El Empleador deberá cumplir con sus obligaciones según lo establecido en las leyes y reglamentos federales, estatales y locales aplicables para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para sus Empleados de la Unidad de Negociación. El Empleador será responsable de la aplicación de dichas normas y reglamentos, y de sus propias normas y reglamentos de seguridad.

25.2 Equipo, materiales y capacitación. El Empleador deberá proveer el equipo, los materiales y la capacitación necesarios para los Empleados de la Unidad de Negociación con el fin de proporcionar un lugar de trabajo seguro.

25.3 Enfermedades infecciosas. El Empleador deberá proveer a los Empleados de la Unidad de Negociación información acerca de las enfermedades infecciosas de los residentes siempre que dicha información no atente contra el derecho a la confidencialidad de los residentes.

25.4 Vacunas y pruebas pagadas por el Empleador. El Empleador deberá poner a disposición de los Empleados de la Unidad de Negociación las vacunas contra la hepatitis B, vacunas contra la gripe, las pruebas iniciales de tuberculosis y las radiografías iniciales de tórax (si la prueba de tuberculosis de un empleado es positiva) sin costo para el empleado. El Empleador pagará las pruebas y el tratamiento de piojos y sarna en caso de que exista un caso documentado en el centro.

25.5 Equipo seguro y condiciones seguras. No será obligatorio que un Empleado de la Unidad de Negociación trabaje con un equipo inseguro ni alrededor del mismo ni bajo una condición insegura. Este texto únicamente se puede invocar después de que un Empleado de la Unidad de Negociación discute el asunto con su supervisor y, si persiste el desacuerdo, con el Administrador, o, en su ausencia, su designado.

25.6 Capacitación para los empleados nuevos. Todos los Empleados de la Unidad de Negociación nuevos que proporcionen atención directa a los residentes y los Empleados de la Unidad de Negociación existentes ascendidos a un puesto que proporciona atención directa a los residentes deberán recibir hasta cinco (5) días de capacitación “práctica” pagada, según corresponda, en el momento de la contratación (es decir, en función de la experiencia y el grado de conocimientos especializados sobre el tema). Esta capacitación se completará antes de que el Empleado sea colocado oficialmente en el horario.

25.7 Capacitación adicional. El Sindicato y el Empleador trabajarán conjuntamente para establecer programas de capacitación adicionales sobre el tema de atender de manera más eficaz a los residentes con inquietudes sobre demencia y/o comportamiento, mediante Oregon Care Partners o cualquier otra fuente potencial de fondos para capacitación. Dicha capacitación organizada en el centro estará a disposición de los empleados correspondientes, según lo determine el Empleador, y tales empleados deberán recibir un pago por todo el tiempo autorizado por el Empleador que dedicaron a dicha capacitación.

Contrato de Negociación Colectiva entre SEIU | Dakavia 1.º de octubre de 2017 al 30 de septiembre de 2021
Esta traducción se proporciona para su conveniencia. La versión en inglés gobernará en caso de cualquier disputa.

ARTÍCULO 26 - NO A LA HUELGA/NO A LA SUSPENSIÓN DE LABORES

26.1 Durante la vigencia del presente Contrato o de cualquier prórroga por escrito de este, el Sindicato no podrá convocar ni autorizar ninguna huelga contra el Empleador en el establecimiento cubierto por el presente Contrato, y el Empleador no suspenderá las labores de ningún empleado. A los efectos del presente Artículo, una interrupción laboral, un plantón, una ausencia por enfermedad planeada, una desaceleración, una huelga de solidaridad u otro paro laboral se considerarán como huelga.

26.2 Si uno o varios empleados participan en una huelga y el Empleador notifica al Sindicato de tal acción, un representante del Sindicato deberá, tan pronto como sea posible, ordenar a los empleados que cesen dicha acción y que regresen de inmediato a sus puestos de trabajo.

26.3 Los empleados que participen en una huelga en violación del presente Artículo estarán sujetos a una acción disciplinaria que puede incluir el despido.

26.4 En el caso de que se infrinja la disposición de no hacer huelgas, el Sindicato hará lo siguiente:

1. Públicamente desautorizar dicha acción por parte de los empleados.
2. Notificar a los empleados de su desaprobación de dicha acción e indicar a esos empleados que cesen dicha acción y regresen a trabajar de inmediato.
3. Publicar avisos en los tableros de anuncios del Sindicato que informen la desaprobación de dicha acción e indiquen a los empleados que regresen a trabajar de inmediato.

26.5 El Sindicato no llevará a cabo manifestaciones informativas durante la vigencia del presente Contrato.

ARTÍCULO 27 - SUCESIÓN

En el caso de que se vaya a vender, ceder, arrendar o traspasar este centro, el Empleador notificará al Sindicato por escrito, por lo menos, sesenta (60) días calendario antes de dicha transacción, sujeto a la Comisión de Bolsa y Valores de Estados Unidos (U.S. Securities and Exchange Commission, SEC) y otras leyes y reglamentos aplicables. Tal notificación deberá incluir el nombre y la dirección del posible nuevo dueño, cesionario, arrendatario o adquirente. El Empleador se reunirá con representantes del Sindicato para negociar sobre los efectos que la transacción tendrá sobre los empleados de la unidad de negociación, a más tardar cuarenta y cinco (45) días antes de cualquier transacción. Ninguna información confidencial de la empresa se revelará al Sindicato en ningún momento a menos que el Sindicato se comprometa con las disposiciones pertinentes para proteger la confidencialidad y el uso de dicha información. El momento en que se divulgará la venta pendiente a los empleados representados por el Sindicato se negociará entre el Sindicato, el Empleador y el potencial Empleador nuevo.

Cuando se emita la notificación del Empleador al Sindicato por una transacción calificada, el Empleador notificará también al posible nuevo dueño, cesionario, arrendatario o adquirente Sucesor por escrito de la existencia del presente Contrato Laboral y proporcionará una copia.

El Empleador acuerda que, en el caso de que decida vender cualquiera de los centros cubiertos por el presente Contrato, el cual seguirá operando como un centro de enfermería especializada, el Empleador deberá exigir como condición de cualquier venta que el operador sucesor reconozca al Sindicato como el agente exclusivo de la negociación colectiva para los empleados representados actualmente en el centro; y aún más como condición de la venta, el comprador estará obligado a seguir los términos y condiciones del contrato de negociación colectiva durante un periodo de ciento veinte (120) días, en cuyo momento el empleador sucesor tiene la opción de notificar al Sindicato que desea negociar los términos y condiciones de empleo durante ese periodo. Si el empleador sucesor no se ejerce la opción, entonces el Contrato de Negociación Colectiva permanecerá intacto durante su plazo completo.

a. Nada en la presente disposición obligará al empleador sucesor a ofrecer los mismos planes de seguro médico, dental o de la vista, ni los mismos planes de jubilación o 401k, ni los mismos planes de seguro de vida colectivo ni de discapacidad. El empleador sucesor puede implementar sus propios planes de seguro médico, dental o de la vista, planes de jubilación o 401k, planes de seguro de discapacidad y planes de seguro de vida colectivo y también puede implementar su propio plan de licencia.

b. En cuanto a los beneficios del seguro médico, el empleador sucesor deberá ofrecer un plan que sea similar en conjunto al plan ofrecido por el Empleador.

c. Nada en la presente disposición obligará al empleador sucesor a continuar con la vigencia de las disposiciones contractuales de vacaciones y licencia por enfermedad, siempre que el empleador sucesor ofrezca una cantidad comparable de licencia como la cantidad total de vacaciones y licencia por enfermedad que contiene el presente Contrato.

d. En el caso de que el Empleador no pueda encontrar un comprador que esté dispuesto a comprar las instalaciones en los términos y condiciones especificados en el presente documento y que el Empleador se enfrente al cierre de las instalaciones, el Empleador deberá notificar al Sindicato de su intención de cerrar las instalaciones. Tras notificar al Sindicato, las partes se reunirán dentro de los diez (10) días hábiles para discutir el posible cierre. El Empleador proporcionará evidencia de su intención de cerrar debido a que el potencial comprador no adquirirá las instalaciones si dicho comprador tiene que honrar a la disposición de "sucesión". Al proporcionar tal evidencia, el Empleador quedará exento de la obligación establecida en las disposiciones de "sucesión" del contrato.

El Empleador no tendrá ninguna responsabilidad u obligación por el incumplimiento por parte del empleador sucesor de las disposiciones de la presente Sección, siempre que el Empleador cumpla las obligaciones establecidas en el presente Artículo.

ARTÍCULO 28 - SUBCONTRATACIÓN

28.1 Subcontratación. El Empleador acuerda que no habrá subcontratación de trabajo de la unidad de negociación, con la excepción del servicio de limpieza y lavandería, durante la vigencia del presente Contrato, a menos que las Partes acuerden mutuamente subcontratar el trabajo dietético de la unidad de negociación si el Empleador demuestra circunstancias extraordinarias. El Empleador deberá avisar al Sindicato con treinta (30) días de anticipación

Contrato de Negociación Colectiva entre SEIU | Dakavia 1.o de octubre de 2017 al 30 de septiembre de 2021
Esta traducción se proporciona para su conveniencia. La versión en inglés gobernará en caso de cualquier disputa.

cualquier subcontratación de trabajo de la unidad de negociación durante la vigencia del presente Contrato. El Empleador se reunirá con el Sindicato durante dicho periodo de treinta (30) días para discutir el impacto que la subcontratación tiene en los empleados de la unidad de negociación. El presente Artículo no se aplica a los empleados de la agencia que se utilizan cuando es necesario.

27.2 Subcontratación inicial. En el caso de que el Empleador firme un contrato inicial con un Subcontratista para prestar los servicios de limpieza y/o lavandería, el Subcontratista celebrará con el Sindicato el Memorando de Acuerdo (Memorandum of Agreement, "MOA") que se encuentra en la Sección 4 del presente Artículo.

27.3 Subcontratación preexistente. Un Empleador, con un contrato preexistente con un Subcontratista de los empleados de limpieza y/o lavandería que no estén representados por el Sindicato, deberá seguir el proceso de organización para estos trabajadores según se define en el "Acuerdo entre el SEIU Local 503 y las empresas responsables para crear una coalición obrero-patronal para la atención de calidad" de 2008, que se incorpora al presente como referencia. El Empleador deberá condicionar la prórroga y/o la renovación de cualquier contrato de subcontratación con el Subcontratista cuando celebre el MOA con el Sindicato en la Sección 4 del presente Artículo.

27.4 Capacitación de gerentes de cuenta. En cuanto sea factible, el Empleador celebrará un nuevo contrato de servicios de subcontratación ("contrato de servicios"), o bien enmendará un contrato de servicios existente, para incluir lo siguiente: "[NOMBRE DEL SUBCONTRATISTA] recibió una copia del Contrato de Negociación Colectiva (Collective Bargaining Agreement, CBA) por y entre [NOMBRE DEL CENTRO] y SEIU Local 503 durante el periodo comprendido entre el 1.º de octubre de 2017 y el 30 de septiembre de 2021 (el "CBA") y será informado de la relación obrero-patronal mutuamente beneficiosa entre el Centro y el Sindicato como parte de SEIU Local 503 y la Coalición obrero-patronal para la atención de calidad de las empresas responsables. [NOMBRE DEL SUBCONTRATISTA] ha revisado el CBA y conoce sus disposiciones. [NOMBRE DEL SUBCONTRATISTA] proporcionará una copia del CBA a cada integrante de su personal de administración del Centro, y asesorará y capacitará a dicho personal sobre sus disposiciones, lo que incluye, entre otros, las disposiciones relacionadas con la antigüedad, la programación, las órdenes de entrega para pedidos abiertos, los asuntos disciplinarios, las quejas y las reuniones del Comité Obrero-Patronal, según corresponda".

27.5 Memorando de Acuerdo entre el Sindicato y el Subcontratista.

MEMORANDO DE ACUERDO

Se acuerda por y entre [Subcontratista] (el "Empleador") y SEIU Local 503 OPEU (el "Sindicato") lo siguiente:

El Empleador reconoce al Sindicato como el agente exclusivo de la negociación colectiva para todos los empleados de limpieza y lavandería a tiempo completo y a tiempo parcial regular (de haberlos) empleados por el Empleador en el siguiente centro administrado por [Nombre legal del operador]: [Razón social y dirección de las instalaciones]. Con excepción de: Todos los demás empleados, empleados de confianza, gerentes, guardias y supervisores como se definen en la Ley.

El Empleador y el Sindicato están de acuerdo en estar obligados por los términos y condiciones del contrato de negociación colectiva (el "CBA") vigente en la actualidad (y todas las modificaciones posteriores) y que vence a la medianoche del 30 de septiembre de 2017 celebrado entre el Sindicato y [Nombre legal del operador y/o nombre de las instalaciones] para los empleados de limpieza y lavandería del Empleador (de haberlos) empleados en [Nombre de las instalaciones], salvo que se indique expresamente otra cosa a continuación.

Una copia del CBA se adjunta al presente como Anexo 1 y se incorpora en el presente documento.

El Subcontratista contratará a todos los empleados elegibles de la unidad de negociación que trabajan para el Empleador en las instalaciones haciendo limpieza y/o lavandería.

Los beneficios médicos y dentales del Empleador serán el equivalente o mejores.

Los términos y condiciones de empleo establecidos en el Manual del Empleado del Empleador, en su versión modificada de vez en cuando, y las Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos generales del Empleador, en su versión modificada de vez en cuando, regirán la contratación de los empleados incluidos en el presente Memorando de Acuerdo (el "MOA") en la medida en que cualquier término, condición, política o procedimiento no sea incompatible con el presente Contrato. Si el Sindicato considera que cualquier término, condición, política o procedimiento está en conflicto con el MOA, tendrá derecho a presentar una queja ya sea cuando tal término, condición, política o procedimiento se implemente inicialmente, o como alternativa, cuando cualquier término, condición, política o procedimiento se aplique a cualquier empleado de tal manera que el empleado sea disciplinado o despedido.

Las fechas de contratación, la antigüedad y los salarios por hora de los empleados afectados se mantendrán y no se reducirán. [Los salarios base por hora se adjuntan al presente como Anexo 2].

Los empleados deberán usar uniformes tal como lo disponga el Empleador.

El día de pago de los empleados será el _____.

El Empleador y el Sindicato se obligan a cumplir y cumplirán con el procedimiento de quejas y arbitraje establecido en el CBA para todas las controversias que puedan surgir en relación con la aplicación o interpretación de las disposiciones del presente MOA.

Para cualquier miembro del personal de la unidad de negociación empleado por el Subcontratista, se realizan los siguientes cambios al artículo Queja: El supervisor inmediato del empleado de la unidad de negociación es el gerente de cuenta para los fines de la Política de Puertas Abiertas y las quejas de Nivel 1. Las quejas de Nivel 2 se presentarán ante el gerente de operaciones regional del Subcontratista.

Para resolver cualquier asunto en el departamento administrado por el Subcontratista, el Subcontratista acuerda que el gerente de cuenta del centro deberá participar en el Comité Obrero-Patronal del centro cuando dicho gerente de cuenta y/o Supervisor de Limpieza y Lavandería sea invitado a la reunión del Comité Obrero-Patronal (Labor Management Committee, LMC) con antelación y reciba una agenda por escrito con el tema relevante a la operación del departamento subcontratado.

Este MOA entrará en vigor a partir del [Fecha de ejecución] y permanecerá en pleno vigor y efecto hasta la medianoche del 30 de septiembre 2021, y se renovará año tras año a partir de entonces, siempre que cualquiera de las partes pueda reabrir el Contrato para modificar, enmendar o rescindir cualquiera de las disposiciones del mismo mediante un aviso previo por escrito a la otra parte, por lo menos, noventa (90) días antes de la medianoche del 30 de septiembre de 2021 o un 30 de septiembre posterior de cualquier año de contrato en el que el

Contrato de Negociación Colectiva entre SEIU | Dakavia 1.o de octubre de 2017 al 30 de septiembre de 2021
Esta traducción se proporciona para su conveniencia. La versión en inglés gobernará en caso de cualquier disputa.

presente Contrato permanezca en vigor. El Empleador se compromete a que además de la notificación del Sindicato a [Nombre del operador] respecto de la modificación, enmienda o rescisión del CBA, el Sindicato proporcionará notificación al Empleador en virtud del presente Contrato, y que el Empleador estará obligado por cualquier enmienda o modificación al actual CBA que se negoció y acordó por el Sindicato y [Nombre del Empleador] y que firmará un MOA actualizado y estará obligado por los términos de cualquier CBA sucesor negociado y acordado por el Sindicato y [Nombre del Empleador], para los empleados de limpieza y lavandería del Empleador (de haberlos) empleados en [Nombre de las instalaciones]

[Nombre del subcontratista]

SEIU Local 503 OPEU

Nombre

Nombre

ANEXO 1

El “Contrato de Negociación Colectiva entre SEIU Local 503 OPEU y [Nombre del operador y/o nombre del centro]” del 1.o de octubre de 2017 al 30 de septiembre de 2021 se incorpora al presente como referencia”.

ARTÍCULO 29: CONTRATO ÚNICO, TEMAS CUBIERTOS, ENMIENDA, ESTÁNDARES PRESERVADOS, CONDICIONES DE LA PRIMA

29.1 Contrato único. El presente Contrato constituye el Contrato único y completo entre las partes y reemplaza todos los contratos anteriores, verbales y por escrito, y expresa todas las obligaciones de las respectivas partes, como también las restricciones impuestas a ellas, durante su vigencia. Todos los contratos individuales, tanto verbales como por escrito, que puedan existir entre el Empleador y cualquier empleado de la unidad de negociación deberán rescindirse tras la ejecución del presente Contrato. Las partes acuerdan que el presente Contrato es el acuerdo único sobre los salarios y los beneficios de los empleados cubiertos. La existencia, o la posterior disposición, de beneficios no mencionados en el presente Contrato no crea ningún derecho adquirido o práctica anterior exigible. El Empleador podrá proporcionar o rescindir cualquier compensación o políticas o prácticas de beneficios que no se mencionan expresamente en el presente Contrato en cualquier momento. Cuando ejerza dicha discreción, el Empleador notificará al Sindicato con antelación.

29.2 Temas cubiertos. Todos los temas no cubiertos en el presente Contrato se considerarán que han sido planteados y resueltos de manera adecuada. El presente Contrato incluye el contrato total y completo entre las partes, y ninguna de las partes tendrá la obligación de negociar un asunto durante la vigencia del presente Contrato, salvo que dicha negociación de un asunto específico se aborde expresamente en el presente Contrato. El incumplimiento de alguna de las partes de aplicar las disposiciones del presente Contrato o los derechos otorgados por ley no se considerará una renuncia a una disposición ni a un derecho, ni una renuncia a la facultad de la parte para ejercer dicho derecho de alguna manera que no esté en conflicto con el Contrato.

29.3 Enmienda. El presente Contrato podrá modificarse o enmendarse solamente mediante consentimiento por escrito de todas las Partes. La renuncia, en cualquier caso, o cualquier término o condición del presente Contrato, o cualquier incumplimiento de este no deberá constituir una renuncia a dicho término o condición ni ningún incumplimiento de este en ningún otro caso.

29.4 Estándares preservados Ningún empleado deberá sufrir reducciones en su salario por hora individual, monto total del tiempo libre remunerado ni en sus beneficios de seguro médico debido a la cobertura conforme al presente Contrato, salvo que dicha reducción se aborde expresamente en el presente Contrato o mediante Enmienda por escrito ejecutada por las partes en el presente. Si el salario mínimo del estado de Oregon aumenta, todo empleado que reciba el salario mínimo deberá recibir un incremento en su compensación en consecuencia. Las personas que reciban una compensación superior al salario mínimo no recibirán ningún ajuste en su compensación solamente debido a dichos incrementos en el salario mínimo.

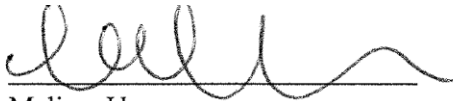
29.5 Condiciones de la prima. Se entiende que las disposiciones del presente Contrato relacionadas con los salarios, las horas y las condiciones de trabajo pretenden establecer los términos mínimos para el empleo de los empleados sujetos al presente Contrato. El Empleador tiene la libertad de establecer términos por encima de los mínimos incluidos en el Contrato, a entera discreción del Empleador, y el Empleador acuerda que si paga a un empleado un salario que supere las tasas incluidas en el presente Contrato, el Empleador no reducirá posteriormente el salario de ese empleado. El Empleador no aplicará la presente Sección de manera ilegal ni discriminatoria.

ARTÍCULO 30 - VIGENCIA

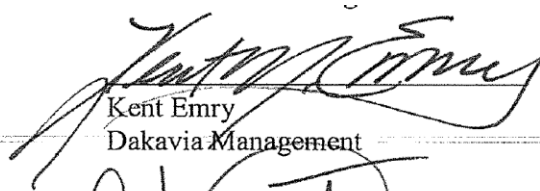
El presente Contrato entrará en vigor el 1.o de octubre de 2017 y permanecerá en pleno vigor y efecto hasta el 30 de septiembre de 2021, y año tras año a partir de entonces, siempre que cualquiera de las partes pueda notificar por escrito a la otra, por lo menos, noventa (90) días antes del 30 de septiembre de 2021, o en cualquier fecha de aniversario posterior que el Contrato siga en vigor, de su deseo de modificar o rescindir cualquiera de las disposiciones del Contrato. Cualquier cambio acordado por las partes se pondrá por escrito y se firmará por los funcionarios o agentes debidamente autorizados de las partes de este Contrato.

EN PRUEBA DE CONFORMIDAD, las partes firman el presente Contrato el 9 de octubre de 2017.

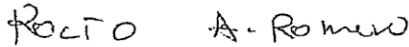
En representación de SEIU Local 503: **En representación de Dakavia Management**



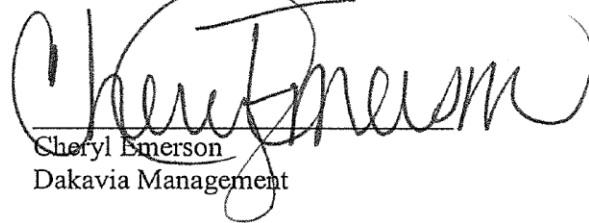
Melissa Unger
Executive Director, SEIU Local 503



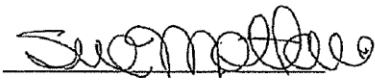
Kent Emry
Dakavia Management



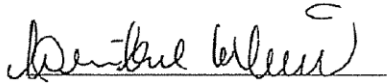
Rocio Romero
Certified Nursing Assistant



Cheryl Emerson
Dakavia Management



Suzanne Mottau
Certified Nursing Assistant



Lucilene Whitesell
Care Provider Organizer, SEIU Local 503

APÉNDICE A - TABULADORES SALARIALES

Tabulador salarial de Pacific 2017-2018

Año	NA	CNA	CMA	Cocinero	Asistente dietético	Asistente de actividades	Auxiliar de limpieza	Auxiliar de lavandería
0	\$13.64	\$14.26	\$16.25	\$13.60	\$12.54	\$12.71	\$11.88	\$11.88
1	\$13.64	\$14.61	\$16.60	\$13.95	\$12.89	\$13.06	\$12.23	\$12.23
2	\$13.64	\$14.96	\$16.95	\$14.30	\$13.24	\$13.41	\$12.58	\$12.58
3	\$13.64	\$15.31	\$17.30	\$14.65	\$13.59	\$13.76	\$12.93	\$12.93
4	\$13.64	\$15.66	\$17.65	\$15.00	\$13.94	\$14.11	\$13.28	\$13.28
5	\$13.64	\$16.01	\$18.00	\$15.35	\$14.29	\$14.46	\$13.63	\$13.63
6	\$13.64	\$16.36	\$18.35	\$15.70	\$14.64	\$14.81	\$13.98	\$13.98
7	\$13.64	\$16.71	\$18.70	\$16.05	\$14.99	\$15.16	\$14.33	\$14.33
8	\$13.64	\$17.06	\$19.05	\$16.40	\$15.34	\$15.51	\$14.68	\$14.68
9	\$13.64	\$17.41	\$19.40	\$16.75	\$15.69	\$15.86	\$15.03	\$15.03
10	\$13.64	\$17.76	\$19.75	\$17.10	\$16.04	\$16.21	\$15.38	\$15.38
11	\$13.64	\$18.11	\$20.10	\$17.45	\$16.39	\$16.56	\$15.73	\$15.73

Tabulador salarial de Fernhill 2017-2018

Año	NA	CNA	CMA	Cocinero	Asistente dietético	Asistente de actividades	Auxiliar de limpieza	Auxiliar de lavandería
0	\$12.63	\$14.03	\$15.53	\$12.43	\$11.93	\$12.53	\$11.88	\$11.88
1	\$12.63	\$14.38	\$15.88	\$12.78	\$12.28	\$12.88	\$12.23	\$12.23
2	\$12.63	\$14.73	\$16.23	\$13.13	\$12.63	\$13.23	\$12.58	\$12.58
3	\$12.63	\$15.08	\$16.58	\$13.48	\$12.98	\$13.58	\$12.93	\$12.93
4	\$12.63	\$15.43	\$16.93	\$13.83	\$13.33	\$13.93	\$13.28	\$13.28
5	\$12.63	\$15.78	\$17.28	\$14.18	\$13.68	\$14.28	\$13.63	\$13.63
6	\$12.63	\$16.13	\$17.63	\$14.53	\$14.03	\$14.63	\$13.98	\$13.98
7	\$12.63	\$16.48	\$17.98	\$14.88	\$14.38	\$14.98	\$14.33	\$14.33
8	\$12.63	\$16.83	\$18.33	\$15.23	\$14.73	\$15.33	\$14.68	\$14.68
9	\$12.63	\$17.18	\$18.68	\$15.58	\$15.08	\$15.68	\$15.03	\$15.03
10	\$12.63	\$17.53	\$19.03	\$15.93	\$15.43	\$16.03	\$15.38	\$15.38
11	\$12.63	\$17.88	\$19.38	\$16.28	\$15.78	\$16.38	\$15.73	\$15.73

Contrato de Negociación Colectiva entre SEIU | Dakavia 1.o de octubre de 2017 al 30 de septiembre de 2021
 Esta traducción se proporciona para su conveniencia. La versión en inglés gobernará en caso de cualquier disputa.

APÉNDICE B: Memorando de Acuerdo de la Mesa Central (el “CT-MOA”)

Entre

SEIU Local 503 (en adelante “Sindicato”)

y

Avamere Health Services LLC, Avalon Healthcare Inc., Dakavia LLC, EmpRes Healthcare Management LLC y Prestige Care Inc. en nombre de cada empresa o como agente para ciertas entidades en virtud de un Contrato de Mandato Limitado (en adelante colectivamente “Empleador” e individualmente “Empleadores Signatarios”)

Los asuntos abordados en el presente Memorando de Acuerdo de la Mesa Central (Central Table Memorandum of Agreement, CT-MOA) y los documentos adjuntos están resueltos y no están sujetos a negociación adicional, salvo lo dispuesto en el presente documento; y se incluirán en los Contratos de Negociación Colectiva (Collective Bargaining Agreement, CBA) finales completos para cada Empleador Signatario. Tales CBA finales están sujetos a la ratificación por los miembros del sindicato para cada Empleador Signatario. El Empleador y el Sindicato se obligan a cumplir y cumplirán con el procedimiento de quejas y arbitraje establecido en los CBA para todas las controversias que puedan surgir en relación con la aplicación o interpretación de las disposiciones del presente CT-MOA. A continuación, se resume el Contrato entre las partes sobre todos los asuntos negociados en la negociación coordinada:

ARTÍCULO - COMPENSACIÓN

Sección 1: Paquete económico total acumulado actualizado anualmente por los cambios en el incremento real acumulado de la tarifa neta de Medicaid durante los cuatro años de vigencia del Contrato: Los Empleadores y el Sindicato se comprometen a trabajar juntos durante la vigencia del Contrato en las inquietudes mutuas que afecten los servicios y la atención del centro de enfermería, incluidos cualquiera y todos los asuntos legislativos relacionados con el mantenimiento del sistema actual de reembolso obligatorio en los centros de enfermería de Medicaid, y a garantizar los niveles de financiación necesarios para ofrecer tarifas de Medicaid

Contrato de Negociación Colectiva entre SEIU | Dakavia 1.o de octubre de 2017 al 30 de septiembre de 2021
Esta traducción se proporciona para su conveniencia. La versión en inglés gobernará en caso de cualquier disputa.

que se paguen de acuerdo con los requisitos legales (61.er percentil de los costos permitidos). Con el fin de proteger a los incrementos acumulativos del paquete económico proyectados a continuación y mejorar la calidad de atención de los residentes, las partes promoverán legislativamente garantizar las siguientes Tarifas Netas de Medicaid proyectadas (es decir, la Tarifa de Medicaid diaria, menos el impuesto calculado de la atención a largo plazo) durante los siguientes cuatro (4) años: \$278.02 para 7/1/17-6/30/18; \$286.16 para 7/1/18-6/30/19; \$297.92 para 7/1/19-6/30/20; y \$310.16 para 7/1/20-6/30/21. Si las tarifas Netas de Medicaid reales son diferentes de las proyecciones mencionadas anteriormente, los incrementos anuales del paquete económico total acumulado se modificarán de la siguiente manera:

1.1 A partir del año tarifario 7/1/17-6/30/18, en cuanto un Funcionario del Estado publique las tarifas reales de Medicaid, el Sindicato y el Empleador deberán reunirse y conferir para calcular el incremento neto acumulado real de la tarifa Neta de Medicaid del 7/1/16-6/30/17 de \$258.09.

1.2 Cada 1.º de septiembre durante la vigencia del contrato, el Sindicato y el Empleador deberán comparar el total del incremento acumulado real de la tarifa Neta de Medicaid hasta la fecha a partir del incremento acumulado proyectado aplicable de la tarifa Neta de Medicaid hasta la fecha de la siguiente manera: 7/1/17-6/30/18, diecinueve dólares con noventa y tres centavos (\$19.93); 7/1/18-6/30/19, veintiocho dólares con siete centavos (\$28.07); 7/1/19-6/30/20, treinta y nueve dólares con ochenta y tres centavos (\$39.83); y 7/1/20-6/30/21, cincuenta y dos dólares con siete centavos (\$52.07).

1.3 Los incrementos anuales del Paquete Económico Total Acumulado, conforme al presente contrato, se definirán de la siguiente manera: ochenta y dos centavos (\$0.82) el 10/1/17; cincuenta y cuatro centavos (\$0.54) el 10/1/18; ochenta y dos centavos (\$0.82) el 10/1/19; y cincuenta y cuatro centavos (\$0.54) el 10/1/20. Si el incremento acumulado real de la tarifa Neta de Medicaid difiere del incremento acumulado proyectado de la tarifa Neta de Medicaid por menos de ocho por ciento (8 %), las partes deberán implementar el aumento del "paquete económico total" por este contrato.

1.4 Si, en cambio, el incremento real de la tarifa neta de Medicaid difiere del incremento acumulado proyectado de la tarifa Neta de Medicaid por ocho por ciento (8 %) o más, las partes deberán ajustar el Paquete Económico Total Acumulado restante de la siguiente manera:

1.4.1 En primer lugar, el Sindicato y el Empleador deberán restar ocho por ciento (8 %) de la diferencia entre el incremento acumulado real de la tarifa Neta de Medicaid y el incremento acumulado proyectado de la tarifa Neta de Medicaid.

1.4.2 En segundo lugar, el Sindicato y el Empleador deberán multiplicar el resto por \$0.052 y redondear el producto al próximo \$0.01.

1.4.3 Si el producto anterior es positivo, el siguiente incremento anual previsto en el Paquete Económico Total Acumulado se ajustará hacia arriba por esa cantidad de dinero, a menos que se determine lo contrario por mutuo acuerdo, y sin perjuicio de los ajustes mínimos/máximos al paquete económico que se encuentran en la Sección 1.4.5.

1.4.4 Si, sin embargo, el producto anterior es negativo, el siguiente incremento anual previsto en el Paquete Económico Total Acumulado se ajustará hacia abajo por esa cantidad de dinero, a menos que se determine lo contrario por mutuo acuerdo, y sin perjuicio de los ajustes mínimos/máximos al paquete económico que se encuentran en la Sección 1.4.5.

1.4.5 Sin perjuicio de cualquier ajuste por aplicación de las Secciones 1.4.1 a 1.4.4, en ningún caso el incremento anual en el Paquete Económico Total Acumulado vigente al 10/1/18, 10/1/19 y 10/1/20 deberá ser inferior a treinta y cinco centavos (\$0.35) o superior a un dólar con veinticinco centavos (\$1.25).

1.5 Cada 1.º de septiembre, las partes ingresarán la Tarifa de Medicaid diaria del año fiscal y la evaluación de la atención a largo plazo vigente a partir del 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 2017-2021 con 61.º percentil” (la “Hoja de cálculo”), como se muestra en el Anexo I y la versión electrónica, transmitida por correo electrónico entre las partes el 27 de septiembre de 2017, y se incorpora al presente como referencia. Las partes utilizarán la Hoja de cálculo para determinar el incremento anual del Paquete Económico Total Acumulado cada año a partir del 1.º de septiembre de 2018.

1.6 Ningún cambio en los salarios y/o beneficios para empleados negociado de conformidad con el presente contrato será efectivo hasta que el empleador reciba la Tarifa de Medicaid emitida por el Departamentos de Servicios Humanos (Department of Human Services, DHS) para ese año. Si la ejecución se retrasa, todos los cambios en los salarios y/o beneficios para los empleados en virtud del Paquete económico total acumulado serán retroactivos al 1.º de octubre una vez que el Empleador reciba la nueva Tarifa de Medicaid anual.

Contrato de Negociación Colectiva entre SEIU | Dakavia 1.º de octubre de 2017 al 30 de septiembre de 2021
Esta traducción se proporciona para su conveniencia. La versión en inglés gobernará en caso de cualquier disputa.

Sección 2. Monto del Paquete económico total acumulado que se gasta anualmente: Los Empleadores están de acuerdo en gastar el Paquete económico total acumulado de la siguiente manera. Cada 1.º de octubre y sujeto a ajustes por aplicación de la Sección 1, el Empleador deberá gastar durante la vigencia del contrato un Paquete Económico Total Acumulado de dos dólares con setenta y dos centavos (\$2.72) implementado conforme a los siguientes porcentajes anuales específicos: 1.o de octubre de 2017, treinta por ciento (30 %); 1.o de octubre de 2018, veinte por ciento (20 %); 1.o de octubre de 2019, treinta por ciento (30 %); y octubre de 2020, veinte por ciento (20 %).

Sección 3. Fechas para aumentar el salario por hora: el Empleador deberá aplicar los siguientes incrementos salariales específicos por hora en las fechas correspondientes. Una vez que el Empleador reciba un cambio actualizado de la tarifa neta de Medicaid, todos los montos del Paquete Económico Acumulado que las partes asignaron para los incrementos salariales se implementarán a partir del primer periodo de pago completo después de las fechas que a continuación se enumeran. Todos los incrementos salariales que las partes asignaron deberán aplicarse a los salarios, las tasas iniciales y los tabuladores salariales, las tablas salariales y/o la matriz salarial (según corresponda) de los miembros de la unidad de negociación, excepto cuando las Partes determinen lo contrario por mutuo acuerdo en la Negociación de la Mesa de la Empresa. Las Partes acuerdan usar hasta dos centavos (\$0.02) de los ochenta y dos centavos (\$0.82) del Paquete Económico del 10/1/17 para financiar por completo el costo total proyectado de implementación del salario mínimo del empleado-miembro-sindicato-subcontratista y empleado de la unidad de negociación determinado por mutuo acuerdo durante la vigencia de cuatro (4) años del presente Contrato y/o cualquier otro asunto económico específico de la Empresa que las Partes hayan determinado por mutuo acuerdo en la Negociación de la Mesa de la Empresa. En la medida en que dichas Partes financien por completo el costo total de implementación del salario mínimo por menos de dos centavos (\$0.02), pero aún no determinen por mutuo acuerdo gastar el resto en otro asunto económico específico de la Empresa, dicho resto deberá añadirse al Paquete Económico del 10/1/17.

3.1 En vigencia desde el 1.o de octubre de 2017, el Empleador acuerda asignar un incremento de ochenta y dos centavos (\$0.82) por hora que se negociará en las Mesas de Negociación de la Empresa, de acuerdo con la disposición “Negociación de la Empresa Individual” del presente CT-MOA y conforme al texto anterior sobre el costo de

Contrato de Negociación Colectiva entre SEIU | Dakavia 1.o de octubre de 2017 al 30 de septiembre de 2021
Esta traducción se proporciona para su conveniencia. La versión en inglés gobernará en caso de cualquier disputa.

implementación en cuatro (4) años de los incrementos pendientes en el salario mínimo, para los fines de mejorar los salarios, los beneficios de salud, los días festivos, el tiempo libre remunerado y/o cualquier otro beneficio económico para la unidad de negociación. Las mejoras mutuamente acordadas deberán calcularse en cuanto a costos y, luego, reducirse del monto disponible.

3.2 En vigencia desde el 1.o de octubre de 2018, de acuerdo con los incrementos anuales del Paquete Económico Total Acumulado, el Empleador acuerda añadir un incremento mínimo de treinta y cinco centavos (\$0.35), un incremento proyectado de cincuenta y cuatro centavos (\$0.54), el incremento calculado del Paquete Económico Total Acumulado o un incremento máximo de un dólar con veinticinco centavos (\$1.25) por hora al salario y/o los beneficios de la unidad de negociación. Las asignaciones específicas deberán ser las negociadas en las Mesas de Negociación de la Empresa. Los montos negociados que se asignarán a los incrementos salariales deberán aplicarse a la tasa de pago por hora regular, las tasas iniciales y los tabuladores salariales, las tablas salariales y/o la matriz salarial (según corresponda) de cada empleado, salvo que las partes acuerden lo contrario en las Mesas de Negociación de la Empresa.

3.3 En vigencia desde el 1.o de octubre de 2019, de acuerdo con los incrementos anuales del Paquete Económico Total Acumulado, el Empleador acuerda añadir un incremento mínimo de treinta y cinco centavos (\$0.35), un incremento proyectado de ochenta y dos centavos (\$0.82), el incremento calculado del Paquete Económico Total Acumulado o un incremento máximo de un dólar con veinticinco centavos (\$1.25) por hora al salario y/o los beneficios de la unidad de negociación. Las asignaciones específicas deberán ser las negociadas en las Mesas de Negociación de la Empresa. Los montos negociados que se asignarán a los incrementos salariales deberán aplicarse a la tasa de pago por hora regular de cada miembro de la unidad de negociación, las tasas iniciales y los tabuladores salariales, las tablas salariales y/o la matriz salarial (según corresponda) de cada empleado, salvo que las partes acuerden lo contrario en las Mesas de Negociación de la Empresa.

3.4 En vigencia desde el 1.o de octubre de 2020, de acuerdo con los incrementos anuales del Paquete Económico Total Acumulado, el Empleador acuerda añadir un incremento mínimo de treinta y cinco centavos (\$0.35), un incremento proyectado de cincuenta y

cuatro centavos (\$0.54) o el incremento calculado del Paquete Económico Total Acumulado por hora a los salarios y/o los beneficios de la unidad de negociación. Las asignaciones específicas deberán ser las negociadas en las Mesas de Negociación de la Empresa. Los montos negociados que se asignarán a los incrementos salariales deberán aplicarse a la tasa de pago por hora regular, las tasas iniciales y los tabuladores salariales, las tablas salariales y/o la matriz salarial (según corresponda) de cada empleado, salvo que las partes acuerden lo contrario en las Mesas de Negociación de la Empresa.

Por consiguiente mutuo acuerdo por escrito, las partes podrán convenir en aumentar los salarios por hora, las tasas iniciales y los tabuladores salariales, las tablas salariales y/o la matriz salarial (según corresponda) de los miembros de la unidad de negociación por más del monto o de los montos especificados más arriba durante la vigencia del contrato. El Empleador no deberá pagar a un miembro de la unidad de negociación recién contratado más que a un miembro actual con una cantidad total igual o superior de años de experiencia en la misma categoría laboral u otra experiencia relevante.

ARTÍCULO - VIGENCIA

El presente Contrato entrará en vigencia el 1.o de octubre de 2017 y permanecerá en pleno vigor y efecto hasta el 30 de septiembre de 2021, y año tras año a partir de entonces, siempre que cualquiera de las partes pueda notificar por escrito a la otra, por lo menos, noventa (90) días antes del 30 de septiembre de 2021, o en cualquier fecha de aniversario posterior que el Contrato siga en vigencia, de su deseo de modificar o rescindir cualquiera de las disposiciones del Contrato. Cualquier cambio acordado por las partes se pondrá por escrito y se firmará por los funcionarios o agentes debidamente autorizados de las partes de este Contrato.

EN PRUEBA DE CONFORMIDAD, las partes firman el presente CTA-MOA mediante sus representantes debidamente autorizados el 27 de septiembre del año 2017.

[El resto de la página se dejó en blanco intencionalmente]

Memorando de entendimiento

Preámbulo. El Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, Local 503 (de aquí en adelante denominado “el Sindicato”) y Dakavia Management, Inc. (de aquí en adelante denominado “el Empleador”) celebran el presente Memorando de Entendimiento (de aquí en adelante denominado “el presente Memorando”).

Reconocimiento. El Sindicato y los empleadores independientes, Fernhill Estates LLC, que opera con la denominación comercial Fernhill Estates, y Pacific Garden Estates LLC, que opera con la denominación comercial Pacific Health and Rehabilitation, y el Empleador, que todas las partes acuerdan que son empleadores independientes, cada uno acepta asociarse con los demás con el fin de reconocer al Sindicato como el representante exclusivo de negociación de una unidad de negociación única, de conformidad con la ley federal del trabajo relativa a las negociaciones sectoriales multipatronales para las categorías identificadas en los respectivos contratos de negociación colectiva de cada empleador.

EN PRUEBA DE CONFORMIDAD, las partes firman el presente Memorando con vigencia desde el 1.o de octubre de 2017.

CARTA DE ACUERDO - USO DE LA AGENCIA DE EXPLORACIÓN CONJUNTA

Preámbulo:

La presente Carta de Acuerdo se celebra por y entre Dakavia Management Inc (de aquí en adelante denominado “el Empleador”) y SEIU, Local 503 (de aquí en adelante denominado “el Sindicato”).

Objetivo:

Las Partes acuerdan reunir a un grupo de trabajo para explorar estrategias que maximizarían el uso de los servicios de la Agencia para el beneficio del Empleador y de los Empleados.

Proceso:

El Grupo de trabajo constará de representantes de Dakavia Management, al menos, un (1) Empleado de la unidad de negociación de Pacific, al menos un (1) Empleado de la unidad de negociación de Fernhill y un (1) representante del Sindicato.

El Grupo de trabajo comenzará a reunirse en el plazo de ciento veinte (120) días a partir de la fecha de ratificación del presente Acuerdo en horas y lugares acordados mutuamente.

Las recomendaciones del Grupo de trabajo que generarían mejoras en los salarios de los Empleados se negociarán conforme al Artículo 11.

El Empleador tendrá entera discreción para determinar cómo se dispersarán los fondos, lo que incluye, entre otros, el monto, la categoría y las fechas de implementación. El Empleador se reserva el derecho a evaluar la efectividad de los programas que se implementen y a modificar y/o finalizar el programa y los fondos asociados con el programa.

Todas las mejoras en las condiciones y términos de los salarios se realizarán mediante una Carta de Acuerdo con el Sindicato.

Plazo:

La presente Carta de Acuerdo (Letter of Agreement, LOA) se extinguirá el 30 de septiembre de 2021.

Carta de acuerdo

respecto del proceso para explorar soluciones a inquietudes sobre la cobertura de seguro médico

1. La presente Carta de Acuerdo (“LOA”) ha sido celebrada entre el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, Local 503 (“Sindicato”) y cada Empleador que participa en el SEIU Local 503 y la Coalición obrero-patronal para la atención de calidad de las empresas responsables, específicamente los centros operados por Avalon, Avamere, Dakavia, EmpRes y Prestige (“Empleadores”). La finalidad de la presente LOA es establecer un proceso para explorar la creación por parte del Sindicato de un fideicomiso de atención médica Taft Hartley en virtud de la Sección 302(c)(5) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act, NLRA) (“Fideicomiso de Atención Médica”) que operaría para el beneficio mutuo de los Empleadores y el Sindicato al reducir los costos totales del Empleador de proporcionar cobertura de seguro médico asequible a los empleados participantes y/o para mejorar la cobertura del Empleador. Cada Empleador podrá decidir si también incluirá o no información para empleados no sindicalizados que trabajan en Oregon y/o empleados que trabajan en otro estado.

2. Para explorar de manera eficaz la viabilidad de los objetivos de las partes, cada Empleador deberá proporcionar al Sindicato la siguiente información antes del 28 de febrero de 2018:

- a. Administrador externo y Resumen del punto máximo de pérdida
- b. Beneficios básicos frente a voluntarios
- c. Todos los números de inscripción de los planes de seguro médico, dental y oftalmológico
- d. Todas las tasas de los planes de seguro médico, dental, oftalmológico y para medicamentos recetados
- e. Resumen de beneficios del plan de seguro médico
- f. Resumen de beneficios del plan de seguro dental
- g. Resumen de beneficios del plan de seguro oftalmológico
- h. Resumen de costos del plan de seguro de vida básico
- i. Resumen de costos del plan de seguro de incapacidad a corto plazo
- j. Resumen de costos del plan de seguro de incapacidad a largo plazo
- k. Información de experiencia sobre beneficios de planes de seguro médico, dental, oftalmológico y para medicamentos recetados

3. En el plazo de noventa (90) días desde la recepción por parte del Sindicato de la información mencionada anteriormente, el Sindicato o un designado, en consulta con los agentes del Empleador, si así se desea, deberá evaluar de manera eficaz la viabilidad de establecer un Fideicomiso de Atención Médica que podría reducir el costo total de cada Empleador de proporcionar cobertura de seguro médico asequible a los empleados sobre los cuales el Empleador presentó información. El análisis deberá, en la medida en que sea factible, proporcionar diversas opciones que podrían estar disponibles conforme al potencial Fideicomiso de Atención Médica con respecto a las opciones de cobertura y el impacto de los costos en los Empleadores de dichas opciones, lo que incluye proyectar el costo adicional de ampliar la participación a empleados y/o familiares que no están cubiertos por el beneficio de seguro médico existente del Empleador. Dicho análisis deberá proporcionarse a los Empleadores una vez que esté completo.

4. Tras completar el análisis, por acuerdo mutuo, el Sindicato y uno (1) o más Empleadores podrán establecer de manera conjunta un Fideicomiso de Atención Médica y negociar los ahorros de costo proyectados del costo total de cobertura del seguro de atención médica existente del Empleador que podría gastarse de otro modo según lo acordado mutuamente por dichas Partes.

5. Si el Sindicato y algún Empleador no acuerdan mutuamente establecer de manera conjunta un Fideicomiso de Atención Médica, acuerdan reunirse hasta dos (2) veces en un periodo de sesenta (60) días desde que una Parte solicite que las otras se reúnan, para discutir si algún cambio en los términos y condiciones de empleo de los empleados cubiertos por sus respectivos acuerdos de negociación colectivos podría facilitar la participación del Empleador en el Fideicomiso de Atención Médica establecido por el Sindicato y otro Empleador; o bien si el Fideicomiso de Atención Médica no se ha establecido, si dichas Partes pueden acordar cambiar la asignación de un Paquete Económico Total Acumulado restante, según sea necesario, para aumentar la participación de los miembros del sindicato en la cobertura de seguro médico del Empleador y/o reducir los costos relacionados con el seguro para los Empleados. Por mutuo acuerdo durante dicho periodo de sesenta (60) días, las Partes reabrirán sus respectivos contratos de negociación colectiva, según sea necesario, o enmendarán dichos contratos mediante una

*Contrato de Negociación Colectiva entre SEIU | Dakavia 1.o de octubre de 2017 al 30 de septiembre de 2021
Esta traducción se proporciona para su conveniencia. La versión en inglés gobernará en caso de cualquier disputa.*

Carta de Acuerdo vinculante. Ante la ausencia de dicho acuerdo mutuo mencionado anteriormente, las Partes deberán continuar ateniéndose al texto existente.

6. Nada en la presente LOA evitará las negociaciones respecto de la atención médica en las tablas de las empresas individuales actualmente en curso.