

Contrato de educación superior, artículos seleccionados

<u>ARTÍCULO 11 : PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO (EAP)</u>	<u>2</u>
<u>ARTÍCULO 12: CUIDADO INFANTIL</u>	<u>2</u>
<u>ARTÍCULO 13: SUBCONTRATACIÓN</u>	<u>2</u>
<u>ARTÍCULO 15: ESTACIONAMIENTO.....</u>	<u>4</u>
<u>ARTÍCULO 16: EXPEDIENTES DEL PERSONAL.....</u>	<u>5</u>
<u>ARTÍCULO 17: DISCIPLINA Y DESPIDO.....</u>	<u>7</u>
<u>ARTÍCULO 18: PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE</u>	<u>9</u>
<u>ARTÍCULO 19: NO DISCRIMINACIÓN.....</u>	<u>16</u>
<u>ARTÍCULO 20: SALARIO DIFERENCIAL</u>	<u>17</u>
<u>ARTÍCULO 21: SALARIO</u>	<u>22</u>
<u>ARTÍCULO 22: ADMINISTRACIÓN SALARIAL.....</u>	<u>25</u>
<u>ARTÍCULO 23: PROCEDIMIENTOS DE CÁLCULO DE NÓMINA</u>	<u>30</u>
<u>ARTÍCULO 39: DÍAS DE LICENCIA POR MOTIVOS PERSONALES.....</u>	<u>33</u>
<u>ARTÍCULO 40: LICENCIA POR ENFERMEDAD</u>	<u>33</u>
<u>ARTÍCULO 41: LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR</u>	<u>39</u>
<u>ARTÍCULO 42: FERIADOS</u>	<u>39</u>
<u>ARTÍCULO 43: LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO</u>	<u>43</u>
<u>ARTÍCULO 44: LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO</u>	<u>45</u>

ARTÍCULO 11 : PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO (EAP)

Sección 1. El Empleador acepta proporcionar al Sindicato la información sobre evaluaciones estadísticas y de programas brindada a la administración respecto de los Programas de Asistencia al Empleado.

Sección 2. Ningún tipo de información recopilada por un Programa de Asistencia al Empleado se podrá utilizar para aplicar medidas disciplinarias a un Empleado.

Sección 3. Los Empleados tendrán derecho a usar la licencia por enfermedad acumulada por su participación en un Programa de Asistencia al Empleado.

Sección 4. Cada universidad ofrecerá capacitación a los delegados sindicales locales sobre el Programa de Asistencia al Empleado disponible en su universidad, durante el tiempo de estudio, en los casos en que dicho programa se encuentre disponible.

ARTÍCULO 12: CUIDADO INFANTIL

El Empleador pondrá a disposición el uso de establecimientos para centros de cuidado infantil. El uso de establecimientos incluirá un contrato de alquiler/arrendamiento. Todo establecimiento y/o proveedor de cuidado infantil utilizado de conformidad con el presente Artículo debe contar con certificación de acuerdo con las leyes y reglamentos estatales.

ARTÍCULO 13: SUBCONTRATACIÓN

Sección 1. El Sindicato reconoce que el Empleador tiene el exclusivo derecho de administración, durante el plazo del presente Contrato, de decidir subcontratar el trabajo realizado por los miembros de la unidad de negociación.

En los casos en que la subcontratación desplazará a los miembros de la unidad de negociación, dicha subcontratación tendrá lugar solo después de que la universidad afectada:

- (1) haya emitido una solicitud de propuestas con una copia electrónica al Sindicato al momento de la publicación;
- (2) haya recibido oferta de contratistas;
- (3) haya llevado a cabo un estudio de viabilidad según se describe en la Sección 2 a continuación;
- (4) haya dado al Sindicato la oportunidad de presentar una propuesta alternativa según se describe en la Sección 3 a continuación.

Sección 2. Estudio de viabilidad. Un estudio de viabilidad identificará los posibles costos, la calidad del servicio y demás beneficios que pudieran ser el resultado de la subcontratación del trabajo en cuestión. El análisis de costos del estudio de viabilidad no incluirá los costos generales indirectos del Empleador correspondientes a los salarios existentes o los sueldos y los beneficios del personal administrativo ni aquellos correspondientes al arrendamiento, el equipo, los servicios públicos y los materiales, salvo en la medida en que dichos costos se pudieran atribuir exclusivamente a la prestación de los servicios que se subcontratan. Una vez finalizado el estudio de viabilidad, el Empleador acepta proporcionar al Sindicato una copia del estudio de viabilidad, la oferta del Licitador victorioso aparente y toda la información correspondiente en función de la cual el Empleador fundamentó su decisión de subcontratar el trabajo, lo cual incluye, sin limitación, el ahorro de costos total que prevé el Empleador. El Empleador no proseguirá con la subcontratación del trabajo en cuestión si más del sesenta por ciento (60 %) de cualquier ahorro previsto que se origine a partir de la subcontratación se puede atribuir a menores costos de salarios y beneficios de los empleados.

Sección 3. Propuesta alternativa del Sindicato. Una vez recibido el estudio de viabilidad, el Sindicato contará con no menos de treinta (30) días calendario para presentar al Empleador una propuesta alternativa que responda a los elementos que consten en el estudio de viabilidad del Empleador. La propuesta alternativa deberá incluir el posible ahorro de costos, la calidad del servicio y demás beneficios que pudieran ser el resultado de no subcontratar el trabajo en cuestión. Durante dicho período de treinta (30) días calendario, el Empleador no aceptará ninguna otra oferta ni propuesta.

Si la propuesta alternativa del Sindicato generara ahorros equiparables o superiores a los identificados en el plan de administración, las partes acordarán por escrito implementar la propuesta del Sindicato.

Sección 4. Si cualquier miembro de la unidad de negociación a tiempo completo quedara desplazado como resultado de la subcontratación, el Empleador y el Sindicato se reunirán para analizar el efecto en los miembros de la unidad de negociación. La obligación

del Empleador de analizar el efecto de dicha contratación no lo obliga a aceptar el contrato del Sindicato ni a terminar el procedimiento de resolución de conflictos de los Estatutos Revisados de Oregon (ORS, por sus siglas en inglés) 243.712 o 243.722 respecto de la decisión o el impacto.

"Desplazado", según se utiliza en el presente Artículo, hace referencia a los casos en que el trabajo que realiza un empleado es entregado mediante contratación a otra entidad externa a las Universidades y el empleado es retirado de su tarea.

Sección 5. Una vez que una universidad tome a decisión de subcontratar, llevará a cabo una de las siguientes medidas:

(A) Exigirá que el contratista contrate a los empleados desplazados por el contrato por el mismo salario durante un mínimo de seis (6) meses, supeditado únicamente a despidos con "causa justa". En este caso, las Universidades seguirán proporcionando a cada empleado seis (6) meses de cobertura de seguro médico y dental a través de la Junta de Beneficios para Empleados Públicos, si la continuación de la cobertura en virtud de dicha junta está permitida por ley y las reglas de elegibilidad correspondientes.

(B) Colocará a los empleados desplazados por un contrato en cualquier otro puesto del Sistema Universitario de Oregon (OUS, por sus siglas en inglés) en el siguiente orden de prioridad: dentro del departamento, dentro de la universidad o dentro del OUS en general. El Empleador ubicará a los empleados en una escala salarial que se asemeje lo más posible a la escala salarial actual. Los salarios de los empleados que reciban categorías inferiores recibirán un monto adicional. En la medida en que el este Artículo entre en conflicto con el Artículo 32 - Ocupación de vacantes, el presente prevalecerá.

(C) Un empleado puede ejercer sus derechos de recorte de personal de conformidad con el Artículo 48 - Recorte de personal si el empleado considera que la opción (A) o (B), según elija el Empleador, resulta insatisfactoria.

El empleado debe seleccionar el recorte de personal en el plazo de treinta (30) días calendario de conformidad con la notificación del Párrafo (A) o (B) de la presente Sección.

Sección 6. Ningún aspecto de este Artículo evitará que el Empleador analice de manera continua su operación para los fines de identificar oportunidades de ahorros de costos.

ARTÍCULO 15: ESTACIONAMIENTO

El Empleador acepta notificar al Sindicato sobre cualquier cambio propuesto en las tarifas de estacionamiento en establecimientos de su propiedad o bien operados por este tan pronto el Empleador tenga conocimiento de un cambio inminente

ARTÍCULO 16: EXPEDIENTES DEL PERSONAL

Sección 1(A). El expediente de personal oficial. Cada universidad debe contar con un (1) expediente de personal oficial para cada empleado, que se deberá encontrar en la Oficina de Recursos Humanos administrativa principal correspondiente a la universidad. El expediente de personal oficial se mantendrá en condiciones que garanticen la integridad y la protección de los expedientes.

Luego de proporcionar un aviso razonable, el empleado puede inspeccionar los registros, excluyendo los informes confidenciales de empleadores anteriores, que figuren en el expediente de personal oficial de su universidad; con la condición de que, si el expediente de personal oficial se conserva en un establecimiento independiente, se le permita dirigirse al lugar en el que se encuentra o se le entregue el expediente para que lo revise en el plazo de cinco (5) días de la solicitud. Con la autorización por escrito del empleado, el delegado sindical puede inspeccionar el expediente de personal oficial del empleado en conformidad con los requisitos de tiempo estipulados en el presente. No se conservará ningún material relativo a quejas en el expediente de personal oficial de un empleado.

(B) No se incluirá en el expediente de personal oficial del empleado que no contenga la firma de este ningún tipo de información de índole crítica respecto de un empleado, salvo los avisos de desvinculación. El empleado deberá firmar el material que se incluirá en el expediente de personal oficial con la condición de que se incluya el siguiente descargo de responsabilidad: "La firma del Empleado confirma únicamente que el supervisor ha analizado el material y ha entregado una copia de este al empleado. La firma del empleado no indica acuerdo ni desacuerdo con el contenido de este material". Si un empleado no está disponible en el plazo de cinco (5) días hábiles o se niega a firmar el material, la universidad puede incluir el material en el expediente siempre que dos (2) representantes de la administración hayan firmado una declaración y una copia del documento se haya enviado por correo certificado al empleado a la dirección que consta en los registros.

(C) Los empleados tendrán derecho a preparar una explicación o una opinión por escrito respecto de cualquier material crítico o supuestamente incorrecto que se haya incluido en su expediente de personal oficial. La explicación o la opinión del empleado se adjuntará al material crítico o supuestamente incorrecto, y se incluirá como parte del

registro de personal oficial del empleado siempre y cuando los materiales críticos permanezcan en el expediente.

(D) Un empleado puede incluir en su expediente de personal oficial una cantidad razonable de material relevante, tales como cartas de recomendación, licencias, certificados, créditos de cursos universitarios y demás material que se relacione con aspectos acreditables del empleado. Este material se conservará durante un mínimo de tres (3) años, salvo en el caso de las licencias, los certificados o la información sobre créditos universitarios, los cuales se conservarán por el período en que permanezcan en vigencia y resulten relevantes para el trabajo del empleado.

(E) El material que refleje amonestaciones, consultas, advertencias, exhortaciones, reprimendas o demás medidas disciplinarias de conformidad con el Artículo 17, Disciplina y despido, Sección 1 se conservará durante un máximo de tres (3) años. Si el empleado lo solicita por escrito, dicho material puede retirarse después de dos (2) años, siempre que no haya habido una reincidencia del problema ni un problema relacionado en ese tiempo.

El material que se relacione con medidas disciplinarias recomendadas, pero que no se hayan aplicado o bien con medidas disciplinarias que se haya desestimado o para las cuales se haya recibido una orden de que se retiren del expediente de personal oficial luego de una apelación definitiva, deberá retirarse.

El material que por acuerdo mutuo se considere incorrecto se retirará del expediente de personal del empleado. (Consulte el Artículo 54 - Descripciones de puestos de trabajo y evaluación de desempeño).

Sección 2(A). Expedientes del supervisor. Los supervisores pueden llevar registros y/o notas anecdóticas sobre los empleados subordinados. Los empleados recibirán una notificación si existe un expediente de un supervisor. Los expedientes de supervisores se conservarán en condiciones que garanticen la integridad y la protección de estos.

(B) El empleado puede inspeccionar el expediente del supervisor luego de proporcionarle una notificación razonable. A pedido del empleado, se proporcionará una copia de los registros y las notas anecdóticas que consten en el expediente.

(C) A pedido del empleado, se incluirán en el expediente del supervisor los documentos de refutación.

(D) Si el empleado pone fin a su relación laboral con la universidad, el expediente del supervisor se eliminará. Si, dentro de la universidad, el empleado recibe un ascenso, una transferencia o un descenso de categoría laboral, el expediente del supervisor se conservará en el departamento anterior durante un período máximo de un (1) año a partir de la fecha de entrada en vigencia de dicha medida, momento en el cual se eliminará el expediente.

ARTÍCULO 17: DISCIPLINA Y DESPIDO

Sección 1. Cuando resulten adecuados, se utilizarán los principios de medidas disciplinarias progresivas. Las medidas disciplinarias incluirán, entre otras: reprimendas por escrito; denegación de un aumento salarial anual por desempeño; reducción del salario; descenso de categoría laboral; suspensión (con y sin goce de sueldo) y despido. Las medidas disciplinarias únicamente se impondrán con una causa justa.

En todas las medidas disciplinarias que se indican anteriormente, la Universidad incluirá la siguiente declaración:

"Si usted elige impugnar la presente medida, tiene el derecho a estar representado por el SEIU Local 503, OPEU y debe interponer una apelación en el plazo de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de entrada en vigencia de la presente medida de acuerdo con el Artículo 18 - Procedimiento de quejas y arbitraje".

En esta declaración, se incluye el nombre del delegado principal o de un delegado designado por el Sindicato, junto con su número de teléfono laboral y/o particular. La omisión de la inclusión de esta notificación no anulará la medida disciplinaria.

Las partes aceptan que los procedimientos que se describen en el Artículo 17 - Disciplina y despido, el Artículo 18 - Procedimiento de quejas y arbitraje y el Artículo 19 - No discriminación constituirán los únicos procedimientos contractuales para resolver conflictos relacionados con la disciplina y el despido.

Sección 2. Medidas disciplinarias además del despido

(A) Medidas disciplinarias. Un empleado que reciba una reprimenda por escrito, el rechazo de un aumento salarial anual por desempeño, una reducción salarial, un descenso de categoría laboral o una suspensión (con o sin goce de sueldo) recibirá un aviso por escrito de la medida disciplinaria con los cargos específicos y los hechos que respaldan la medida disciplinaria al momento en que esta se tome.

(B) Suspensiones por investigación con goce de sueldo. En los casos en los que un empleado haya recibido una suspensión con goce de sueldo hasta que se finalice una investigación, se deberá proporcionar a este un aviso por escrito de las acusaciones según se conozcan en ese momento en un plazo de siete (7) días calendario a partir de la fecha de entrada en vigencia de la medida. Las suspensiones por investigaciones con goce de sueldo adquieren el carácter de medida disciplinaria cuando la investigación:

(1) trae como resultado una medida disciplinaria adicional;

(2) se extiende más allá de los catorce (14) días calendario a menos que antes del 14.º día, el Empleador haya notificado al empleado afectado y al delegado principal o a la persona designada por el Sindicato que la

investigación se extenderá hasta un total de cuarenta y cinco (45) días calendario. Dicho aviso deberá proporcionar los motivos de la extensión.

Las suspensiones con goce de sueldo no se registrarán en los expedientes de personal del empleado ni se usarán de modo alguno en contra de un empleado si posteriormente no se toma ninguna medida disciplinaria.

Sección 3. Despido. Un aviso previo al despido por escrito se deberá proporcionar al empleado con estatus regular para el cual se considere dicho despido. Tal aviso deberá incluir los reclamos, los hechos y los cargos conocidos en ese momento, y una declaración de la posibilidad de que se despida al empleado. El empleado deberá contar con la oportunidad de refutar los cargos o bien de presentar circunstancias atenuantes ante el funcionario principal de Recursos Humanos de la universidad o la persona designada en la hora y la fecha establecida en el aviso; dicha fecha no deberá ser anterior a los siete (7) días calendario a partir de la fecha en que se reciba el aviso o bien, a criterio del empleado, mediante una respuesta por escrito antes de esa fecha. El empleado deberá tener la posibilidad de contar con la presencia de un representante sindical oficial. A criterio del funcionario principal de Recursos Humanos de la universidad o la persona designada, el empleado puede recibir una suspensión con o sin goce de sueldo o bien se le puede permitir seguir trabajando de acuerdo con lo especificado en el aviso previo al despido. Si un empleado recibe una suspensión sin goce de sueldo, se le deberá enviar primero un aviso y deberá contar con el derecho de presentar circunstancias atenuantes ante el funcionario principal de Recursos Humanos de la universidad o la persona designada.

Sección 4. De conformidad con el presente Artículo, los empleados que realicen un servicio de prueba inicial en la universidad no tendrán derecho a apelar las desvinculaciones del servicio. Los empleados que realicen el servicio de prueba como resultado de un ascenso y que regresen a su categoría anterior no tendrán el derecho de apelar la desvinculación de conformidad con el presente Artículo. Sin embargo, el empleado que se encuentre en servicio de prueba como resultado de un ascenso al cual se le despida del servicio puede solicitar que el Sindicato apele el despido de conformidad con el presente Artículo.

Sección 5(A). Si se solicita, el empleado tendrá el derecho de ser representado por el Sindicato durante una entrevista de investigación que el empleado razonablemente considere que traerá como resultado una medida disciplinaria o bien en una reunión con un empleado al que se lo convoque para aplicar medidas disciplinarias que no sean reprimendas por escrito según la Sección 1 de este Artículo. El empleado tendrá la oportunidad de consultar a un delegado sindical local o a un organizador del Sindicato antes de la entrevista, pero la consulta no deberá generar una demora indebida.

(B) Si no se toma una medida disciplinaria, el material de la investigación no se registrará en el expediente de personal del empleado ni se utilizará de modo alguno en contra del empleado.

ARTÍCULO 18: PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE

Sección 1. Según su definición, las quejas son actos, omisiones, aplicaciones o interpretaciones que, supuestamente, son infracciones de los términos o condiciones del presente Contrato.

Las quejas se deberán presentar en el plazo de treinta (30) días calendario a partir de la fecha en que la persona que presenta la queja o el Sindicato tenga conocimiento o bien por intermedio de la diligencia razonable debería haber tenido conocimiento de la supuesta queja, o en el caso de las medidas disciplinarias, en el plazo de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de entrada en vigencia de la medida. En el caso en el cual la finalización del plazo para presentar una queja, interponer una respuesta a una queja o apelar a una respuesta a una queja sea un sábado, un domingo o un feriado universitario, dicha medida se considerará puntual si se realiza antes de las 5:00 p. m. del siguiente día hábil (de lunes a viernes).

Las quejas se deberán plasmar por escrito y deberán estar firmadas por las personas que la presenten, indicar los artículos específicos que presuntamente se han infringido e incluir una explicación clara de la presunta infracción que sea suficiente para permitir el procesamiento de la queja. En el caso de las quejas grupales, la queja deberá enumerar específicamente, por nombre, a los empleados afectados cuando se sepa quiénes son. De lo contrario, en ella se describirá a los empleados afectados de forma genérica (es decir, ubicación de trabajo, categoría, cantidad aproximada de empleados). Las quejas se deberán presentar en todos los niveles de este procedimiento mediante el formulario identificado como Formulario de declaración oficial de quejas. Una vez presentada, el Sindicato no ampliará los elementos originales ni el contenido de la queja por escrito.

Todas las quejas se procesarán de acuerdo con el presente Artículo y este constituirá el único y exclusivo método para resolverlas. Sin embargo, las quejas que surjan en virtud del Artículo 19 - No discriminación y del Artículo 53 – Recategorización ascendente/descendente quedarán sujetas a los procedimientos alternativos que se describen específicamente en sus respectivos artículos.

Si cualquiera de las partes lo solicita, tendrá lugar una reunión entre los representantes del Sindicato y el Empleador en cualquier paso del procedimiento de quejas en el plazo de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de solicitud. Si se celebra una reunión a solicitud de quien presente la queja y/o del Sindicato, cualquier límite de tiempo correspondiente a la respuesta por parte del Empleador establecido a continuación comenzará a contar a partir de la fecha de la reunión.

Sección 2. Los límites de tiempo especificados en el presente y en los artículos a los que se hace referencia anteriormente se cumplirán de manera estricta, a menos que cualquiera de las partes solicite una prórroga específica, que si se acepta, debe estipularse por escrito y pasar a formar parte del registro de quejas. A los fines de todas las quejas, "presentada" significará matasellada (fecha por el matasellos o la Oficina de Correo de los Estados Unidos) o enviada por fax, correo electrónico o entregada personalmente antes

del cierre del día hábil (5:00 p. m.) a la oficina correspondiente que se identifique en el Anexo I del presente Contrato.

Si en cualquier paso del procedimiento de quejas, el Empleador no presenta una respuesta dentro de los límites de tiempo especificados, la queja podrá avanzar al siguiente paso del procedimiento de quejas. Si la persona que presenta la queja o el Sindicato no cumple con los límites de tiempo especificados en cualquiera de los niveles del procedimiento de quejas y arbitraje, se considerará que se retiró la queja y no se podrá volver a presentar.

Se puede renunciar a los niveles correspondientes a las quejas a los que se hace referencia en este Artículo mediante mutuo acuerdo por escrito. Tales acuerdos por escrito pasarán a formar parte del expediente de quejas.

Sección 3. Cuando el Empleador solicite investigar la queja, todo el tiempo que los empleados dediquen a asistir a reuniones durante el horario de trabajo habitual se considerará tiempo de trabajo.

Sección 4. Quejas de varios supervisores y varias universidades. En los casos en que existan quejas en universidades/colegios universitarios donde intervengan dos (2) o más supervisores, dichas quejas se presentarán y procesarán de acuerdo con el Paso 2 del procedimiento de quejas. Cuando una queja involucre a empleados de más de una (1) universidad, dicha queja se presentará y procesará de acuerdo con el Paso 3 de este Artículo. La queja deberá enumerar específicamente, por nombre, a los empleados afectados cuando se sepa quiénes son. De lo contrario, en ella se describirá a los empleados afectados de forma genérica (es decir, ubicación de trabajo, categoría, cantidad aproximada de empleados).

Sección 5. Procedimiento de quejas. Las quejas se procesarán de acuerdo con el Anexo I (Presentación de quejas y plazos).

(A) Paso 1. Las personas que presenten quejas, o bien el Sindicato en representación de ellas, deberá presentar la queja de conformidad con los requisitos que constan en la Sección 1 ante el supervisor inmediato excluido, salvo en el caso de las quejas que se describen en el párrafo B de la presente Sección. El supervisor responderá a la persona que presenta la queja por escrito y en el plazo de treinta (30) días calendario a partir de la recepción de la queja.

Las partes aceptan que los acuerdos de todas las quejas del Paso 1 no establecen precedente y ninguna de las partes ni sus representantes ni miembros deberán citarlos en ningún procedimiento de arbitraje o descubrimiento de hechos ni en el futuro. Los acuerdos de las quejas del Paso 1 se plasmarán por escrito y estarán firmados por la persona que presenta la queja y el supervisor inmediato excluido.

El acuerdo incluirá la siguiente declaración:

"Los acuerdos de todas las quejas del Paso 1 no establecen precedente y ninguna de las partes ni sus representantes ni miembros podrán citarlos en ningún procedimiento de arbitraje o descubrimiento de hechos ni en el futuro".

No se debe considerar que las medidas tomadas de conformidad con los acuerdos del Paso 1 establecen o modifican prácticas en virtud del presente Contrato, lo cual incluye, sin limitación el Artículo 5 - Contrato completo/prácticas pasadas o el Capítulo 243 de los ORS, y no deberán dar origen a ninguna negociación ni demás obligaciones resultantes.

Paso 2. Cuando la respuesta del Paso 1 no resuelva la queja, el Sindicato debe presentarla en el plazo de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de vencimiento de la respuesta del Paso 1 o cuando esta se reciba, lo que suceda primero. La apelación se debe presentar por escrito ante el Presidente de la universidad o la persona designada, quien deberá responder por escrito en el plazo de treinta (30) días calendario después de recibida la apelación del Paso 2.

Paso 3. En el caso de resolver una queja de acuerdo con el Paso 2 (que no sean quejas según el Artículo 19 – Discriminación, que se apelan ante BOLI/EEOC), la apelación, si se lleva adelante, debe ser presentada por el Sindicato y recibida por el Director de Relaciones Laborales de la Empresa de Servicios Compartidos de la Universidad (USSE, por sus siglas en inglés) o su sucesor, en el plazo de treinta (30) días calendario después de que se reciba la respuesta según el Paso 2. La apelación debe incluir la respuesta que se está apelando e indicar si se solicitará una reunión. No incluir la respuesta que se está apelando no anulará la apelación. De manera simultánea, se deberá enviar a la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad una copia de la apelación. En el plazo de cinco (5) días hábiles a partir de la recepción de la apelación, el Director de Relaciones Laborales o su sucesor puede solicitar que se celebre una reunión. El Director de Relaciones Laborales o su sucesor deberá responder por escrito en el plazo de treinta (30) días calendario a partir de la recepción de la apelación según el Paso 3 o la conclusión de la reunión, si la persona que presenta la queja o el Sindicato la solicitase. De manera simultánea, se deberá enviar una copia de la respuesta según el Paso 3 al representante del Sindicato que presente la apelación según el Paso 3, al Departamento de Asuntos Legales del Sindicato y al Centro de Recursos para Miembros del Sindicato.

Proceso de designación

El Director de Relaciones Laborales o su sucesor designará a un Funcionario Principal de Recursos Humanos de la Universidad, quien podrá nombrar a una persona designada para llevar adelante las reuniones según el Paso 3 o para revisar el registro en los casos en que no se solicite una reunión, y presentar una respuesta por escrito que ofrezca un fundamento del rechazo o de la aceptación de la queja o apelación dentro de los límites de tiempo indicados en este Artículo.

La designación de un Funcionario Principal de Recursos Humanos de la Universidad se realizará de manera rotativa del siguiente modo: Universidad del Este de Oregon,

Instituto de Tecnología de Oregon, Universidad Estatal de Oregon, Universidad Estatal de Portland, Universidad del Sur de Oregon, Universidad de Oregon y Universidad del Oeste de Oregon. No se designará a ningún Funcionario Principal de Recursos Humanos de la Universidad para procesar una apelación o una queja según el Paso 3 en la que se encuentre involucrada su universidad y; por lo tanto, no se lo tendrá en cuenta en el caso en que se lo hubiera designado en función de la designación rotativa antes indicada.

Las reuniones según el Paso 3 se realizarán por teleconferencia. En los casos en que se encuentre disponible y cuando se solicite y acepte de manera mutua, las reuniones según el Paso 3 pueden realizarse por videoconferencia. Si se emplea el método de teleconferencia, la persona que presenta la queja puede elegir participar por teléfono en una habitación separada de la administración o en la misma habitación que la administración si se ofrece la opción.

El Director de Relaciones Laborales o su sucesor enviarán la respuesta por escrito según el Paso 3 del Funcionario Principal de Recursos Humanos de la Universidad para garantizar el cumplimiento de presentación y límites de tiempo de este Artículo.

Paso 4. Las quejas que no se resuelvan satisfactoriamente durante el Paso 3 pueden apelarse y llevarse a arbitraje de acuerdo con la Sección 6 del presente Artículo.

(B) Excepciones de la presentación inicial del Paso 1.

(1) Quejas presentadas inicialmente en el Paso 2. Los siguientes tipos de quejas deberán presentarse inicialmente ante el Presidente de la Universidad o la persona designada (Paso 2), de acuerdo con los procedimientos especificados en las Secciones 1 y 5(A) de este Artículo:

(a) Quejas por medidas disciplinarias relacionadas con una carta de reprimenda que no incluya el despido.

(b) Quejas por discriminación (Artículo 19).

(c) Quejas por la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés)/Ley de Ausencia Familiar de Oregon (OFLA, por sus siglas en inglés).

(d) Quejas por recorte de personal y restitución (Artículo 48).

(e) Recategorización descendente (Artículo 53, Sección 4).

(f) Niveles de competencia de TI (Artículo 66, Sección 4, B, C y D).

(g) Quejas de varios supervisores (quejas en una universidad en las que se involucre a dos o más supervisores de una universidad; Artículo 18, Sección 4).

(h) Quejas en las que se impute la presunta infracción del Artículo 2 -

Reconocimiento, Sección 5 sobre designaciones temporales.

(2) Quejas presentadas inicialmente en el Paso 3. Los siguientes tipos de quejas deberán presentarse inicialmente ante el Director de Relaciones Laborales de la USSE o la persona designada (Paso 3) de acuerdo con los procedimientos especificados en las Secciones 1 y 4 de este Artículo:

- (a) Quejas por despidos.
- (b) Quejas por recategorización ascendente (Artículo 53, Sección 4(A)).
- (c) Quejas de varias universidades (quejas que involucran a empleados de más de una universidad; Artículo 18, Sección 4).

(C) Quejas por la Ley de Ausencia Familiar y Médica/Ley de Ausencia Familiar de Oregon. Todas las quejas en las que se impute la supuesta infracción del Artículo 40 - Licencia por enfermedad, Sección 9, Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA) se presentarán por escrito en el plazo de treinta (30) días calendario a partir de la fecha en que la persona que presenta la queja o el Sindicato tome conocimiento o mediante una diligencia razonable debería haber tomado conocimiento de la presunta queja, directamente ante el Presidente o la persona designada según se defina o use en la presente Sección. De manera simultánea, se enviará una copia de la queja al Director de Relaciones Laborales de la USSE o su sucesor. El Presidente de la universidad o la persona designada deberá responder en el plazo de treinta (30) días calendario después de recibida la queja. Una persona o el Sindicato puede presentar todas las quejas no resueltas relacionadas con la FMLA ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos si no se interpusieron anteriormente. Una persona o el Sindicato puede presentar todas las quejas no resueltas relacionadas con la OFLA ante el Departamento de Trabajo e Industrias (BOLI, por sus siglas en inglés), si no se interpusieron anteriormente. Sin embargo, tales quejas no serán objeto de arbitraje de conformidad con este Contrato. Ningún elemento del presente Artículo impedirá que un empleado presente un reclamo ante el BOLI o el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en ningún momento.

Sección 6. Arbitraje

(A) Presentación para realizar un arbitraje. En el caso de los conflictos no relacionados con despidos, el Sindicato puede presentar un aviso de intención de arbitraje ante el árbitro del panel apropiado en un plazo de cincuenta y cinco (55) días calendario a partir de que el Departamento de Asuntos Legales del Sindicato reciba la respuesta del Paso 3. En el caso de despidos, el Sindicato debe presentar dicho aviso en un plazo de veinte (20) días calendario de recibida la respuesta según el Paso 3 por parte del Departamento de Asuntos Legales del Sindicato.

El Sindicato puede solicitar, y la Universidad puede aceptar, una prórroga de treinta (30) días calendario adicionales para presentar una solicitud para seleccionar a un árbitro. No obstante, el tiempo adicional acordado no se empleará para calcular la responsabilidad

de la Universidad en cuanto a ningún recurso otorgado por un árbitro.

Los avisos de intención de arbitraje deben enviarse de manera simultánea al Director de Relaciones Laborales de la USSE o su sucesor, y la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad.

En el caso de que el Sindicato no presente un aviso de intención de arbitraje ante el Director de Relaciones Laborales o su sucesor dentro de los límites de tiempo estipulados anteriormente, se considerará que se retiró la queja y no se podrá volver a presentar.

(B) Panel. Las partes acuerdan que los siguientes árbitros se desempeñen de manera rotativa en función de la fecha de presentación de la solicitud de arbitraje:

Richard L. Ahearn
Katrina I. Boedecker
David Stiteler

La rotación de los árbitros comenzó en marzo de 2014 y se encuentra en curso. En el caso de que la árbitro Boedecker opte por dejar de participar en la rotación del panel, el Sindicato presentará los nombres de tres árbitros pertenecientes al área de Oregon/Washington ante el Director de Relaciones Laborales de la USSE o su sucesor, y elegirá a uno para que se desempeñe como su sucesor. En caso de que el árbitro Stiteler opte por dejar de participar en la rotación del panel, el Director de Relaciones Laborales de la USSE o su sucesor deberá presentar los nombres de tres árbitros pertenecientes al área de Oregon/Washington ante el Sindicato y este último puede elegir a uno para que se desempeñe como reemplazo. Cualquiera de las partes puede rechazar la lista completa de árbitros hasta que se llegue a un acuerdo. En caso de que el árbitro Ahearn opte por dejar de participar en la rotación del panel, las partes deberán intentar llegar a un acuerdo respecto de su reemplazo. Hasta que se llegue a un acuerdo respecto del reemplazo del árbitro Ahearn, las partes harán uso de los dos árbitros restantes del panel.

(C) El arbitraje se procesará de acuerdo con las normas del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS, por sus siglas en inglés). El árbitro tendrá la autoridad para analizar y ofrecer un dictamen respecto de todos los asuntos que surjan relacionados con la posibilidad sustantiva o procedimental de recurrir a arbitraje. Dichos asuntos, si surgen, deben analizarse antes de que se presenten los méritos de cualquier apelación al arbitraje. Luego de una moción presentada por cualquiera de las partes de dividir la audiencia respecto de asuntos de arbitraje procedimental o sustantivo, el árbitro tomará una decisión sobre la división. Si el árbitro elige recurrir a asesoría respecto del asunto pasible de arbitraje y proseguir con los méritos, deberá emitir un dictamen por escrito en cuanto al asunto pasible de arbitraje únicamente, en caso de que se determine que el asunto no puede ser sometido a arbitraje.

(D) Las partes aceptan que la decisión o el laudo del árbitro serán definitivos y vinculantes para cada una de ellas. El árbitro emitirá su dictamen o laudo en el plazo de treinta (30) días calendario a partir del cierre del registro de audiencia. El árbitro no

tendrá la autoridad para sobreseer, enmendar, añadir o sustraer información ni para modificar o eliminar ninguno de los términos del Contrato, y estará limitado a la aplicación y la interpretación del presente Contrato. El árbitro no tomará ninguna decisión que limite o interfiera con la autoridad del Empleador, salvo según se modifique mediante el presente Contrato.

(E) Las Partes dividirán los cargos del árbitro de manera equitativa. Si luego de la selección de un árbitro se retira la queja, todos los cargos correspondientes al árbitro deberán ser pagados por la parte que la retire, a menos que la queja se retire de conformidad con un acuerdo respecto de ella. Todos los otros cargos serán responsabilidad exclusiva de la parte que solicite el servicio o el objeto por el que se realizará el pago.

Sección 7. Se otorgará a la persona que presente una queja o al delegado oficial una licencia con goce de sueldo para comparecer en procesos de arbitraje, lo cual incluye el tiempo necesario para presentarse a la sede correspondiente y regresar de ella. **NOTA:** Consulte el Artículo 43 - Licencias con goce de sueldo, Sección 3.

Sección 8. No se tomarán represalias en contra de ningún empleado por hacer ejercicio de sus derechos de acuerdo con las disposiciones del presente Artículo.

Sección 9. Comités de quejas. El Sindicato designará a un comité conformado por los delegados sindicales correspondientes a cada universidad según se indica a continuación para que se desempeñe como Comité de quejas. El Comité analizará las quejas presentadas por los empleados a los fines de llegar a una resolución en el nivel dentro del procedimiento de quejas más bajo posible. Los delegados sindicales designados para conformar este Comité tendrán permitido destinar una (1) hora de servicio por mes para asambleas del Comité, sin ningún tipo de pérdida de salario ni beneficios, con la condición de que el tiempo libre se programe previamente con el supervisor y la actividad se informe al supervisor de conformidad con el Artículo 10 - Derechos del Sindicato, Sección 9. La universidad no será responsable de ninguna obligación por horas extra como resultado de este Artículo. Se concederá a los empleados de cada universidad no más de los siguientes:

Universidad Estatal de Oregon	Cinco (5) delegados sindicales
Universidad de Oregon	Tres (3) delegados sindicales
Universidad Estatal de Portland	Tres (3) delegados sindicales
Universidad del Oeste de Oregon	Dos (2) delegados sindicales
Instituto de Tecnología de Oregon	Dos (2) delegados sindicales
Universidad del Este de Oregon	Dos (2) delegados sindicales
Universidad del Sur de Oregon	Dos (2) delegados sindicales

Sección 10. Asambleas mensuales. El delegado principal o el delegado designado por el Sindicato y el Funcionario Principal de Recursos Humanos de la Universidad o la persona designada programarán asambleas mensuales para revisar las quejas y los asuntos contractuales pendientes, y para tomar medidas de buena fe a los fines de resolver dichas

quejas y asuntos. El delegado principal o el delegado designado por el Sindicato y el Funcionario Principal de Recursos Humanos de la universidad o la persona designada tomarán una decisión por acuerdo mutuo respecto de la participación en estas asambleas de representantes de otros sindicatos y empleadores según cada caso. Dichas asambleas tendrán lugar durante el horario de trabajo regular. Se considerará que los empleados de la unidad de negociación que tengan autorización para asistir a ellas se encuentran en horario de trabajo.

Sección 11. Luego de la solicitud por escrito del Sindicato en respaldo de una queja en particular, la Universidad, dentro de un plazo razonable, proporcionará un resumen pormenorizado de las medidas disciplinarias con secciones suprimidas, llevadas adelante por el Empleador. Dichas solicitudes no se extenderán más allá del requisito legal de retención de registros y el costo de la preparación del resumen quedará a cargo del Sindicato.

ARTÍCULO 19: NO DISCRIMINACIÓN

Sección 1. Constituye la política del Empleador y del Sindicato acatar la normativa de no participar en actos ilegales de discriminación contra ningún empleado en función de la raza, el color, el estado civil, la religión, el sexo, la nacionalidad, la edad o una discapacidad, ni contra ninguna otra clase protegida en virtud de la ley federal o estatal. El Empleador tampoco discriminará en función de la orientación sexual. Los reclamos acerca de este tipo de discriminación pueden dirigirse a la Oficina de Acción Afirmativa/Igualdad de Oportunidades de la Universidad o presentarse como queja según el Paso 2 de acuerdo con lo estipulado a continuación.

Sección 2. Se considera que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual. Ningún empleado será objeto de acoso sexual por parte del Empleador ni ningún miembro del Sindicato ni otra unidad de negociación. Los avances sexuales indeseados, las solicitudes de favores sexuales y otro tipo de conducta física o verbal indeseada deliberada o repetida de naturaleza sexual constituirán acoso sexual en los siguientes casos:

(A) El sometimiento a dicha conducta conforma de manera explícita o implícita un término o una condición de la relación laboral de un empleado.

(B) El sometimiento a dicha conducta o el rechazo de esta por parte de una persona se aplica como fundamento para las decisiones de empleo que afecten a dicha persona.

(C) Dicha conducta tiene como fin o efecto la interferencia infundada en el desempeño laboral de una persona o la creación de un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Sección 3. Toda queja que denuncie una infracción del presente Artículo puede aceptarse solo en el Paso 2 y no es objeto de arbitraje. Dichas quejas se presentarán por

escrito en un plazo de treinta (30) días calendario a partir de la fecha en que la persona que presenta la queja o el Sindicato tome conocimiento o mediante una diligencia razonable debería haber tomado conocimiento de la presunta queja, directamente ante el Presidente o la persona designada según se defina o use en el Artículo 18 - Procedimiento de quejas y arbitraje, Sección 5. El Presidente de la universidad o la persona designada deberá responder en el plazo de treinta (30) días calendario después de recibida la queja. Si un empleado o el Sindicato presenta una queja por discriminación según este Artículo y el empleado también presenta un reclamo por discriminación ante la oficina de Acción Afirmativa/Igualdad de Oportunidades (EO/AA, por sus siglas en inglés) de la Universidad respecto de las mismas acusaciones, el plazo para responder a la queja será de siete (7) días calendario después de que ocurra primero cualquiera de los siguientes:

(A) Sesenta (60) días calendario a partir de la fecha en que se presente el reclamo ante la oficina de EO/AA de la Universidad.

(B) La fecha de la respuesta al reclamo de la oficina de EO/AA de la Universidad.

Sección 4. El Sindicato o una persona puede presentar todas las quejas por discriminación no resueltas ante el Departamento de Trabajo e Industria o la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) para su resolución, si todavía no se interpuso. Ningún elemento del presente Artículo impedirá que un empleado presente una acusación por discriminación ante el Departamento de Trabajo e Industria o la EEOC en cualquier momento.

IMPORTANTE: Los plazos para presentar un aviso de reclamo por agravios o acciones legales no se suspenden al presentar una queja en virtud del presente Artículo. Esta nota tiene solo fines informativos y no forma parte del contrato.

ARTÍCULO 20: SALARIO DIFERENCIAL

Sección 1(A). Salario según el área geográfica. Categorías C4115, C4116, C4207, C4209, C4211, C4213, C4215, C4221, C4223, C4225: Se aprobarán las tarifas básicas vigentes en áreas geográficas específicas de empleo con duración limitada de menos de ciento veinte (120) días. Los empleados que reciban una remuneración por dichas tarifas no serán elegibles para recibir beneficios de vacaciones, licencia por enfermedad ni días feriados. Dichas tarifas se pagarán únicamente por el trabajo de construcción.

(B) Puede pagarse un diferencial, que no deberá superar el veinticinco por ciento (25 %) respecto de la tarifa básica a un empleado regular con categoría de no residente una vez aprobado por la Autoridad de Designación de la Universidad. El empleado no tendría derecho a una asignación por gastos diarios en lugar del diferencial.

(C) C2309, C2312, C2313 (Asistente de proyectos de educación, Asistente de programas educativos 1 y 2): tarifas locales vigentes para ciudadanos extranjeros empleados fuera de los Estados Unidos.

Sección 2. Salario por tareas especiales.

(A) Diferencial por trabajo en altura. Cuando un empleado debe realizar tareas a más de veinte (20) pies de altura directamente por encima del suelo o el agua, y se requiere el uso de cuerdas de seguridad, andamios, guindolas o demás dispositivos de seguridad similares para apoyo, el empleado recibirá un diferencial por trabajo en altura. Tarifa: a partir del 1 de octubre de 2017, un dólar y cincuenta centavos (\$1.50) por hora.

(B) Aplicación: C6222, C6224 (enfermero de plantilla, enfermero registrado 1). Los enfermeros de plantilla y los enfermeros registrados que tengan asignadas o realicen tareas de responsabilidad recibirán un cinco por ciento (5 %) adicional por cada hora trabajada al desempeñar dichas tareas de responsabilidad asignadas. Cuando se produce una condición que amerite un salario por tareas especiales al trabajar un día feriado o un período de tiempo extra, este salario premium adicional por tareas especiales se pagará a la tarifa de un tiempo y medio (1 1/2).

(C) Aplicación: C6135 (Enfermero practicante con licencia). Elegibilidad: según su definición, el diferencial por tareas de responsabilidad será un diferencial temporal por hora que corresponde a un enfermero practicante con licencia al que el Empleador le haya asignado tareas de responsabilidad.

Tarifa: los enfermeros practicantes con licencia a los que se asignen y que desarrollen tareas de responsabilidad recibirán un cinco por ciento (5 %) adicional además del salario correspondiente a todas las horas trabajadas durante la asignación. Cuando se produce una condición que amerite un salario por tareas especiales al trabajar un día feriado o un período de tiempo extra, este salario premium adicional por tareas especiales se pagará a la tarifa de un tiempo y medio (1 1/2).

(D) Diferencial por tareas de buceo. Elegibilidad: Los empleados cuyas tareas asignadas exijan el uso de un dispositivo de respiración submarina autónomo u otro equipo de buceo submarino continuo y que aprueben la certificación actual correspondiente al uso de dichos equipo recibirán un diferencial de cinco dólares (\$5.00) por hora o cualquier fracción de estos por el tiempo de buceo efectivo.

(E) Diferencial por materiales peligrosos. A partir del 1 de octubre de 2017, se pagará a los empleados un diferencial de un dólar y setenta y cinco centavos (\$1.75) por hora por todo el tiempo dedicado a realizar tareas con materiales peligrosos que requieran un certificado o una licencia, y se les pagará un diferencial de dos dólares y veinticinco centavos (\$2.25) por hora por todo el tiempo dedicado a realizar tareas con materiales peligrosos que requieran una licencia o un certificado de supervisión. Este diferencial se aplicará únicamente cuando las tareas con materiales peligrosos no se incluyan en las especificaciones de categoría del empleado.

(F) Se pagará a los empleados un diferencial de un dólar y cincuenta centavos (\$1.50) por hora por todo el tiempo dedicado a trabajar en un espacio cerrado para el que se requiera un permiso de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en

inglés) (espacio con permiso), lo cual se define actualmente en el Título 29, del Código de Reglamentaciones Federales (CFR, por sus siglas en inglés) 1910.146.

(G) Enfermero forense para casos de agresiones sexuales. Aplicación: C6222, C6223, C6224, C6225 (enfermero de plantilla, enfermero encargado, enfermero registrado 1, enfermero registrado 2). Elegibilidad: Los empleados de las categorías anteriores a los que se asigne llevar a cabo exámenes de SANE (enfermero forense para casos de agresiones sexuales).

Tarifa: Un dólar y cincuenta centavos por hora (\$1.50/h) además de la tarifa básica del empleado para todas las horas trabajadas al desempeñar dichas tareas.

Sección 3. Salario por calificaciones especiales.

(A) Bilingüe. Se pagará un diferencial del cinco por ciento (5 %) sobre la tarifa básica a los empleados que desempeñen cargos que requieran específicamente habilidades bilingües (es decir, la traducción al y del inglés a otro idioma extranjero o el uso de lengua de señas) como condición de empleo. Las habilidades de interpretación y traducción deben indicarse en la descripción laboral del cargo individual del empleado.

(B) Diferencial por electricista supervisor. Elegibilidad: Empleados cuya asignación laboral exija que cuenten con una licencia de electricista supervisor por parte de la universidad.

Tarifa: Se pagará un diferencial del cinco por ciento (5 %) sobre la tarifa básica.

(C) Diferencial por licencia en reactores nucleares. Elegibilidad: Empleados para los cuales el empleador exija que deben contar con una licencia como operador de reactores nucleares en los casos en que dicha licencia no sea un requisito de la categoría.

Tarifa: Se pagará un diferencial del cinco por ciento (5 %) sobre la tarifa básica.

(D) Diferencial por oficial de seguridad especial del campus. Elegibilidad: Empleados que reciban la designación de oficiales de seguridad especiales del campus de acuerdo con los ORS 352.118.

Tarifa: Se pagará un diferencial del diez por ciento (10 %) sobre la tarifa básica.

(E) Aplicación: C0312 (Transportista del campus). Elegibilidad: Transportistas del campus que deban recibir y completar satisfactoriamente la capacitación en telecomunicaciones ofrecida en el Departamento de Capacitación y Normas de Seguridad Pública.

Tarifa: Se pagará un diferencial del diez por ciento (10 %) sobre la tarifa básica.

(F) Diferencial por PSAP para transportistas del campus. Elegibilidad: Los transportistas del campus (C0312) a los que se les haya asignado la tarea de punto secundario de respuesta en temas de seguridad pública (PSAP, por sus siglas en inglés).

Tarifa: Se pagará un diferencial del cinco por ciento (5 %) sobre la tarifa básica.

(G) Diferencial por electricista de redes de alto voltaje. Aplicación: C4213 y C4248 (Electricista y técnico eléctrico/de sistemas de control). Elegibilidad: Empleados cuyos cargos exijan que cuenten con capacitación y calificación como electricista de redes de alto voltaje.

Tarifa: Se pagará un diferencial del diez por ciento (10 %) sobre la tarifa básica del empleado por el tiempo en que se realice este trabajo.

(H) Aplicación: C2315 y C2316 (Maestro auxiliar para la primera infancia y maestro auxiliar de educación especial para la primera infancia). Elegibilidad: Empleados que tengan cargos que específicamente exijan y cuyo reclutamiento específicamente haya sido para trabajar con niños con necesidades especiales como condición de empleo. Según su definición, los niños con necesidades especiales son aquellos que cumplen con los criterios de elegibilidad de los servicios de Educación Especial en la Primera Infancia o Intervención Temprana de acuerdo con las normas del Departamento de Educación de Oregon. Estos cargos se encontrarán principalmente en centros como los de cuidado para la primera infancia. Las habilidades y el conocimiento especializado deben indicarse en la descripción laboral del cargo individual.

Tarifa: A estos empleados, se les pagará un diferencial del diez por ciento (10 %) sobre la tarifa básica.

Sección 4(A). Diferencial de turno. Elegibilidad: A fin de reunir los requisitos para el diferencial de turno, el empleado debe encontrarse en una categoría laboral que se asigne a la Escala salarial 24 o menos. Se pagará a todos los empleados un diferencial según se describe en los párrafos (B) y (C) a continuación por cada hora o porción mayor de esta (treinta minutos [30] o más) trabajada entre las 6:00 p. m. y las 6:00 a. m. y por cada hora o porción mayor de esta trabajada el sábado o el domingo, salvo en los casos en que el empleado haya solicitado tener un horario de trabajo flexible y se le haya concedido el cambio.

(B) A partir del 1 de octubre de 2017, todos los demás miembros de personal, sin incluir a aquellos identificados en el párrafo (C) recibirán un diferencial de un dólar (\$1.00) por hora.

(C) A partir del 1 de octubre de 2017, los enfermeros registrados, los profesionales médicos de nivel medio y los enfermeros practicantes con licencia recibirán un diferencial de turno de un dólar y sesenta centavos (\$1.60) por hora.

Sección 5(A). Diferencial por cargo jerárquico. Salvo lo estipulado en el párrafo (G) de la presente Sección, según su definición el diferencial por cargo jerárquico es un diferencial que corresponde a los empleados a los que su supervisor les asignó formalmente por escrito la tarea de "dirección" de dos (2) o más empleados de la unidad de negociación que pertenezcan a una escala salarial equivalente o inferior durante diez (10) días de trabajo consecutivos o más. Las tareas de dirección tienen lugar cuando, de modo diario y recurrente, se indicó al empleado que desempeñara sustancialmente todas las siguientes funciones: orientar a los nuevos empleados, si corresponde, asignar y reasignar tareas para concretar el trabajo indicado de

manera eficiente, dar instrucciones a los trabajadores respecto de los procedimientos laborales, transmitir normas establecidas de desempeño a los trabajadores, revisar el trabajo de los empleados para constatar que cumplan con las normas y proporcionar al supervisor evaluaciones informales sobre el desempeño de los trabajadores.

(B) El diferencial será del cinco por ciento (5 %) a partir del primer día en que se asignaron formalmente por escrito las tareas por el período completo de la asignación.

(C) El diferencial por tareas de dirección no se calculará aplicando la tarifa de tiempo y medio (1 1/2) por el tiempo trabajado en una situación laboral de tiempo extra o día feriado, ni con el fin de generar una "acumulación piramidal" de pagos por trabajo fuera de la categoría. Sin embargo, el diferencial por tareas de dirección se incluirá en el cálculo del salario por tiempo extra.

(D) El diferencial por tareas de dirección no se aplicará con fines de desarrollo y capacitación voluntaria que se acuerden mutuamente por escrito entre el supervisor y el empleado.

(E) El diferencial por tareas de dirección no se aplicará a los empleados que se encuentren en categorías en las que normalmente se desarrollen tareas de supervisión o dirección.

(F) Si un empleado considera que su trabajo cumple con los criterios de la Sección 5(A) correspondientes a un trabajador con tareas de dirección pero estas no se asignaron formalmente por escrito, el empleado puede notificar por escrito al Presidente o a la persona designada. La universidad revisará las tareas en el plazo de quince (15) días calendario a partir de la notificación. Si la universidad determina que las tareas de dirección efectivamente se asignaron y resultan adecuadas, el diferencial por tareas de dirección entrará en vigencia a partir del día en que el empleado notificó sobre el asunto al Presidente o a la persona designada.

Si la universidad determina que las tareas de dirección efectivamente se asignaron pero no deben continuar, la universidad puede retirar las tareas durante el período de revisión de quince (15) días sin penalidad.

Si la universidad llega a la conclusión de que el trabajo no se enmarca dentro de las tareas de dirección, esta notificará al empleado por escrito en el plazo de quince (15) días calendario desde la recepción de la notificación del empleado al Presidente o la persona designada.

(G) De conformidad con todas las disposiciones del Párrafo (A) al (F) de la presente Sección, se pagará un diferencial por tareas de dirección del cinco por ciento (5 %) a los empleados que se desempeñen dentro de la categoría de Asistente de oficina, Trabajador de servicios alimentarios 1-2, Conserje u Obrero 1 Y el supervisor les asigne por escrito la dirección del trabajo de cuatro (4) o más empleados estudiantes durante diez (10) días calendario consecutivos o más; no obstante, los empleados con dicha asignación solo serán elegibles para este diferencial en concepto de las semanas de trabajo en las cuales las horas de trabajo colectivas llevadas a cabo por los empleados estudiantes asignados equivalgan a cuarenta (40)

horas o más.

Sección 6(A). Trabajo fuera de la categoría. Cuando a un empleado se le asigne por un período limitado la realización de tareas de un cargo de una categoría superior durante más de diez (10) días calendario consecutivos, se pagará al empleado una tarifa situada en el siguiente nivel salarial superior o el primer nivel de la escala salarial más elevada, el monto que sea mayor. Cuando las asignaciones se efectúan para trabajar fuera de la categoría durante más de diez (10) días calendario consecutivos, el empleado recibirá una compensación correspondiente a todas las horas trabajadas desde el primer día de la asignación por el período completo de esta.

(B) Al empleado que realice tareas fuera de la categoría con fines de capacitación o desarrollo se le informará por escrito del objetivo y la duración de la asignación en la cual no habrá ningún salario extra por el trabajo. Se incluirá una copia del aviso en el expediente del empleado.

(C) Se le informará por escrito al empleado que ocupe un puesto por falta de empleados sobre dicha situación, los motivos de la falta de empleados y los requisitos necesarios para que el empleado sea elegible para una recategorización en el nivel asignado. Al obtener la regularidad y cumplir con el requisito del nivel del cargo asignado, se reclasificará al empleado.

(D) Las asignaciones de tareas fuera de la categoría no se efectuarán de un modo que socave ni evada la administración de la presente Sección.

ARTÍCULO 21: SALARIO

Sección 1(A). Aumento salarial. A partir del 1 de diciembre de 2015, las tarifas salariales aumentarán el 2.25 %.

(B) A partir del 1 de diciembre de 2016, las tarifas salariales aumentarán el 2.25 %.

(C) A partir del 1 de octubre de 2017, las tarifas salariales aumentarán el 1.0 %.

(D) A partir del 1 de julio de 2018, las tarifas salariales aumentarán el 1.0 %.

Sección 2(A). Miembros del Sistema de Retiro de los Empleados Públicos (PERS, por sus siglas en inglés), Para los fines de la presente Sección 2(A), "empleado" hace referencia a cualquier empleado que haya sido contratado por el Empleador el 28 de agosto de 2003 y que sea elegible para recibir beneficios de conformidad con los ORS 238 por el servicio realizado con el Empleador en virtud de la Sección 2 del Capítulo 733 de las Leyes de Oregon de 2003.

Aportaciones jubilatorias. En representación de los empleados, el Estado seguirá "recuperando" la aportación del empleado del seis por ciento, exigible de conformidad con

la ley. Las partes reconocen que se han presentado distintas impugnaciones que refutan la legalidad, incluida la constitucionalidad, de distintos aspectos de la ley de reforma del PERS promulgada por la Asamblea Legislativa de 2003, incluidos los Capítulos 67 (HB 2003) y 68 (HB 2004) de las Leyes de Oregon de 2003 ("Litigio de PERS"). Ningún aspecto del presente Contrato constituirá una renuncia a los derechos, los reclamos ni las defensas de ninguna de las partes con respecto al Litigio de PERS.

(B) Miembros del Plan de Retiro del Servicio Público de Oregon. Para los fines de la presente Sección 2(B), "empleado" hace referencia a cualquier empleado que haya sido contratado por el empleador el 29 de agosto de 2003 o con posterioridad a esa fecha, y que no sea elegible para recibir beneficios de conformidad con los ORS 238 por el servicio realizado con el Empleador en virtud de la Sección 2 del Capítulo 733 de las Leyes de Oregon de 2003.

Aportaciones a programas de cuentas individuales. A partir de la fecha en que el empleado comienza a ser miembro de un Programa de Cuentas Individuales según los ORS 238A.300 y ORS 238A.305, el Empleador pagará un monto equivalente al seis por ciento (6 %) del salario mensual del empleado, que no se deducirá del salario, como aportación del empleado a la cuenta que este posee en dicho programa. Las aportaciones del empleado pagadas por el Empleador en virtud de la Sección 2(B) no se considerarán como "salario" para los fines de determinar el monto de las aportaciones del empleado que se deben efectuar según los ORS 238A.330 y ORS 238A.335.

(C) Efectos de los cambios de la ley (que no se traten del Litigio de PERS). En caso de que el pago por parte del Empleador de las aportaciones del empleado del seis por ciento (6 %) según la Sección 2(A) o 2(B), según corresponda, deba interrumpirse por un cambio de la ley, una propuesta de ley válida, una enmienda constitucional o un dictamen judicial definitivo y no apelable de un tribunal con competencia jurisdiccional (que no se trate del Litigio de PERS), el Empleador aumentará en el seis por ciento (6 %) las tarifas salariales básicas correspondientes a cada categoría de los esquemas salariales en lugar la recuperación del seis por ciento (6 %). Esta transición se realizará en un modo que garantice el pago continuo de la aportación del seis por ciento (6 %) o un aumento salarial del seis por ciento (6 %).

Por lo motivos indicados anteriormente o bien por acuerdo mutuo, si el Empleador deja de pagar la recuperación vigente del seis por ciento (6 %) y en su lugar ofrece un aumento salarial a los empleados elegibles de la unidad de negociación durante el plazo del Contrato y los empleados de la unidad de negociación pueden, según la ley vigente en ese momento, realizar sus propias aportaciones del seis por ciento (6 %) a la cuenta del Programa de Cuentas Individuales, las aportaciones de dichos empleados se considerarán aportaciones "antes de impuestos" de conformidad con el Código de Rentas Internas, Sección 414(h)(2).

El monto completo de las aportaciones pagadas por el Empleador en nombre de los empleados de conformidad con el Contrato se considerará como "salario" en el marco del significado indicado en los ORS 238.005(21) y ORS 238A.005 para los fines de calcular "el

salario promedio final" del miembro empleado en el marco del significado de los ORS 238.005(8) y ORS 238A.130 pero no se considerará como "salario" para los fines de determinar el monto de las aportaciones del empleado que se deban realizar de conformidad con los ORS 238A.330 y ORS 238A.335.

Sección 3. Ajustes salariales selectivos. A partir del 1 de noviembre de 2017, los empleados de las categorías que se indican en la Sección 3(D) a continuación se ubicarán en una nueva escala salarial del siguiente modo:

(A) Los empleados que se encuentren por debajo del primer nivel de la nueva escala salarial se ubicarán en el primer nivel de la nueva escala salarial el 1 de noviembre de 2017 y la nueva fecha de elegibilidad salarial será el 1 de noviembre.

(B) En el caso del empleado cuya tarifa se encuentre dentro de la nueva escala salarial pero no en un nivel salarial correspondiente, se mantendrá el salario del empleado en la tarifa actual. Si reúne los requisitos, el empleado recibirá un aumento de la tarifa salarial de un nivel completo dentro de la nueva escala salarial más el monto por el que la tarifa salarial actual se encuentra debajo de la siguiente tarifa más alta en la escala salarial en la siguiente fecha de elegibilidad salarial del empleado.

(C) Todos los otros empleados se ubicarán en la nueva escala salarial el 1 de noviembre de 2017 por una tarifa salarial equivalente a la tarifa actual y serán elegibles para recibir aumentos en la siguiente fecha de elegibilidad salarial después del 1 de noviembre de 2017.

(D) Lista de selectivos y cambios de las escalas salariales.

<u>Categoría</u>	<u>N.º de clase</u>	<u>Escala actual</u>	<u>Nueva escala</u>
Coordinador de servicios de vigilancia	4103	13	17
Electricista	4213	24T	26
Técnico eléctrico/sistemas de control	4248	25T	27
Trabajador de mantenimiento del establecimiento 2	4110	16	18
Operaciones de envío (todas las categorías)			+2 escalas salariales

Sección 4. Declaración de compromiso/intención conjunta. Las partes han resuelto trabajar en conjunto para obtener aumentos adecuados de compensaciones a través de los mecanismos y los compromisos específicos que se incorporan en este Artículo. Las partes acuerdan que la meta en virtud de este Artículo consiste en tomar medidas de buena fe para lograr de modo progresivo (1) niveles totales de compensación que representen más o menos el cinco (5) por ciento del mercado, de acuerdo con la definición de la Sección 5 de este Artículo, para las categorías representadas en el Anexo A del presente Contrato y (2) un sistema de compensación que sea justo y equitativo. Las partes aceptan y comprenden que todo aumento específico de la compensación está supeditado a la disponibilidad y la autorización de los fondos adoptados para dicho fin.

Sección 5. Medidas y normas para aumentos de compensación. Las partes acuerdan que las medidas y las normas correspondientes para determinar los niveles adecuados de aumentos de compensación incluirán un sondeo del mercado, que se elaborará de manera conjunta y se actualizará de forma bienal, y los datos del Índice de Precios al Consumidor (CPI, por sus siglas en inglés). Las partes acuerdan que el sondeo del mercado elaborado de manera conjunta usará como base: comparadores, referencias, salarios básicos y beneficios. Además, las partes acuerdan que dependerán del CPI correspondiente a Portland - Salem, OR - WA, Todos los consumidores urbanos, según lo informe el Departamento de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos. Las partes acuerdan que tanto los datos del sondeo de mercado como los datos del CPI se considerarán de manera conjunta al realizar evaluaciones y recomendaciones para aumentos de compensación.

ARTÍCULO 22: ADMINISTRACIÓN SALARIAL

Sección 1(A).Salario. Para los empleados de la unidad de negociación, el salario se ofrecerá de acuerdo con este Contrato. No se efectuará ningún cambio salarial que afecte a los empleados de la unidad de negociación a menos que las partes del presente Contrato hayan negociado los cambios y llegado a un acuerdo sobre los cambios que se llevarán a cabo. Esto no tiene como finalidad evitar cambios mecánicos ni otros cambios menores necesarios para administrar el salario.

(B) Todos los empleados recibirán el salario antes del último día del mes. Cuando el día de pago sea de lunes a viernes, los cheques de la nómina se entregarán a los empleados ese día. Cuando el día de pago sea un sábado, un domingo o un feriado, los cheques de nómina de los empleados estarán disponibles después de las 8:00 a. m. del último día de trabajo del mes. Las universidades y el Sindicato recomiendan a los empleados que elijan los depósitos directos para recibir los cheques de nómina. Cuando un empleado que elija un cheque de sueldo físico no tenga programado trabajar el día del pago, el cheque de sueldo puede entregarse antes del día de pago si dicho cheque se encuentra disponible y el empleado ha completado el "formulario de solicitud de entrega del cheque de nómina". No obstante, el empleado no puede cobrar ni depositar el cheque antes de la hora de entrega habitual. Toda infracción de la presente disposición podría tener como resultado medidas disciplinarias. Todos los cheques entregados de manera anticipada de conformidad con el presente Artículo estarán acompañados por un aviso por escrito del Empleador respecto de la hora y la fecha normal de entrega para ese empleado y una declaración de que el cobro en efectivo o el depósito anticipado del cheque puede motivar medidas disciplinarias.

(C) Los empleados recibirán una remuneración que no será inferior al salario mínimo correspondiente a su categoría cuando se los designe para ocupar un puesto. Una tarifa salarial inicial puede superar a la tarifa mínima cuando el Funcionario Principal de Recursos Humanos de la universidad o la persona designada considere que aplicarla resulta lo más adecuado para la universidad.

(D) Se autorizará la entrega del sesenta por ciento (60 %) de los salarios brutos obtenidos de un empleado antes del día de pago designado de este, supeditado a la aprobación por parte del Funcionario Principal de Recursos Humanos de la universidad o la persona designada, en casos de emergencia luego de recibida una solicitud por escrito del empleado en la que se describa la emergencia. Según se define, una situación de emergencia consiste en un evento o una condición inusual e imprevista que requiera la atención financiera por parte del empleado.

Sección 2. Presentación de aumentos salariales. Las recomendaciones de aumentos salariales deben efectuarse el primer día del mes para que entren en vigencia y deben presentarse antes de la fecha de vigencia propuesta. No obstante, se autorizarán los aumentos retroactivos de seis (6) meses y de salarios anuales para corregir errores u omisiones, y los pagos retroactivos resultado de acuerdos de resolución de quejas.

Sección 3. Aumento por desempeño. La administración del salario tendrá como base un sistema en función del desempeño. Se otorgará a los empleados un aumento salarial anual por desempeño en la fecha de elegibilidad si el empleado no se encuentra en el nivel máximo de la escala salarial de su categoría y siempre que el desempeño del empleado no haya sido insatisfactorio. Los empleados que no obtengan un aumento salarial anual por desempeño recibirán un aviso oportuno de su conducta o su desempeño insatisfactorio durante el período de evaluación. Los empleados recibirán un aviso relacionado con las carencias según se observen antes de la finalización del período de evaluación del desempeño. "Oportuno" hará referencia a una cantidad de tiempo razonable, teniendo en cuenta el supuesto desempeño insatisfactorio específico. En dicho aviso, se ofrecerá al empleado la oportunidad adecuada de corregir el problema antes de que finalice el período de evaluación. (Para la administración del rechazo de un aumento por desempeño, consulte el Artículo 54, Descripciones de puestos de trabajo y evaluaciones de desempeño).

Los empleados serán elegibles para recibir aumentos por desempeño el primer día del mes luego de los siguientes intervalos:

(A) Períodos anuales después de la fecha inicial de contratación hasta que el empleado haya llegado al nivel máximo de la escala salarial. Sin embargo, si se promueve a un empleado durante el primer año de servicio con el Empleador, el empleado no recibirá el aumento, pero será elegible para los aumentos que figuran en la parte (B).

(B) Los primeros seis (6) meses posteriores al ascenso y los períodos anuales a partir de allí hasta que el empleado haya llegado al nivel máximo de su escala salarial. En el salario por desempeño, se aplicarán los siguientes criterios:

- (1)** Especificaciones de categoría elaboradas y promulgadas por el Empleador.
- (2)** Descripción de un puesto individual plasmada por escrito.
- (3)** Memorandos que incluyan cartas de instrucciones, cuando resulte necesario (en los casos que se usen, los planes de trabajo no se aceptarán como sustitutos

del aviso por desempeño insatisfactorio).
(4) Medida disciplinaria.

Los criterios anteriores constituirán los principales factores en función de los cuales se evaluará el desempeño del empleado y se tomarán decisiones sobre pagos anuales por desempeño.

Sección 4. Aumentos salariales - Año académico. Para los empleados cuyo año laboral completo generalmente sea un año académico, el tiempo trabajado efectivo y las licencias sin goce de sueldo se tendrán en cuenta al determinar la elegibilidad para aumentos anuales. Cuando el salario de un empleado se aumenta a la tarifa máxima correspondiente a esa categoría, ese empleado ya no posee fecha de elegibilidad para un aumento salarial.

Sección 5. Salario con un descenso de categoría. Cuando un empleado reciba un descenso de categoría para ocupar una categoría laboral en una escala inferior en la que la tarifa salarial sea la misma que el nivel salarial anterior, el salario del empleado se mantendrá en ese nivel en la categoría inferior. La fecha de elegibilidad salarial permanecerá sin cambios.

Cuando un empleado reciba un descenso de categoría para ocupar una categoría laboral de una escala salarial que no cuente con niveles salariales correlativos con el salario previo del empleado pero que se encuentre dentro de la nueva escala salarial, el salario del empleado se mantendrá en la tarifa actual hasta la siguiente fecha de elegibilidad. En la siguiente fecha de elegibilidad del empleado, si reúne los requisitos, el empleado recibirá un aumento de la tarifa salarial de un (1) nivel completo dentro de la nueva escala salarial más el monto por el que la tarifa salarial actual se encuentra debajo de la siguiente tarifa más alta en la escala salarial. Este aumento no superará la tarifa máxima de la nueva escala salarial.

Cuando los empleados reciban un descenso de categoría para ocupar una categoría laboral en una escala inferior pero el salario anterior sea superior al nivel máximo de esa categoría, el empleado obtendrá una remuneración situada en el nivel más alto de la nueva escala salarial. Esta Sección no se aplicará a los descensos de categoría que sean el resultado de medidas disciplinarias oficiales.

Sección 6. Salario con un ascenso. Un empleado recibirá un aumento y alcanzará la siguiente tarifa máxima de la nueva escala salarial a partir de la fecha de ascenso.

Si un empleado recibe un descenso de categoría o es retirado durante el servicio de prueba como resultado de un ascenso, el salario se reducirá al nivel anterior y se restaurará la fecha de elegibilidad salarial anterior.

Si la fecha de elegibilidad salarial del empleado tiene lugar durante el servicio de prueba por ascenso, cuando se lo restituya a la clase anterior, se reconocerá la fecha de elegibilidad salarial antes del ascenso.

Sección 7. Salario con transferencia lateral. El salario de un empleado permanecerá sin cambios cuando se le transfiera de un (1) puesto de trabajo a otro que tenga la misma escala salarial y la fecha de elegibilidad salarial seguirá siendo la misma.

Sección 8. Efecto de la interrupción del servicio. Cuando un empleado se separe del servicio de la Universidad y posteriormente regrese a él en un puesto en la unidad de negociación, la Universidad determinará la fecha de elegibilidad salarial del empleado de la siguiente forma:

(A) Regreso a partir de una lista de restitución de recorte de personal. Se restaurará la fecha de elegibilidad salarial previa del empleado, ajustada según el monto de la interrupción del servicio.

(B) Regreso por recontractación. La fecha de elegibilidad salarial previa del empleado, ajustada según el monto de la interrupción del servicio, representará la fecha de elegibilidad salarial más reciente luego del regreso. Sin embargo, la fecha de elegibilidad salarial puede establecerse en el primer día del mes de cualquier mes futuro hasta alcanzar los doce (12) meses desde la fecha de recontractación.

Sección 9. Salario luego de una designación a partir de una lista de restitución de recorte de personal. Cuando a una persona se la designa a partir de una lista de restitución de recorte de personal en una categoría que se encuentra en la misma escala salarial de la cual se la retiró, la persona recibirá una remuneración situada en el mismo nivel salarial que tenía dicho empleado al momento del recorte de personal. Cuando a una persona se la designa a partir de una lista de restitución de recorte de personal en una categoría que se encuentra por debajo escala salarial de la cual se la retiró, la persona recibirá una remuneración correlativa en la categoría inferior. Sin embargo, es posible que el empleado no reciba una remuneración por encima de la tarifa máxima correspondiente a la nueva categoría y nivel de competencia, de haberlo. Cuando se designa a una persona a partir de una lista de restitución de recorte de personal en una categoría con una escala salarial superior a aquella que tenía antes del recorte, recibirá el mismo salario que gozaba dicho empleado al momento del recorte de personal pero que no será inferior a la tarifa mínima correspondiente a la nueva categoría y nivel de competencia, de haberlo. La fecha de elegibilidad salarial de una persona que reciba una designación a partir de una lista de restitución de recorte de personal se determinará de acuerdo con la Sección 8 del presente Artículo.

Sección 10. Salario luego de la recontractación. Cuando se designa a un ex empleado luego de una recontractación en un puesto de trabajo que se encuentra en la misma categoría que tenía anteriormente o en una categoría relacionada con la misma escala salarial, es posible que reciba una remuneración que se encuentre en el nivel por el cual recibía el sueldo al momento de la separación o en un nivel inferior. Si se vuelve a contratar a una persona en un cargo situado en una categoría con una escala salarial

inferior a la del puesto anterior, es posible que reciba una remuneración que se encuentre en cualquier nivel de la escala salarial inferior y que no supere la tarifa que recibía en la categoría más alta, salvo que circunstancias excepcionales justifiquen el pago de una tarifa más elevada. La fecha de elegibilidad salarial de un empleado al que se designe a partir de una recontractación se determinará de acuerdo con la Sección 8 del presente Artículo.

Sección 11. Recuperación de sobrepagos de sueldos y beneficios. Con excepción de lo estipulado en el Artículo 53 - Recategorización ascendente/descendente, Sección 2, en los casos en los que el empleado reciba sueldos o beneficios procedentes de la Universidad a los que este no tuviera derecho, independientemente de si el empleado tenía conocimiento o debería haber tenido conocimiento del sobrepago, la universidad notificará al empleado por escrito del sobrepago e incluirá información de respaldo que indique que existe un sobrepago y el monto de los sueldos y/o los beneficios que se recuperarán. A fin de recuperar los sobrepagos mediante deducciones de la nómina, se aplicará lo siguiente:

(A) La universidad estará limitada a utilizar el proceso de deducción de nómina durante un período máximo de tres (3) años antes de la notificación.

(B) El empleado y la universidad se reunirán e intentarán llegar a un acuerdo mutuo respecto de un cronograma de pagos en el plazo de treinta (30) días calendario después de la comunicación por escrito.

(C) Si no se llega a un acuerdo mutuo para el final del período de treinta (30) días calendario, la universidad implementará el cronograma de pagos establecido en la Sección 11(D) de este Artículo.

(D) Si el monto del sobrepago que se debe restituir supera el cinco por ciento (5 %) del salario básico regular mensual del empleado, la recuperación del sobrepago se realizará a través de montos mensuales que no deberán superar el cinco por ciento (5 %) del salario básico del empleado. Si el sobrepago es inferior al cinco por ciento (5 %) del salario básico regular mensual del empleado, la recuperación se llevará a cabo mediante una deducción del monto total, obtenida a partir del cheque de nómina del empleado. Si un empleado abandona el servicio de la universidad antes de que esta recupere totalmente el sobrepago, el monto restante puede deducirse de los cheques finales del empleado.

(E) Independientemente de lo anterior, no se aplicarán las secciones 11(B), (C) y (D) de este Artículo a los ajustes de nómina que sean necesarios por una discrepancia entre las horas efectivas de tiempo remunerado respecto de las horas proyectadas con fines de nómina de un período de pago al otro. Por ejemplo, si un empleado utiliza una licencia sin goce de sueldo cerca del final de un mes pero recibe un pago por dicho tiempo porque no se previó la licencia sin goce de sueldo en la fecha de corte de nómina correspondiente a ese mes, los derechos de sueldo y beneficios del empleado pueden ajustarse en el cheque de nómina del siguiente mes.

(F) El empleado que no esté de acuerdo con la decisión de la universidad de que se haya efectuado un sobrepago a dicho empleado puede presentar una queja al respecto a

través del procedimiento correspondiente. El empleado puede presentar una queja después del período de treinta (30) días calendario según lo indicado en la Sección 11(B) de este Artículo, si no se ha llegado a un acuerdo mutuo en lo relativo al sobrepago.

(G) Por la presente Sección, la universidad no renuncia a su derecho de procurar otros procedimientos y procesos legales para recuperar un sobrepago realizado a un empleado en cualquier momento.

ARTÍCULO 23: PROCEDIMIENTOS DE CÁLCULO DE NÓMINA

Sección 1(A). Definiciones: Tiempo completo regular. Puesto regular equivalente a cuarenta (40) horas por semana. Un empleado regular a tiempo completo recibirá un salario mensual o un sueldo por hora, y todos los beneficios se calcularán en función de la condición salarial mensual o por hora.

(B) Tiempo parcial regular. Un puesto regular inferior al tiempo completo regular. Un empleado regular a tiempo parcial recibirá un salario parcial mensual o por hora fijo, y todos los beneficios se calcularán en función de la condición salarial por período de pago o mensual parcial.

(C) Temporal. Un puesto temporal que normalmente equivale a ocho (8) horas por día o cuarenta (40) horas por semana. Un empleado en dicho puesto recibirá una remuneración mensual o por hora. Todos los beneficios se calcularán en función de la condición salarial de período de pago o mensual parcial, lo que resulte adecuado.

(D) Tiempo parcial temporal. Un puesto temporal que normalmente es inferior a ocho (8) horas por día o cuarenta (40) horas por semana. Un empleado en dicho puesto recibirá un salario por hora y todos los beneficios se calcularán en función de la condición salarial de período de pago parcial.

(E) Cantidad de días de trabajo en un período de pago o por mes. Cantidad de días de trabajo posibles en el mes o el período de pago en función de horario de trabajo semanal del empleado, por ejemplo, de lunes a viernes, de martes a sábado, etc. Los feriados que tengan lugar dentro del horario de trabajo del empleado se cuentan como días de trabajo para ese mes o período de pago.

(F) Salarios por hora. El equivalente por hora del salario con base mensual según se publica en el Plan de compensación. Las tarifas por hora se calculan dividiendo el salario mensual por 173.33.

(G) Sueldo parcial del mes. Salario prorrateado mensual o del período de pago. La cantidad de horas efectivamente trabajadas por un empleado dividida por la cantidad total de horas posibles en el mes o el período de pago en función del horario de trabajo,

multiplicada por la tarifa del salario mensual o del período de pago. Por ejemplo, si el empleado trabaja 115 horas por mes o período de pago con un posible horario de trabajo de 121 horas, el sueldo parcial del mes se calcula de la siguiente manera:

$$115/121 \times \text{salario mensual total} = \text{sueldo parcial bruto}$$

(H) Días trabajados: incluye todos los días efectivamente trabajados, todos los feriados y todas las licencias con goce de sueldo, que tengan lugar dentro del período de servicio del empleado.

Sección 2(A). Compensación general. Ningún aspecto del presente Artículo limita la prerrogativa del Empleador de contratar y pagar a los nuevos empleados mediante la modalidad por hora.

(B) El Empleador puede cambiar el período de pago actual de un empleado por los siguientes motivos:

- (1)** El empleado trabaja con un horario intermitente o modificado de algún otro modo por una necesidad médica o a raíz de una adaptación razonable.
- (2)** El empleado agota todas las formas de licencia con goce de sueldo y probablemente tenga una licencia intermitente sin goce de sueldo. Esta disposición no se aplicará a los empleados que accedan a la licencia a largo plazo sin goce de sueldo en virtud del Artículo 44 - Licencias sin goce de sueldo.
- (3)** El empleado solicita un cambio de su horario de trabajo que provocaría una fluctuación de un mes al siguiente de la cantidad de horas trabajadas.
- (4)** Las horas de trabajo del empleado han fluctuado de un mes al otro en un período de tres meses.

Las disposiciones del apartado (3) y (4) de la presente Sección no se aplican si las fluctuaciones se deben a cantidades variadas de horas de trabajo disponibles en un mes (por ejemplo, 168 horas respecto de 184 horas).

Si el Empleador elige cambiar el período de informe de tiempo de un empleado, el Empleador se deberá asegurar de que la elegibilidad del empleado para el seguro no corra peligro.

Con la excepción de lo estipulado anteriormente, ningún empleado actual deberá trasladarse de la condición salarial mensual a la de sueldo por hora sin que dicho empleado esté de acuerdo. Las transiciones de la condición salarial mensual a sueldo por hora se realizarán de conformidad con la Sección 3 de la Carta de acuerdo del Sistema de Información de Recursos Humanos (HRIS, por sus siglas en inglés).

(C) Empleados regulares a tiempo completo. El sueldo y los beneficios se

calcularán en función de la condición salarial mensual.

(D) Empleados regulares a tiempo parcial.

(1) El sueldo y los beneficios se calcularán en función de un período de pago o un período mensual prorrateado, por ejemplo, la mitad de la remuneración mensual o del período de pago para un empleado a tiempo parcial. Los empleados regulares a tiempo parcial que tengan cargos regulares de tiempo completo recibirán el tratamiento de los empleados regulares a tiempo parcial para los fines de este Artículo.

(2) Los empleados que reciban una remuneración mensual, fija y parcial recibirán el pago de todas las horas extra trabajadas en el horario regular de tiempo parcial a la tarifa por hora. A los empleados que reciban una remuneración mensual, fija y parcial y que trabajen menos que el horario regular de tiempo parcial se les deducirá el tiempo por la tarifa por hora o la tarifa mensual prorrateada, según la forma habitual en que se calcule su sueldo.

(E) Empleados temporales a tiempo completo. El sueldo y los beneficios se calcularán en función de la condición salarial mensual, mensual prorrateada o de período de pago por hora.

(F) Empleados temporales a tiempo parcial. El sueldo se calculará por hora, y el sueldo y los beneficios normalmente se prorratearán según la condición salarial de período de pago.

(G) Empleados con tareas compartidas. El tiempo total trabajado por todos los empleados con tareas compartidas en un (1) cargo no superará al 1.0 del equivalente de tiempo completo (FTE, por sus siglas en inglés).

(H) Sueldo parcial del mes o período de pago parcial.

(1) El sueldo parcial del mes (o la remuneración del período de pago o mensual prorrateada) se aplica en los siguientes casos:

(a) Se contrata a un empleado a tiempo completo en una fecha que no sea el primer día laboral del mes o del período de pago (en función del horario de trabajo del empleado).

(b) Se separa a un empleado a tiempo completo antes del último día de trabajo del mes o del período de pago (en función del horario de trabajo del empleado).

(c) Se otorga licencia sin goce de sueldo a un empleado a tiempo completo o este regresa de dicha licencia.

(d) Se designa a un empleado a un puesto regular de tiempo parcial.

(2) Consulte la definición de sueldo parcial del mes en la Sección 1(G) de este Artículo correspondiente a los procedimientos de cálculo.

(I) Cambios de la tarifa salarial: cuando la tarifa salarial de un empleado cambia a mitad del mes, el salario se calculará en función del monto fraccional de horas trabajadas en cada tarifa salarial durante el mes. Por ejemplo:

horas efectivas/horas posibles x tarifa anterior + horas efectivas/horas posibles x tarifa nueva = salario bruto

Sección 3. Las partes aceptan que si el Empleador adopta un plan de pago quincenal, este Artículo del Contrato quedará abierto a renegociación.

ARTÍCULO 39: DÍAS DE LICENCIA POR MOTIVOS PERSONALES

Sección 1. Después de completar seis (6) meses de servicio, todos los empleados tendrán derecho a recibir días de licencia por motivos personales de la siguiente forma:

(A) Todos los empleados a tiempo completo tendrán derecho a veinticuatro (24) horas de licencia por motivos personales con goce de sueldo todos los años fiscales.

(B) Se otorgará a los empleados a tiempo parcial, temporales y con tareas compartidas la mencionada licencia por un monto prorrateado de veinticuatro (24) horas en función del mismo porcentaje o fracción de mes por las que se los contrata para trabajar, o según se modifique formalmente con posterioridad, con la condición de que se prevea que trabajarán 1,040 horas durante el año fiscal.

Sección 2. Si cualquier empleado no trabaja 1,040 horas durante el año fiscal, el valor del tiempo de licencia por motivos personales puede recuperarse del empleado.

Sección 3. La licencia por motivos personales no se acumulará de un año al siguiente ni tampoco ninguna licencia no utilizada será pasible de compensación de ningún otro modo.

Sección 4. El empleado puede usar dicha licencia por cualquier motivo que desee y puede tomarse en momentos que sean acordados de manera mutua por la universidad y el empleado.

ARTÍCULO 40: LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1. Licencia por enfermedad con goce de sueldo. La licencia por enfermedad con goce de sueldo para empleados se determinará de la siguiente manera:

(A) Elegibilidad para la licencia por enfermedad con goce de sueldo. Los empleados serán elegibles para recibir la licencia por enfermedad con goce de sueldo inmediatamente luego de que se acumule.

(B) Determinación del servicio para la licencia por enfermedad con goce de sueldo. El tiempo efectivo trabajado y todas las licencias con goce de sueldo, salvo en el caso de la licencia por motivos educativos, se incluirán en la determinación de la acumulación prorrateada de los créditos de cada mes de la licencia por enfermedad.

(C) Tasa de acumulación de créditos para la licencia por enfermedad con goce de sueldo. Los empleados a tiempo completo acumularán ocho (8) horas de créditos para la licencia por enfermedad con goce de sueldo para cada mes completo que se encuentren en condición salarial. Los empleados que se encuentren en condición salarial durante menos que un año completo acumularán licencia por enfermedad con goce de sueldo de manera prorrateada. Un empleado temporal designado para que se desempeñe en un cargo regular en la unidad de negociación en la misma universidad sin una interrupción de servicio de más de quince (15) días calendario acumulará créditos de licencia por enfermedad desde la fecha inicial de la designación al cargo temporal.

Sección 2(A). Utilización de la licencia por enfermedad con goce de sueldo. Los empleados que hayan obtenido créditos de licencia por enfermedad serán elegibles para la licencia por enfermedad en cualquier período en el que deban ausentarse del trabajo y que se deba a una enfermedad del empleado, una lesión física, una discapacidad producida por el embarazo, una necesidad de atención médica o dental, la participación en un programa de asistencia al empleado, la exposición a una enfermedad contagiosa, la asistencia prestada a un miembro de la familia inmediata del empleado (padre, madre, esposa, esposo, pareja de hecho, hijos, hermano, hermana, abuela, abuelo, nieto, nieta, hijastro, hijastra, padre, madre, hijo o hija adoptiva, padre, madre, hijo o hija de crianza temporal, una persona con la que el empleado tuvo o tiene una relación de “*in loco parentis*” u otro miembro del grupo familiar inmediato) para la cual la presencia del empleado es necesaria debido a una enfermedad o un fallecimiento producido en la familia inmediata del empleado o la pareja de hecho o el cónyuge del empleado. El empleado tiene la obligación de garantizar que tomará otros recaudos, dentro de un período de tiempo razonable, para la asistencia de hijos u otras personas bajo su cuidado. Cuando el empleado es físicamente capaz, proporcionará un aviso razonable, según resulte adecuado para la unidad/el departamento, al supervisor o la persona designada de la ausencia por enfermedad. En el caso de la atención médica programada, el empleado proporcionará un aviso razonable, según resulte adecuado para la unidad/el departamento, al supervisor o la persona designada.

(B)(1) Es posible que la universidad exija un certificado de consulta a un médico o profesional en el plazo de quince (15) días calendario a partir de la solicitud para respaldar la afirmación del empleado de necesitar una licencia por enfermedad, si:

(a) el empleado se ausenta más de siete (7) días de trabajo;

(b) la universidad cuenta con evidencia de que el empleado está abusando de los privilegios de licencia por enfermedad;

(c) la universidad tiene motivos para creer que el regreso al trabajo del empleado constituiría un peligro para la salud ya sea del empleado como de los demás.

(1) La universidad pagará los costos razonables de proporcionar la certificación requerida de conformidad con esta subsección, lo cual incluye los salarios perdidos, que no se paguen de acuerdo con un plan de beneficios médicos en el cual esté inscrito el empleado.

Sección 3(A). Licencia por enfermedad agotada. Luego de que la licencia por enfermedad obtenida se haya agotado, la universidad otorgará una licencia por enfermedad sin goce de sueldo en el caso de cualquier lesión o enfermedad laboral por un período que finalizará cuando el empleado exija reincorporarse, acompañado por un certificado emitido por un médico tratante con la licencia correspondiente en el que se indique que el empleado es física y/o mentalmente capaz de realizar las tareas del puesto.

(B) Luego de que la licencia por enfermedad obtenida se haya agotado, la universidad puede otorgar una licencia por enfermedad sin goce de sueldo en el caso de cualquier lesión o enfermedad laboral de naturaleza continua y extendida a cualquier empleado que lo solicite por un período de hasta un (1) año. La universidad puede aprobar extensiones de la licencia por enfermedad sin goce de sueldo por una lesión o enfermedad laboral más allá de un (1) año. Las disposiciones de la Sección 9 (A) del Artículo indican una excepción de la presente Sección.

(C) La universidad o el administrador pueden exigir que el empleado presente un certificado del médico o el profesional tratante por el cual se corrobore una discapacidad o bien su continuación como resultado de una lesión o enfermedad laboral o no laboral. Todo costo relacionado con la entrega de un certificado respecto de una lesión o enfermedad laboral que no se encuentre contemplado por los beneficios de la Compensación para trabajadores será afrontado por la universidad contratante. Todo costo relacionado con la entrega de un certificado respecto de una lesión o enfermedad no laboral será afrontado por el empleado. En caso de que no se entregue o bien exista una negativa de entregar dicho certificado, o bien si el certificado no muestra claramente una discapacidad suficiente que evite que el empleado realice sus tareas, es posible que se cancele la licencia por enfermedad y que se ponga fin al servicio del empleado.

(D) Luego de que la licencia por enfermedad obtenida se haya agotado, el empleado puede solicitar, en casos de enfermedad, utilizar otra licencia con goce de sueldo. El Empleador puede aceptar dichas solicitudes y exigir que el empleado proporcione una verificación del médico tratante sobre dicha enfermedad. Dichas solicitudes no serán rechazadas injustificadamente.

Sección 4. Restauración del crédito de la licencia por enfermedad. Los empleados a los que se los haya separado de una de las anteriores universidades de OUS y regresen a un puesto en la unidad de negociación dentro de la misma universidad en el plazo de dos (2) años, contarán con los créditos sin utilizar de licencia por enfermedad acumulados durante el empleo anterior restaurado de conformidad con el PERS. Los empleados a los que se los haya separado de una de las anteriores universidades de OUS y regresen a un puesto en la unidad de negociación en una universidad diferente en el plazo de dos (2) años, contarán con los créditos sin utilizar de licencia por enfermedad acumulados durante el empleo anterior restaurado de conformidad con el PERS y las políticas de la universidad.

Sección 5. Transferencia de tiempo acumulado. Si un empleado se transfiere de una Universidad cubierta por este Contrato a otra Universidad contemplada por el presente, el PERS y la política de la nueva Universidad respecto de la transferencia de licencia por enfermedad acumulada registrarán la cantidad de horas transferidas.

Sección 6. Pago de la Compensación para trabajadores. La licencia por enfermedad que sea el resultado de una afección que tuviera lugar en el trabajo y también estuviera cubierta por la Compensación para trabajadores, si el empleado opta por usarla, se empleará para equiparar la diferencia entre la Compensación para trabajadores por tiempo perdido y la tarifa salarial regular del empleado. En tales casos, se aplicarán cargos prorrateados respecto de la licencia por enfermedad acumulada. Si un empleado que haya agotado la licencia por enfermedad obtenida elige usar la licencia acumulada durante un período en el que se reciba la Compensación para trabajadores, el salario pagado por dicho período será igual a la diferencia entre la Compensación para trabajadores por tiempo perdido y la tarifa de salario regular del empleado. En tales casos, se aplicarán cargos prorrateados respecto de la licencia acumulada.

Sección 7. Adopción de la licencia por enfermedad. En los casos en que la universidad asuma el control de las funciones de una agencia gubernamental local dentro del Estado de Oregon, dicha universidad puede adoptar la licencia por enfermedad no utilizada que haya acumulado el empleado de la agencia gubernamental local durante su trabajo en ella, con la condición de que el empleado acepte un cargo sin interrupción de servicio en dicha universidad. Si la tasa de acumulación mensual de la licencia por enfermedad de la agencia gubernamental local fuera mayor que aquella de la universidad, se calculará el monto máximo de la licencia por enfermedad que pudiera adoptar la universidad en función de la siguiente fórmula:

Tasa de acumulación mensual de la Universidad

Tasa de acumulación mensual de la agencia local X Saldo de la licencia por enfermedad de la agencia local = Licencia por enfermedad máxima que puede adoptarse

Si la tasa de acumulación mensual de la licencia por enfermedad de la agencia gubernamental local fuera menor que aquella de la universidad, el monto máximo de la licencia por enfermedad que pudiera adoptar la universidad será el monto de la licencia

por enfermedad no utilizada y que se haya acumulado durante el empleo en la agencia gubernamental local.

Sección 8. Licencia por dificultades. Se aplicarán estas disposiciones para los fines de permitir que los empleados regulares representados por el SEIU Local 503 de cada universidad donen de manera irrevocable la licencia por vacaciones acumulada o el tiempo compensatorio para que sea usado por otro empleado regular elegible de la universidad representado por el SEIU Local 503 que pertenezca a la misma universidad como licencia por enfermedad. La licencia por dificultades tiene como fin brindar apoyo a los empleados representados con una licencia donada en los casos en que un empleado haya agotado todas las formas de licencia acumulada y el empleado o los familiares elegibles del empleado experimenten afecciones médicas temporales graves. En la Sección 2, se definen a los familiares elegibles. Para los fines de este Contrato, las donaciones de licencias por dificultades se administrarán en virtud de las estipulaciones siguientes y los términos de este Contrato se aplicarán de manera estricta sin excepción alguna.

(A) Las solicitudes de la licencia por dificultades deben realizarse por escrito y enviarse a la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad, y estar acompañadas por la declaración por escrito del médico tratante en la que se certifique que la enfermedad o la lesión específica continuará durante al menos quince (15) días calendario consecutivos luego del agotamiento previsto por parte del beneficiario de la donación de la licencia acumulada. La licencia acumulada incluye, entre otras, las acumulaciones de licencia por enfermedad, vacaciones, licencia por motivos personales, tiempo de intercambio y licencia compensatoria.

(B) Las solicitudes de la licencia por dificultades deben efectuarse antes de que el empleado ingrese en la licencia sin goce de sueldo; de lo contrario, puede producirse una demora en el procesamiento de la solicitud.

(C) Una vez aprobada, los empleados deben agotar toda la licencia mensual acumulada (por enfermedad, vacaciones, licencia por motivos personales, tiempo de intercambio y licencia compensatoria) antes de usar cualquier parte de la licencia por dificultades donada, con la salvedad de que el empleado puede solicitar por escrito acumular hasta cuarenta (40) horas de licencia por vacaciones todos los años.

(D) Las solicitudes y el uso de licencia donada deberán corresponderse con la Sección 2 del Artículo y estarán limitados a la afección médica grave para la cual se donó.

(E) La licencia donada puede usarse de manera intermitente cuando sea necesario según lo que indique el médico tratante.

(F) Las donaciones de licencia por dificultades tienen como fin coincidir con el uso de las licencias según la FMLA, OFLA y Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) y se acreditarán en función del salario por hora regular actual del beneficiario. El uso de las donaciones de licencia por dificultades fuera de estos programas previstos queda a criterio de la Universidad en función de las necesidades

operativas. Las donaciones se usarán para reembolsar a la Universidad los costos que se generen por aportaciones de seguro de conformidad con el Artículo 24 - Seguro, a menos que la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA) y/o la Ley de Ausencia Familiar de Oregon (OFLA) exijan que se realicen pagos de seguro médico.

(G) Los empleados que reciban la Compensación para trabajadores o bien un seguro por discapacidad a corto o largo plazo no se considerarán elegibles para recibir donaciones de acuerdo con este Contrato. Los empleados que gocen de una licencia por paternidad que no reúnan los requisitos según la FMLA y/o la OFLA no serán elegibles para recibir donaciones según este Contrato.

(H) Si el beneficiario de una donación por dificultades fallece o no agota la licencia donada a los fines para los cuales fue donada, la licencia sin utilizar se acumulará en un fondo para que la usen futuros beneficiarios. La licencia donada sin utilizar se transferirá al fondo después de que el médico tratante haya certificado que la enfermedad o la lesión para la cual se donó la licencia se ha resuelto y se ha cerrado el caso de licencia por dificultades.

(I) El Empleador no asumirá ninguna obligación fiscal que genere el empleado.

(J) Cuando lo solicite el Presidente del Sindicato local o la persona designada, y no más de una vez por año, la Universidad proporcionará un informe con la siguiente información correspondiente al año anterior sobre cada caso de licencia por dificultades: horas donadas y montos en dólares convertidos, horas usadas y montos en dólares acumulados en el fondo.

Sección 9. Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA) Las partes reconocen la aplicabilidad de la Ley Federal de Ausencia Familiar y Médica (FMLA) a los empleados representados por el Sindicato. Las partes además aceptan las siguientes disposiciones en la administración de la FMLA.

(A) Los empleados pueden usar la licencia por enfermedad u otras formas de licencia con goce de sueldo a las que tengan derecho según el contrato de negociación colectiva en conjunto con la FMLA. Sin embargo, un empleado que goce de una licencia aprobada según la FMLA y reciba beneficios a corto o largo plazo por discapacidad no tendrá la obligación de usar ni de agotar la licencia por enfermedad.

(B) Se considera que el "año de la FMLA" es de un período de doce (12) meses que se calcula de manera retroactiva para cada empleado.

(C) Para ser elegible para obtener la licencia, el empleado debe haber trabajado para el Empleador durante al menos doce (12) meses y haber trabajado 1,250 horas durante el período de 12 meses previo al inicio de la licencia.

(D) Durante el período de licencia según la FMLA, la aportación de seguro del Empleador y del empleado para el plan de salud continuará en el nivel y según las

condiciones en las que se habría brindado cobertura si el empleado hubiera continuado trabajando de manera continua durante la licencia.

(E) La determinación de la elegibilidad para la FMLA del Empleador puede exigir un certificado médico en el que se indique que la licencia es necesaria como resultado de una afección elegible según la FMLA del empleado o de un familiar de este. Es posible que se solicite una segunda opinión por cuenta y cargo de la agencia.

(F) Según la Ley de Ausencia Familiar de Oregon (OFLA), se otorgará una licencia a un padre/madre durante un máximo de doce (12) semanas para el cuidado de un 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, según de las necesidades de la Universidad. Durante el período de licencia por paternidad, el empleado tiene derecho a usar la licencia por vacaciones acumulada, el tiempo compensatorio, la licencia sin goce de sueldo o bien, de conformidad con el reglamento del Departamento de Trabajo e Industrias (BOLI), la licencia por enfermedad.

ARTÍCULO 41: LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR

Los empleados serán elegibles para un máximo de cuatro (4) días de trabajo de licencia por fallecimiento de un familiar con goce de sueldo que surja del fallecimiento de un familiar inmediato del empleado o del cónyuge o pareja de hecho del empleado. Para los fines de este Artículo, "familia inmediata" incluirá al padre, la madre, la esposa, el esposo, el hijo, la hija, la pareja de hecho, el hermano, la hermana, la abuela, el abuelo, el nieto, la nieta, el hijastro, la hijastra u otro miembro del grupo familiar inmediato. Si es necesario, un empleado puede solicitar el uso de créditos de licencia adicionales obtenidos o, si no se encuentran disponibles los créditos de licencia obtenidos, la licencia sin goce de sueldo, al momento del fallecimiento de un familiar inmediato y dicha solicitud, no se deberá rechazar de manera injustificada. La licencia, que no sea la licencia por enfermedad, puede otorgarse para cumplir con obligaciones habituales adicionales que surjan del fallecimiento de un familiar inmediato.

ARTÍCULO 42: FERIADOS

Sección 1. Se reconocerán y pagarán los siguientes feriados a la tasa básica regular:

(A) Año Nuevo el 1 de enero.

(B) Cumpleaños de Martin Luther King, Jr. el tercer lunes de enero.

(C) Día de Conmemoración de los Caídos el último lunes de mayo.

(D) Día de la Independencia el 4 de julio.

- (E) Día del Trabajo el primer lunes de septiembre.
- (F) Día de los Veteranos el 11 de noviembre en el caso de las universidades que dejen de trabajar ese día. En el caso de las universidades que sigan trabajando el 11 de noviembre, no se reconocerá al Día de los Veteranos como feriado con goce de sueldo y, en su lugar, se reconocerá el Día de Nochebuena como feriado. Ningún aspecto del presente Artículo limitará el criterio de la universidad sobre la decisión de trabajar o dejar de hacerlo el Día de los Veteranos en años futuros. El Empleador notificará al Sindicato antes del 1 de julio si cambiará el cronograma de feriados en cuanto al Día de los Veteranos.
- En el caso de las universidades que sigan trabajando el Día de los Veteranos, las solicitudes de los empleados para usar la licencia acumulada el Día de los Veteranos se concederán si no existen requisitos operativos que exijan que el empleado trabaje ese día.
- (G) Día de Acción de Gracias.
- (H) El viernes posterior al Día de Acción de Gracias.
- (I) Día de Navidad el 25 de diciembre.
- (J) Todos los días que el Gobernador establezca como feriado.

Sección 2. Días especiales. Además de los feriados especificados en este Artículo, los empleados a tiempo completo recibirán ocho (8) horas de licencia con goce de sueldo. Los empleados a tiempo parcial, temporales y con tareas compartidas recibirán una parte prorrateada de las ocho (8) horas de licencia con goce de sueldo por la tarifa básica regular en función del mismo porcentaje o fracción del mes que normalmente trabajen.

Todos los empleados que trabajen a partir del 15 de noviembre de cada año acumularán la licencia con goce de sueldo otorgada en esta Sección. Los empleados pueden solicitar la opción de usar dicha licencia con goce de sueldo en un día elegido mutuamente inclusive entre el día antes del Día de Acción de Gracias y el 31 de enero. Cuando no haya un día durante este tiempo que se pueda elegir de forma mutua, se otorgará otro día que seleccione el empleado, con la condición de que el uso aprobado no traiga como consecuencia el cierre del establecimiento. Este día debe usarse antes del 30 de junio de ese año fiscal o bien se perderá, sin compensación alguna.

Sección 3. Elegibilidad para feriados. Todos los empleados recibirán hasta ocho (8) horas de sueldo por feriados correspondientes a los días feriados que constan en la Sección 1 anterior de conformidad con (A), (B) o (C) a continuación. El sueldo por feriados tendrá como base un día de ocho (8) horas.

(A) Los empleados a tiempo completo recibirán ocho (8) horas de sueldo por feriado, con la condición de que se encuentren en condición salarial al menos la mitad (1/2) del último día de trabajo antes del feriado y la mitad (1/2) del primer día de trabajo

después del feriado.

(B) Los empleados a tiempo parcial y por hora recibirán una parte prorrateada de las ocho (8) horas del sueldo por feriado en función del mismo porcentaje o fracción del mes que normalmente trabajen. Para ser elegible para recibir este sueldo, los empleados deben encontrarse en condición salarial al menos la mitad (1/2) del último día de trabajo programado antes del feriado y la mitad (1/2) del primer día de trabajo programado después del feriado, con la condición de que dichos días de trabajo programados tengan lugar en el plazo de siete (7) días calendario antes y después del feriado.

(C) Los empleados temporales a tiempo parcial y tiempo completo remunerados por hora recibirán una parte prorrateada de las ocho (8) horas del sueldo por feriado en función de la cantidad de horas efectivamente trabajadas en comparación con la cantidad total de horas de trabajo posibles en el mes o el período de pago. El feriado no se tendrá en cuenta como parte de las horas de trabajo totales posibles del mes o el período de pago ni las horas totales trabajadas, y se calculará de la siguiente forma:

$$\frac{\text{horas totales trabajadas x horas de feriado en el mes}}{\text{horas totales en el mes o el período de pago}}$$

Para ser elegible para recibir este sueldo, los empleados deben encontrarse en condición salarial al menos la mitad (1/2) del último día de trabajo programado antes del feriado y al menos la mitad (1/2) del primer día de trabajo programado después del feriado, con la condición de que dichos días de trabajo programados tengan lugar en el plazo de siete (7) días calendario antes y después del feriado.

Nota: Ningún aspecto del presente Artículo tiene como fin modificar la práctica del Empleador con respecto a los horarios y los cierres permitidos según este Contrato ni el otorgamiento de licencias remuneradas en esos momentos.

(D) Transferencias desde y hacia otra universidad:

(1) Cuando puedan compensarse, los días no laborales tales como feriados, licencias por enfermedad o licencias por vacaciones se ubican entre la fecha de separación de la universidad de salida y la posterior fecha de contratación de la universidad de entrada, por lo que la universidad de entrada es responsable de los días no laborales con compensación.

(2) La fecha de inicio de empleo en la universidad de entrada debe ser el primer día no laboral con compensación después de la separación de la universidad de salida.

Sección 4. Trabajo durante feriados. Los empleados que deban trabajar en días que se reconozcan como feriados y que tengan lugar dentro de sus horarios de trabajo regulares gozarán del derecho, además de su salario mensual regular, de recibir tiempo libre compensatorio o un monto en efectivo a solicitud del empleado por la tarifa de un

tiempo y medio (1 1/2) y no más.

Sección 5(A)(1). Acatamiento. Cuando un feriado especificado en la Sección 1 de este Artículo tenga lugar un sábado, el viernes anterior se reconocerá como feriado. Cuando un feriado especificado en la Sección 1 de este Artículo tenga lugar un domingo, el lunes siguiente se reconocerá como feriado.

(2) Con la adición del Día de Nochebuena como feriado en algunas universidades (en lugar del Día de los Veteranos), mediante el párrafo (A) (1) de la presente Sección se reconoce al Día de Navidad y al Día de Nochebuena como el mismo día cuando el Día de Navidad se celebre un sábado o el Día de Nochebuena se celebre un domingo. A fin de garantizar que los empleados reciban los beneficios de ambos feriados, las partes acuerdan que cuando el Día de Navidad tenga lugar un sábado o el Día de Nochebuena, un domingo, el viernes anterior se reconocerá como Día de Nochebuena y el lunes siguiente se reconocerá como Día de Navidad.

(B) Sin embargo, las partes reconocen que los mismos puestos deben estar dotados de personal en cada uno de los feriados y que los empleados de dichos puestos no pueden faltar a trabajar durante esos feriados. El Párrafo (A) de esta Sección no se aplicará a los empleados de dichos puestos y el feriado se acatará el día efectivo especificado en la Sección 1. Los empleados que ocupen tales puestos recibirán un aviso por escrito antes de la contratación o cuando cambie su asignación laboral en el que se indicará que cabe la posibilidad de que deban trabajar en determinados feriados.

Sección 6. Cuentas de licencias. No se incluirá en la cuenta de licencias de un empleado un feriado que tenga lugar durante el uso de las vacaciones obtenidas o la licencia por enfermedad obtenida.

Sección 7. Trabajo fuera de la categoría. Los empleados a los que se asigne un trabajo fuera de la categoría de acuerdo con el Artículo 20 - Diferenciales recibirán un sueldo por feriados por un monto superior, si el feriado se celebra durante su asignación laboral fuera de la categoría.

Sección 8(A). Horarios de trabajo durante feriados. Las asignaciones de trabajo correspondientes a feriados se prepararán antes de dicho feriado y cuando se disponga de trabajo, los empleados tendrán la oportunidad de solicitar trabajar o tener el día libre. Dichas solicitudes se otorgarán en la medida posible a los fines de satisfacer las necesidades operativas de la unidad de trabajo. Cuando no se puedan conceder todas las solicitudes dentro de una categoría y una unidad de trabajo, se aceptarán de manera rotativa de modo que se satisfagan los deseos de todos los empleados tantas veces como resulte posible todos los años, de conformidad con el Párrafo (F) de esta Sección.

(B) Cuando resulte práctico, los empleados recibirán un aviso de los horarios de trabajo durante los feriados al menos treinta (30) días calendario por adelantado pero en ninguna circunstancia se ofrecerá un aviso de los horarios de trabajo con una anticipación que sea menor que los quince (15) días calendario, salvo en situaciones que escapen al

control de la universidad.

(C) Todos los empleados recibirán tiempo libre compensatorio correspondiente a todo el tiempo de días feriados acumulado, a menos que el empleado opte por recibir efectivo. Si un empleado desea recibir efectivo en lugar del tiempo libre compensatorio, debe solicitar este método de compensación antes de los tres (3) días calendario después de la notificación de los horarios de trabajo durante feriados.

(D) (PSU). En el caso de los empleados cuyos turnos de trabajo se extiendan durante la medianoche, el turno del día feriado será el aquel turno único (1) que comience en el feriado según el calendario.

(E) Si un empleado solicita trabajar un horario de trabajo regular de 4 a 10 (y recibe aprobación para ello) y se celebra un feriado durante el día de trabajo programado, el empleado, luego de consultar al supervisor, tendrá las siguientes opciones:

(1) Flexibilizar el horario para trabajar días de cinco (5) a ocho (8) horas durante la semana en la que se celebre el feriado.

(2) Mantener el horario de 4 a 10 y usar dos (2) horas de tiempo acumulado el día en que se celebre el feriado.

(3) Mantener el horario de 4 a 10 y tomarse dos (2) horas de licencia sin goce de sueldo.

Si las operaciones de la universidad exigen que el empleado trabaje durante un horario de 4 a 10 y se celebra un feriado el día de trabajo programado, el empleado recibirá diez (10) horas en concepto de feriado.

(F) Si el empleado solicita tiempo libre durante un feriado, de acuerdo con las necesidades operativas de la universidad, se concederá dicho tiempo. Si dos (2) o más empleados solicitan tiempo libre el mismo feriado y el asunto no puede resolverse mediante un acuerdo de los empleados en cuestión, el empleado que tenga la mayor antigüedad de servicio en la Universidad recibirá el tiempo libre si este lo solicita por escrito; con la condición de que no se tenga en cuenta la antigüedad de servicio en el caso del empleado más de una vez cada dos (2) años para cualquier feriado en particular.

ARTÍCULO 43: LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO

Sección 1. Se otorgará al empleado una licencia con goce de sueldo en el caso de servicio de jurado. El empleado puede conservar el dinero que le pague el tribunal por desempeñarse como jurado. La universidad se reserva el derecho de solicitar el retiro del

empleado del servicio de jurado si, a criterio de esta, los requisitos operativos de la institución se verían obstaculizados.

Sección 2. Cuando resulte posible, supeditado a los requisitos operativos de la universidad, los empleados que sean elegidos por la autoridad competente para realizar servicio de jurado trabajarán durante un turno diurno, de lunes a viernes, en el transcurso del período en que deban comparecer como jurado. La universidad no deberá pagar ninguna penalidad como resultado del cambio del horario de trabajo del empleado que se desempeñe como jurado.

Sección 3. Cuando un empleado no sea el demandante, el demandado ni una parte interviniente, se le otorgará una licencia con goce de sueldo para comparecer ante un tribunal, un comité legislativo o un organismo judicial o cuasi judicial en carácter de testigo como respuesta a una citación o demás instrucción impartida por la autoridad competente por asuntos que no involucren las obligaciones oficialmente asignadas del empleado. El empleado puede conservar el dinero que reciba en relación con la comparecencia.

Sección 4. Se le otorgará al empleado una licencia con goce de sueldo para asistir a un tribunal en asuntos relativos a las obligaciones oficialmente asignadas del empleado, lo cual incluye el tiempo necesario para presentarse en el tribunal y regresar a la sede que le corresponda. Cuando se conceda al empleado una licencia con goce de sueldo, deberá reponer a la universidad todo el dinero recibido a los fines de dicha asistencia durante el horario de trabajo.

Sección 5. En caso de que un empleado del turno noche o tarde quede obligado a comparecer en virtud de las Secciones 1, 2, 3 o 4 del presente Artículo, deberá contar con tiempo libre el día de asistencia. El tiempo dedicado para asistir y en el viaje de ida y vuelta de la sede se deducirá del turno regular luego de la asistencia sin ningún tipo de pérdida de sueldos ni beneficios.

Sección 6. Un empleado que se haya desempeñado en una de las Universidades, el Estado de Oregon o los condados, las municipalidades o demás subdivisiones políticas del estado durante seis (6) meses o más inmediatamente antes de la solicitud de una licencia militar y que sea miembro de la Guardia Nacional o cualquier componente de reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos tiene derecho a una licencia con goce de sueldo por un período que no debe superar los quince (15) días calendario u once (11) días hábiles en cualquier año de entrenamiento. Si el tiempo de entrenamiento para el cual se convoque al empleado a servicio activo no supera los quince (15) días calendario, el empleado puede recibir una remuneración por los primeros quince (15) días únicamente si dicho servicio se presta para los fines de cumplir con una obligación de servicio activo anual para entrenamiento en la reserva militar o la Guardia Nacional.

ARTÍCULO 44: LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO

Sección 1. Las licencias aprobadas de hasta un (1) año no se considerarán como una interrupción del servicio. Durante este tiempo, los empleados seguirán acumulando antigüedad y recibiendo todas las protecciones según el presente Contrato. En los casos en que resulte adecuado, se proporcionarán beneficios parciales según se indiquen específicamente en el Contrato.

Sección 2(A). El empleado que de manera voluntaria o involuntaria solicite una licencia militar sin goce de sueldo para asistir a una escuela de armas tendrá derecho a la licencia durante un período de entrenamiento de servicio activo. Las licencias militares sin goce de sueldo se concederán de conformidad con la Ley de Derechos de Reempleo de los Veteranos, Título 38, Código de los Estados Unidos, Capítulo 43.

(B) Al empleado que resulte electo para desempeñarse en la legislatura de Oregon y solicite una licencia sin goce de sueldo para asistir a las sesiones legislativas, de acuerdo con lo definido por la legislatura de Oregon, se le deberá otorgar una licencia sin goce de sueldo según la Sección 1 de este Artículo. Además, si el empleado lo solicita, deberá recibir una licencia sin goce de sueldo de acuerdo con la Sección 1 del Artículo para contar con tiempo de preparación, la cual no deberá exceder los siguientes plazos: treinta (30) días calendario para sesiones ordinarias de años impares, siete (7) días calendario para sesiones ordinarias de años pares y un (1) día calendario para sesiones especiales.

Sección 3. Se deberá otorgar al empleado una licencia sin goce de sueldo de no menos de seis (6) semanas y no más de un (1) año para que trabaje para el Sindicato, según los requisitos operativos de la universidad. El Sindicato deberá realizar dichas solicitudes por escrito ante el Funcionario Principal de Recursos Humanos de la universidad o la persona designada treinta (30) días calendario antes de la licencia. Tanto la cantidad mínima como las extensiones de las licencias estarán sujetas a acuerdo mutuo. Al mismo tiempo, no podrá haber más de un (1) empleado de una misma Universidad con licencia.

Una vez que regrese a la actividad, el empleado deberá hacerlo en la misma categoría y el mismo lugar de trabajo que tenía cuando se aprobó la licencia. En los casos en los que el regreso al puesto anterior del empleado pueda organizarse razonablemente, se efectuará dicho regreso.

Sección 4(A). Un empleado que tenga tres (3) años de servicio en la Universidad puede solicitar, mediante aviso por escrito de sesenta (60) días calendario por anticipado y supeditado a los requisitos operativos de la Universidad, el otorgamiento de una licencia sin goce de sueldo durante un período que no debe superar los cuatro (4) meses. La solicitud del empleado debe incluir el motivo de la licencia y solo pueden tener acceso confidencial a ella las personas que se encuentren dentro de la cadena de mando del empleado y la Oficina de Recursos Humanos. La Universidad responderá a la solicitud del empleado en el plazo de treinta (30) días calendario a partir de su recepción. En caso de que la universidad no tenga la posibilidad de aceptar la solicitud, el empleado puede optar

por ofrecer dos (2) períodos de licencia alternativos sin superposición de cuatro (4) meses, uno (1) de los cuales se aceptará, a menos que mediante medidas razonables no se encuentre a un reemplazo calificado. El empleado no podrá utilizar el privilegio de licencia más de una vez cada tres (3) años. Según las necesidades operativas de la universidad, se puede otorgar una licencia adicional de hasta ocho (8) meses.

(B) Cuando un empleado utilice la licencia sin goce de sueldo que se detalla anteriormente, este debe agotar todo el tiempo de licencia por vacaciones, licencia compensatoria y tiempo de intercambio que reste antes de comenzar la licencia sin goce de sueldo, salvo según lo establecido en el Artículo 47 - Licencia por vacaciones, Sección 14.

(C) El tiempo que supere en un (1) año la licencia sin goce de sueldo no se considerará como servicio a la hora de determinar la fecha de elegibilidad del empleado para un aumento salarial, a menos que dicho tiempo de licencia fuera el resultado de una incapacidad laboral o una licencia militar según el Párrafo (D) de esta Sección.

(D) Las licencias sin goce de sueldo se otorgarán a todos los empleados regulares que ingresen en el servicio militar de los Estados Unidos. Estos empleados regresarán al servicio de conformidad con la Ley de Derechos de Reemplazo de los Veteranos, Título 38, Código de los Estados Unidos, Capítulo 43.

(E) Licencia para servir en el Cuerpo de Paz. Las licencias sin goce de sueldo de dos (2) años como mínimo se otorgarán automáticamente a todos los empleados regulares que presten servicios en el Cuerpo de Paz como voluntarios. Una vez vencida la licencia, el empleado tendrá el derecho de ser reincorporado al puesto de trabajo que tenía antes de que se otorgara esta y con el salario vigente para dichos puestos a la fecha de reanudación del trabajo sin pérdida de antigüedad ni ningún otro derecho laboral. Si el empleado no se presenta en el plazo de noventa (90) días después de la finalización del servicio, se considerará que ha renunciado.

(F) Ninguna licencia sin goce de sueldo autorizada constituye una separación de servicio. Se considerará que todo empleado que se ausente sin una licencia autorizada durante cinco (5) días de trabajo consecutivos ha renunciado y se interpretará como una separación voluntaria del servicio. Cuando un empleado se haya ausentado sin una licencia autorizada durante cinco (5) días de trabajo consecutivos, la universidad enviará una carta (certificada/con acuse de recibo) a la dirección del empleado que conste en los registros para notificar al empleado que se considera que ha renunciado. El empleado contará con cinco (5) días de trabajo desde la fecha que consta en el matasellos para la presentación de circunstancias atenuantes. Sin embargo, en los casos en que se considere que existen circunstancias atenuantes, el Funcionario Principal de Recursos Humanos de la universidad o la persona designada puede cubrir dicha ausencia mediante el posterior otorgamiento de una licencia con o sin goce de sueldo.

(G) El empleado puede solicitar y se le deberá otorgar una licencia sin goce de sueldo por el tiempo que necesite para comparecer como demandante o demandado de un proceso judicial civil o penal que no se relacione con las obligaciones asignadas

oficialmente del empleado. La solicitud debe realizarse como mínimo treinta (30) días antes de la comparecencia, salvo en el caso de citaciones de tráfico, para las cuales el aviso se debe proporcionar el primer día de trabajo después de recibida la citación.

(H) De conformidad con las disposiciones de los ORS 659A.190 a 659A.198, según enmiendas periódicas, el Empleador deberá otorgar al empleado una licencia sin goce de sueldo o una licencia por vacaciones, tiempo compensatorio o licencia por motivos personales en virtud de lo que elija el empleado para asistir a un proceso penal cuando el empleado o un miembro de su familia inmediata sea víctima del delito.

ARTÍCULO 45: LICENCIA POR ASESORAMIENTO PREVIO A LA JUBILACIÓN

Sección 1. Si el empleado tiene sesenta (60) años de edad o más o bien al menos cuarenta y cinco (45) años de edad y se encuentra a cinco (5) años de su fecha elegida de jubilación, se le deberán conceder hasta tres días y medio (3 1/2) de licencia con goce de sueldo para buscar programas de asesoramiento de buena fe previo a la jubilación. No obstante, el empleado puede destinar hasta cuatro (4) horas de sus tres días y medio (3 1/2) de la licencia por asesoramiento previo a la jubilación después de completar diez (10) años de servicio antes de alcanzar los sesenta (60) años de edad o cinc (5) años antes de la jubilación. Los empleados solicitarán el uso de la licencia proporcionada según este Artículo al menos cinco (5) días calendario antes de la fecha prevista de uso de ella.

Sección 2. La autorización del uso de la licencia de asesoramiento previo a la jubilación no se deberá suspender a menos que la Universidad determine que el uso de dicha licencia perjudicaría la eficiencia de la unidad de trabajo del empleado.

Sección 3. Cuando no se pueden conceder las fechas solicitadas para la licencia previa a la jubilación por el motivo anterior, la Universidad ofrecerá al empleado la posibilidad de optar a partir de tres (3) otras fechas. La licencia que se analiza en el presente se puede usar para investigar y elaborar el programa de jubilación del empleado, lo cual incluye el PERS, el Seguro Social, el seguro o demás ingresos jubilatorios.