

# SEIU Local 503 | ADDUS Healthcare

## 2017 - 2019 Contrato Colectivo de Trabajo

**Addus HomeCare & SEIU Local 503  
Contrato Colectivo de Trabajo**

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>Artículo 1. DECLARACIÓN DE PROPÓSITOS.....</b>	<b>3</b>
<b>Artículo 2. RECONOCIMIENTO.....</b>	<b>3</b>
<b>Artículo 3. ALCANCE DEL CONTRATO .....</b>	<b>3</b>
<b>Artículo 4. SEGURIDAD DE LA UNIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>Artículo 5. VACANTES .....</b>	<b>6</b>
<b>Artículo 6. ORIENTACIONES .....</b>	<b>6</b>
<b>Artículo 7. NO DISCRIMINACIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>Artículo 8. DERECHOS DE LA UNIÓN .....</b>	<b>7</b>
<b>Artículo 9. PERIODO DE PRUEBA.....</b>	<b>8</b>
<b>Artículo 10. DERECHOS DE LA GERENCIA .....</b>	<b>8</b>
<b>Artículo 11. NI HUELGA NI CIERRE PATRONAL .....</b>	<b>9</b>
<b>Artículo 12. DISCIPLINA Y DESPIDOS.....</b>	<b>9</b>
<b>Artículo 13. PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES.....</b>	<b>11</b>
<b>Artículo 14. DERECHO DE ACCESO A LA PROPIEDAD DEL EMPLEADOR .....</b>	<b>13</b>
<b>Artículo 15. COMITÉ DE RELACIONES ENTRE EL EMPLEADOR Y LOS EMPLEADOS .....</b>	<b>13</b>
<b>Artículo 16. EXONERACIONES/SALVEDADES .....</b>	<b>14</b>
<b>Artículo 17. MODIFICACIÓN.....</b>	<b>15</b>
<b>Artículo 18. SUCESIÓN.....</b>	<b>15</b>
<b>Artículo 19. SALUD Y SEGURIDAD .....</b>	<b>15</b>
<b>Artículo 20. DIGNIDAD Y RESPETO .....</b>	<b>16</b>
<b>Artículo 21. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES LABORALES Y PLANES DE CUIDADO.....</b>	<b>17</b>
<b>Artículo 22. LICENCIAS .....</b>	<b>17</b>
<b>Artículo 23. VOLUMEN DE TRABAJO.....</b>	<b>18</b>
<b>Artículo 24. ANTIGÜEDAD .....</b>	<b>19</b>
<b>Artículo 25. REGISTROS Y PERIODOS DE PAGO .....</b>	<b>20</b>
<b>Artículo 26. CUMPLIMIENTO DE LOS ESTATUTOS EXISTENTES.....</b>	<b>21</b>
<b>Artículo 27. PRÁCTICAS PASADAS.....</b>	<b>21</b>
<b>Artículo 28. DÍA DE LA DEFENSA DE LA ATENCIÓN DOMICILIARIA .....</b>	<b>22</b>

<b>ARTÍCULO 29 - CATEGORÍAS DE EMPLEADOS</b> .....	<b>22</b>
<b>ARTÍCULO 30 - HORAS DE TRABAJO</b> .....	<b>24</b>
<b>ARTÍCULO 31 - CAPACITACIÓN</b> .....	<b>24</b>
<b>ARTÍCULO 32 - APARIENCIA DE LOS EMPLEADOS</b> .....	<b>25</b>
<b>ARTÍCULO 33 - TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO</b> .....	<b>25</b>
<b>ARTÍCULO 34 - SALARIOS</b> .....	<b>26</b>
<b>ARTÍCULO 35 - FERIADOS REMUNERADOS</b> .....	<b>29</b>
<b>ARTÍCULO 36 - LICENCIA POR VACACIONES</b> .....	<b>30</b>
<b>ARTÍCULO 37 - LICENCIA REMUNERADA POR ENFERMEDAD</b> .....	<b>31</b>
<b>ARTÍCULO 38 - LICENCIA POR DUELO</b> .....	<b>32</b>
<b>ARTÍCULO 39 - PLAN 401 (k)</b> .....	<b>33</b>
<b>ARTÍCULO 40 - PLAN DE SALUD Y DENTAL</b> .....	<b>33</b>
<b>ARTÍCULO 41 – SERVICIO COMO JURADO</b> .....	<b>35</b>
<b>ARTÍCULO 42 - VIGENCIA DEL CONTRATO</b> .....	<b>35</b>
<b>CARTA DE ACUERDO - Grupo de trabajo para perseguir objetivos políticos conjuntos</b> .....	<b>36</b>
<b>CARTA DE ACUERDO - Proceso de negociación colectiva colaborativa</b> .....	<b>36</b>
<b>CARTA DE ACUERDO - Compensación a miembros del equipo de negociación</b> .....	<b>38</b>
<b>CARTA DE ACUERDO - Sistema de telefonía</b> .....	<b>38</b>

## **Artículo 1. DECLARACIÓN DE PROPÓSITOS**

SEIU y Addus acuerdan que el trabajo en equipo para maximizar el reembolso público y la identificación de oportunidades de capacitación y desarrollo de habilidades son objetivos para la unión y la compañía. Este enfoque colaborativo mejorará la calidad y la consistencia de los servicios prestados a los usuarios y mejorará las condiciones de trabajo para las personas que brindan servicios de cuidado personal.

## **Artículo 2. RECONOCIMIENTO**

Por el presente, Addus Healthcare (el “Empleador”) y sus sucesores y cesionarios reconocen y admiten que SEIU Local 503 (la “Unión”), afiliada a la Unión Internacional de Empleados de Servicios, es el representante de los convenios colectivos de trabajo de todos sus empleados de servicio directo en la unidad de negociación histórica en la que la SEIU fue elegida para representar a los empleados de atención directa de Addus en las sucursales del Empleador en Oregón, en lo sucesivo denominados “empleados”, salvo los guardias de seguridad como se define en la Sección 9(b)(3) y supervisores, coordinadores, administrativos, gerentes, profesionales y ejecutivos como se define en la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

La clasificación de los empleados a los que se dirige el contrato, incluye a los empleados que brindan servicios de atención directa, incluidas actividades de cuidado personal y apoyo de las actividades de la vida diaria que se les brindan las personas inscritas y autorizadas para recibir atención en virtud de cualquier programa financiado con fondos públicos. Los programas financiados con fondos públicos incluyen servicios financiados a través de Medicaid, Medicaid Managed Care, Fondos Estatales, del Condado o Municipales, financiación federal mediante la Administración de Veteranos o la Ley de Estadounidenses de Edad Avanzada. En circunstancias donde los empleados de atención directa que son miembros actuales de la unidad de negociación brindan o se les solicita que brinden atención a un usuario cuya atención no se financia a través de ninguno de los programas financiados con fondos públicos descritos anteriormente, se deben aplicar los términos de este contrato a dicho trabajo. No se incluyen en la unidad de negociación los lugares en los que exclusivamente se brindan servicios no financiados con fondos públicos. Los empleados de Direct Care se definen además como empleados de la Compañía, pero se excluye a aquellos que brinden actividades de cuidado personal y apoyo de las actividades de la vida diaria en virtud de un contrato de Intermediario Fiscal o Agente Fiscal del Empleador realizado por la Compañía y por el cual esta última no tiene control sobre los términos y condiciones de empleo, incluyendo la selección, contratación y despido de empleados de atención directa, independientemente de la fuente de financiación.

## **Artículo 3. ALCANCE DEL CONTRATO**

Este Contrato da por terminadas las negociaciones entre las partes relativas a los temas abordados en este contrato.

## **Artículo 4. SEGURIDAD DE LA UNIÓN**

### **Sección 1: Membresía de la Unión**

Salvo en los casos donde la ley lo prohíba, se le debe exigir a los empleados que se conviertan en miembros, o paguen una tarifa equivalente definida por la Unión, al firmar una tarjeta de membresía de la unión, a más tardar el trigésimo primer (31) día de haber empezado a trabajar, y permanecer como miembro de la Unión hasta la expiración de este Contrato. Cualquier empleado que no cumpla con esta obligación será despedido por el Empleador. La desvinculación ocurrirá después de que se reciba una notificación por escrito del incumplimiento de un empleado de convertirse en miembro de la Unión de parte de la Oficina Corporativa del Empleador. El Empleador debe notificar por escrito dicha desvinculación a SEIU Union, mediante el envío oportuno de los informes mensuales requeridos.

### **Sección 2: Informes de la Unión**

Con el fin de proporcionarle a la Unión información oportuna y precisa, el Empleador acuerda facilitarle a SEIU Union los informes que incluyen información relevante sobre los empleados de la unidad de negociación.

En un plazo de 15 días siguientes al periodo mencionado anteriormente, la compañía proporcionará un informe sobre lo siguiente:

Estado de la operación Addus  
Nombre de la sucursal  
Número de empleado  
Apellido del empleado  
Nombre del empleado  
Dirección  
Ciudad  
Estado  
Código postal  
Número de teléfono  
Número de celular  
Dirección de correo electrónico  
Fecha de última contratación  
Fecha de desvinculación  
Código de motivo de desvinculación  
Estado laboral actual  
Tasa salarial  
Horas trabajadas  
Salario bruto  
Deducciones por cuotas a la Unión  
Deducciones COPE/CAPE  
Deducciones PAC  
Otros cargos  
Deducciones totales por cuotas a la Unión  
Horas trabajadas (YTD)

Salario bruto (YTD)  
Cuotas a la Unión (YTD)  
COPE/CAPE (YTD)  
PAC (YTD)  
Otros cargos (YTD)  
Deducciones totales por cuotas a la Unión (YTD)

Salvo lo especificado en este documento, según lo solicite de otro modo la Unión o lo exija la ley, el Empleador no debe divulgar listas de empleados ni información de los mismos a ningún tercero.

### Sección 3: Deducción del sueldo

El Empleador acepta deducir del salario de cada empleado todos los cargos autorizados, cuotas, avalúos, contribuciones COPE, contribuciones CAPE y otras deducciones (hasta cuatro (4) en total), al recibir una autorización voluntaria legalmente formalizada por cada empleado que le indique al Empleador hacer tales deducciones. El Empleador debe hacer tales deducciones del sueldo del empleado luego de recibir dicha autorización, y periódicamente a partir de entonces, según se especifique en la autorización, siempre y cuando dicha autorización esté vigente, y debe remitirla a la Unión. La Unión facilitará todos los formularios que deban ser utilizados para esta autorización. Las deducciones comenzarán con el ciclo de nómina siguiente al momento en que la Oficina Corporativa del Empleador reciba la autorización del empleado. Previa solicitud, la Unión le facilitará al Empleador la autorización original relativa a las cuotas.

La Unión le notificará por escrito al contacto de la Oficina Corporativa del Empleador los cambios en el valor o el cálculo de las cuotas, cargos u otros avalúos en un plazo de cinco (5) días siguientes a la formalización de este Contrato, y cuarenta y cinco (45) días antes de la fecha de entrada en vigor de cualquier cambio.

Los empleados podrán manifestar tales autorizaciones, presentando a la Unión una solicitud de membresía por escrito, a través de llamadas telefónicas grabadas electrónicamente, presentando a la Unión una autorización de deducción en línea, o por cualquier otro medio que indique su autorización, siempre y cuando la Unión pueda establecer que dicho método es verificable y permitido en virtud de la ley estatal y federal a satisfacción del Empleador. Se considerará que una autorización es verificable cuando la Unión proporcione documentación en la que un empleado haya autorizado los términos específicos de la deducción de nómina, ya sea en físico a través de una firma escrita, a través de la firma electrónica en un formulario en línea u otro formulario electrónico que incluya los términos específicos de la deducción o mediante una llamada telefónica grabada electrónicamente en la que el empleado haya autorizado tales deducciones después de ser informado de los términos específicos.

Las deducciones autorizadas relativas a las cuotas a la unión o un monto igual a dichas cuotas serán revocables, independientemente del estado de membresía del empleado, de acuerdo con los términos en virtud de los cuales un empleado autorizó voluntariamente dichas deducciones.

Bajo ninguna circunstancia, el periodo de irrevocabilidad para ningún empleado será mayor a un año o posterior a la fecha de terminación del contrato colectivo de trabajo aplicable, lo que ocurra primero.

La Unión acuerda indemnizar y eximir de responsabilidad al Empleador contra todos y cada uno de los reclamos, demandas, órdenes o juicios presentados o emitidos contra el Empleador como resultado de cualquier acción emprendida por el Empleador de conformidad con cualquier comunicación de la Unión derivada de las disposiciones de este Artículo. La Unión será responsable de defender cualquier acción y pagar todos los honorarios y costos de abogados incurridos en la defensa contra tales acciones.

### **Artículo 5. VACANTES**

En caso de que haya una vacante en la unidad de negociación del Empleador, todo empleado tendrá la capacidad de revisar vacante alguna en cualquier momento, accediendo a los sitios web internos o externos donde se publiquen las vacantes del Empleador.

### **Artículo 6. ORIENTACIONES**

#### **Sección 1: Capacitaciones en el trabajo**

El Empleador acuerda que habrá un periodo disponible para que los Delegados y/o Representantes de la Unión se dirijan a los miembros de la unidad de negociación, antes o después de cada reunión de capacitación en el trabajo, o antes o después de cualquier descanso programado durante la capacitación, pero no más allá del horario laboral normal de oficina. No es necesaria la presencia del personal administrativo o supervisor, salvo que la unión y la compañía acuerden mutuamente lo contrario. Dichas reuniones no deben afectar el horario laboral, deben durar máximo treinta (30) minutos y se deben llevar a cabo de conformidad con el Artículo 20: Dignidad y Respeto.

En el caso de reuniones de la unión, celebradas en virtud de esta Sección, el Empleador acuerda informarle a la Unión sobre las fechas, horarios y lugares regulares de capacitación en el trabajo con un mes de anticipación y otras fechas, horarios y lugares de capacitación en el trabajo con la mayor anticipación posible. La Unión debe informarle al Gerente de Sucursal sobre su deseo de dirigirse a los miembros de la unidad de negociación en una capacitación programada en el trabajo, con dos días de anticipación. El Empleador debe proporcionarle a la Unión una lista electrónica de los participantes previstos al menos 48 horas antes de la reunión.

#### **Sección 2: Presentación de la Unión durante la orientación dirigida a los nuevos empleados**

Se debe otorgar un plazo prudencial, que no exceda más de veinte (20) minutos para que un representante de la Unión haga una presentación durante la orientación dirigida a los nuevos empleados en nombre de la Unión, con el propósito de identificar el estado de representación de la organización, sus beneficios, instalaciones, información relacionada, así como distribución y recopilación de solicitudes de membresía. El Empleador debe notificarle a la Unión con diez días

de anticipación sobre dicha orientación y debe proporcionarle una lista electrónica de los participantes previstos al menos 48 horas antes de la orientación.

Si el representante de la Unión es un empleado de Addus, se le debe dar el tiempo libre requerido para hacer la presentación. El Empleador le proporcionará a la Unión una notificación con anticipación razonable del lugar y la hora de las reuniones para la orientación de los nuevos empleados.

Tras contratar a un nuevo empleado de la unidad de negociación, el Empleador debe proporcionarle un Paquete de Nueva Contratación de la Unión, proporcionado por la Unión.

## **Artículo 7. NO DISCRIMINACIÓN**

El Empleador y la Unión acuerdan que no habrá discriminación con respecto al empleo o las condiciones de empleo por motivos de raza, color, discapacidad física y/o mental, estado civil, nacionalidad, ascendencia, género, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, religión, condición de veterano, membresía y actividades de la unión, u otra consideración que la ley federal, estatal o local considere ilegal.

## **Artículo 8. DERECHOS DE LA UNIÓN**

### **Sección 1: Derecho a la delegación**

Para fines de representación y administración mutua del contrato, la Unión designará delegados de entre sus miembros empleados por el Empleador. La Unión le notificará al Empleador en un plazo de 10 días hábiles siguientes a la designación de un delegado.

### **Sección 2: Boletín de anuncios**

El Empleador ubicará un boletín de anuncios, en un área de fácil acceso para los empleados de cada sucursal, en el que harán publicaciones de la unión. La unión acuerda aplicar estándares razonables de buen gusto al publicar sus notificaciones.

### **Sección 3: Comunicaciones dirigidas a los empleados**

Addus asistirá en la distribución de notificaciones con respecto a las reuniones de la unión y notificaciones de actividad por sucursales. Como mínimo, Addus acuerda, a solicitud de la Unión, incorporar comunicaciones escritas regulares de la Unión, incluyendo, entre otras, boletines informativos, enviando por correo o entregando personalmente la correspondencia o los comunicados a los empleados, siempre y cuando:

- a. La Unión le envía la información al Empleador al menos dos semanas antes de la fecha de pago en la cual la unión desea que se distribuyan las publicaciones o al menos 3 días antes de la fecha en que la compañía envíe el material por correo.
- b. Todas las publicaciones que se envíen con el fin de ser incluidas en los sobres de pago se deben identificar claramente como material producido por la Unión.



- c. En caso de que la inclusión del material de la unión aumente el costo de los envíos a cargo del empleador, la Unión debe reembolsarle al Empleador el costo adicional.
- d. La inclusión de dichos materiales no implique tiempo adicional significativo de parte del Empleador ni su envío requiera un sobre adicional.

#### Sección 4: Licencias de la Unión

**A.** Se le otorgará a todo empleado que haya sido elegido o designado para ocupar un cargo o puesto en la Unión una licencia por un periodo de servicio continuo en la Unión que no exceda dos (2) años. La licencia podrá exceder los dos (2) años, en los casos en que la duración del cargo supere este periodo. El Empleador debe recibir una notificación por escrito treinta (30) días antes de que el empleado tome una licencia para aceptar dicho cargo o puesto, o antes de que dicho empleado regrese al trabajo. Dicha licencia no será remunerada ni gozará de beneficio alguno.

**B.** También se otorgará una licencia no remunerada por un plazo que no supere los noventa (90) días, con el fin de atender asuntos de la Unión, siempre y cuando se realice una notificación por escrito con quince (15) días de anticipación. Dicha licencia no será remunerada ni gozará de beneficio alguno. El Empleador y la Unión deben cooperar en la programación de sustitutos, de modo que los empleados con licencia puedan regresar a sus puestos de trabajo al finalizar su licencia. Si esta licencia dura más de cinco (5) días, el Empleador no podrá garantizarle al empleado sus mismos clientes u horarios. Si el Empleador determina que los servicios del cliente pueden verse perjudicados, el Empleador puede negarle una solicitud de licencia al empleado que le presta servicios al cliente afectado, hasta que el Empleador pueda encontrar un sustituto. Si el mismo empleado solicita más de una licencia de este tipo al año, la segunda solicitud de licencia o la licencia adicional debe ser otorgada a entera discreción del Empleador.

#### **Artículo 9. PERIODO DE PRUEBA**

El periodo de prueba para los nuevos empleados comprenderá noventa (90) días calendario a partir de la fecha de contratación. Tras completar con éxito el periodo de prueba, el empleado tendrá derecho a ser incluido en la lista de antigüedad. El Empleador podrá despedir a un empleado en periodo de prueba con o sin razón o notificación previa.

#### **Artículo 10. DERECHOS DE LA GERENCIA**

Se acuerda mutuamente que el Empleador tiene el derecho y la obligación de administrar la instalación y dirigir la fuerza laboral. Esto incluye, entre otros, el derecho a contratar, transferir, promover, reclasificar, despedir, reducir horas, establecer y administrar las normas disciplinarias y de rendimiento laboral, y despedir a los empleados sujetos a las condiciones establecidas en este Contrato.

Las declaraciones de derechos de la Gerencia y de las funciones del Empleador, mencionadas anteriormente, son globales y no se deben interpretar de manera tal que excluyan otras funciones

que no se hayan mencionado de forma específica, excepto cuando dichos derechos estén específicamente restringidos o modificados por este Contrato.

### **Artículo 11. NI HUELGA NI CIERRE PATRONAL**

No habrá huelga, disminución del ritmo de trabajo ni ninguna otra interrupción del trabajo por parte de los empleados representados por la Unión, y el Empleador tampoco podrá realizar un cierre patronal durante la vigencia de este Contrato.

### **Artículo 12. DISCIPLINA Y DESPIDOS**

#### **Sección 1: Justa causa**

El Empleador tendrá derecho de imponer disciplina entre los empleados y despedirlos solo si existe justa causa.

#### **Sección 2: Advertencia escrita/Suspensión**

En cualquier caso, en el que un empleado sea objeto de una advertencia o suspensión formal por escrito, el Empleador le notificará sobre la opción que tiene para ser notificado de la advertencia en una reunión presencial o en teleconferencia, y para contar con la presencia de un representante de la unión en dicha reunión o como participe de la teleconferencia cuando esté programada. Si se quiere contar con un representante de la unión, es responsabilidad del empleado de notificarle a la unión y organizar la representación. Antes de realizar la entrega de la advertencia o suspensión formal por escrito en la reunión programada, se le dará al empleado un formulario para confirmar que se le ha ofrecido la opción de contar con la presencia de un representante de la unión. La confirmación se adjuntará a la advertencia o suspensión formal por escrito como parte del registro permanente de la reunión. En los casos en que una suspensión dé lugar a la desvinculación por justa causa, no se ofrecerá el salario atrasado por el periodo de suspensión.

El Empleador, el empleado y el representante de la Unión harán todo lo posible para llevar a cabo esta reunión en un plazo de 5 días hábiles. La fecha, hora y lugar previstos para la reunión se le comunicarán a la Unión y luego se procederá según lo planeado.

#### **Sección 3: Notificación de la Unión**

En un plazo de noventa y seis (96) horas siguientes a cualquier suspensión o despido, el Empleador le notificará a la unión por escrito sobre el despido/suspensión y el motivo de esta acción. Aunque no se realice la notificación, la desvinculación o su validez no se verán afectadas de ninguna manera.

#### **Sección 4: Entrevista realizada por la Unión**

Un representante de la unión tendrá derecho a entrevistar a los empleados y a la gerencia de la sucursal en relación con los asuntos disciplinarios y los despidos. El personal del empleador tendrá derecho a contar con la presencia de otro representante del empleador en dichas entrevistas. Dicha entrevista no debe interferir de manera alguna con la actividad comercial del Empleador. Dicha entrevista debe ser de carácter informativo. El Empleador tendrá el mismo

derecho a entrevistar a cualquier empleado de la unidad de negociación, siempre y cuando se le permita contar con un representante de la unión en la entrevista.

#### Sección 5: Reglas del Empleador

El Empleador podrá establecer reglas razonables de trabajo que sean necesarias para regular la conducta de los empleados en el trabajo. Las reglas de trabajo se pondrán a disposición de todos los empleados a través de manuales para los empleados y publicaciones en el sitio web de nuestra compañía. El empleador le informará a la unión sobre cualquier cambio propuesto en las reglas de trabajo con 30 días de anticipación.

#### Sección 6: Conferencias de empleados

Cuando se convoca a un empleado a una conferencia, ya sea presencial o telefónica, en la cual el Empleador tiene la intención de analizar la posibilidad de imponer disciplina o notificarle sobre su despido o suspensión, el empleado tiene derecho a solicitar la presencia de su representante de la unión en dicha conferencia. Si un empleado hace una solicitud de este tipo, el Empleador acuerda otorgar tiempo disponible cuando el Delegado participante y el empleado no estén asignados para trabajar o el Empleador acuerda compensar al empleado y al Delegado por el tiempo perdido correspondiente a la ejecución de asignaciones laborales normales. Después de cuatro intentos razonables y documentados para establecer una hora de reunión con el delegado participante, la reunión tendrá lugar en la fecha propuesta en el cuarto intento, independientemente de la disponibilidad del delegado.

#### Sección 7: Archivos del personal

Cualquier información relacionada con medidas disciplinarias, por ejemplo, advertencias, contratación con periodo de prueba o informes formales de evaluación elaborados por el Empleador, se debe incluir en el archivo personal del empleado y se le debe otorgar una copia al mismo. Se le debe ofrecer al empleado la oportunidad de firmar el documento indicando que lo ha visto y tendrá el derecho de incluir una respuesta por escrito. El Empleador debe permitir que los empleados tengan acceso a su archivo personal en plazos prudenciales. Los empleados tendrán derecho a enviar comentarios por escrito de hasta el doble de la extensión del artículo que se está respondiendo o dos (2) páginas, lo que sea más largo, y responder a cualquier material en su archivo. Estos comentarios también se deben incluir en el archivo del personal.

#### Sección 8: Denunciar sospechas de abuso

Los empleados deben denunciar sospechas de negligencia o abuso. No denunciar estos actos conlleva a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

#### Sección 9: Abuso de un cliente

El abuso físico o mental documentado de un cliente será motivo de despido inmediato.

#### Sección 10: Asistencia a la capacitación obligatoria

La inasistencia a las capacitaciones obligatorias programadas por parte de un empleado será causal de medidas disciplinarias, salvo que existan circunstancias especiales que hayan impedido su asistencia.

### Sección 11: Plazo para realizar la notificación

Un empleado que renuncie a su empleo sin notificarle al Empleador con dos (2) semanas de anticipación, se considerará despedido con causa, salvo que las circunstancias mitiguen dicho suceso.

### Sección 12: Reglas de seguridad, trabajo & protección

La Unión recibirá copias de todas las reglas de seguridad, trabajo y protección, así como cualquier otra regla de conducta establecida por el Empleador.

### Sección 13: No llamar ni presentarse

No llamar ni presentarse se define como no presentarse para realizar una asignación sin notificarle al Empleador, salvo que existan circunstancias especiales que hayan impedido su notificación. El primer caso de no llamar ni presentarse será motivo de una advertencia por escrito; el segundo será motivo de suspensión no remunerada de hasta tres (3) días hábiles; y el tercero será motivo de desvinculación laboral.

### Sección 14: Abandono del trabajo

Un empleado que no se presente a trabajar según lo programado por tres (3) días hábiles consecutivos sin notificarle al Empleador, salvo que existan circunstancias especiales que hayan impedido su notificación, se considerará que ha abandonado su trabajo, y se dará por terminado su vínculo laboral.

## **Artículo 13. PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES**

### Sección 1: Definición

Por el presente, una reclamación se considera una demanda contra, o disputa interpuesta ante el Empleador por parte de un empleado o la Unión que implica una supuesta violación por parte del Empleador de los términos de este Contrato y/o del Manual para el Empleado. Un empleado individual o un grupo de empleados tendrán derecho a presentar reclamaciones y a que dichas reclamaciones se ajusten sin la participación de la unión, siempre y cuando el ajuste no contradiga los términos de este Contrato y/o del Manual para el Empleado y el representante correspondiente de la unión haya tenido la oportunidad de estar presente al momento de realizar dicho ajuste.

### Sección 2: Proceso

Las reclamaciones se manejarán de la siguiente manera:

La compañía y la unión acuerdan que, siempre que sea posible, los problemas deben resolverse lo antes posible.

#### *Paso Uno:*

La reclamación se debe elaborar por escrito y el demandante y/o la unión la deben presentar al Director de la Agencia o a su representante designado en un plazo de cuarenta y cinco (45) días calendario siguientes a la fecha de ocurrencia de los hechos o a la fecha en que se conoció la supuesta violación; siempre y cuando, en el caso de una reclamación basada en el despido de un empleado o relacionada con este, se presente dicha reclamación

por escrito en un plazo de cuarenta y cinco (45) días calendario siguientes a la fecha del despido. La compañía responderá por escrito en un plazo de 15 días hábiles.

*Paso Dos:*

Si el demandante y el empleador no han llegado a un acuerdo o el calendario de trabajo de la compañía ha expirado, el demandante y/o la unión deben presentarle la reclamación al Vicepresidente Regional o a su representante designado en un plazo de treinta días (30) calendario siguientes a la última respuesta de la compañía o, si no se recibió respuesta, en un plazo de treinta (30) días calendario siguientes a la fecha límite de respuesta de la compañía. La compañía responderá por escrito en un plazo de 15 días hábiles.

*Paso Tres:*

Si no se llega a un acuerdo o el Empleador no responde en un plazo de quince (15) días hábiles siguientes a la fecha en que recibe la reclamación según lo dispuesto en el Paso Dos, la Unión deberá, dentro de los siguientes treinta (30) días calendario, notificarle al Vicepresidente Regional su intención de realizar un arbitraje. Los plazos establecidos en este Artículo pueden ampliarse por mutuo acuerdo del representante oficial de las partes.

Sección 3:

En caso de que una disputa dé lugar a un arbitraje, la Unión y el empleador deben hacer un esfuerzo de buena fe para acordar un árbitro. En caso de que la unión y el empleador no puedan llegar a un acuerdo, y a más tardar cinco (5) días hábiles después de la recepción de la primera solicitud de arbitraje, la Unión y el empleador deben seleccionar la lista de árbitros de la siguiente manera:

- (a) El Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) debe enviarle a la unión y a Addus una lista de siete (7) árbitros.
- (b) En un plazo de diez (10) días hábiles siguientes a la recepción del panel de arbitraje, las partes se deben reunir para seleccionar y colocar en orden numérico a los árbitros eliminando alternativamente los nombres de la lista.
- (c) La parte que se elimine en primer lugar será seleccionada mediante el lanzamiento de una moneda.

La jurisdicción del árbitro imparcial se limita a:

- (1) La adjudicación de los asuntos que, de conformidad con los términos explícitos de este Contrato o del Manual para el Empleado, y el acuerdo de sometimiento a arbitraje que establece el asunto o los asuntos sujetos a arbitraje, se deben acordar entre las partes del presente;
- (2) La interpretación de los términos específicos de este Contrato y/o del Manual para el Empleado que sean aplicables al asunto particular presentado al árbitro;

(3) El pronunciamiento de una decisión o fallo que de ninguna manera modifique, agregue, elimine, cambie o enmiende cualquier término o condición de este Contrato o del Manual para Empleado y/o que entre en conflicto con cualquiera de las disposiciones de este Contrato y/o del Manual para Empleado; y

(4) El pronunciamiento de una decisión o fallo basado únicamente en las pruebas y los argumentos presentados al árbitro por las partes correspondientes.

(5) El pronunciamiento de una decisión que involucre la administración o interpretación de planes o contratos de seguros, incluyendo planes de pensión; y aquellos asuntos relacionados con la interpretación de las reglas del plan de salud y dental, y el costo para los empleados, la unión y la compañía. El árbitro no tendrá jurisdicción sobre las reglas internas del plan de seguros en sí, que están fuera del control del empleador.

#### Sección 4:

El árbitro tomará una decisión en un plazo de treinta (30) días calendario siguientes a la audiencia. La decisión será definitiva y vinculante para el Empleador, la Unión y los empleados afectados, siempre y cuando esto no le impida a ninguna de las partes de este Contrato solicitar una revisión judicial según lo dispuesto por la ley. Los costos del arbitraje correrán a cargo de la parte perdedora.

### **Artículo 14. DERECHO DE ACCESO A LA PROPIEDAD DEL EMPLEADOR**

#### Sección 1:

El Empleador acepta dejar entrar a sus oficinas al representante autorizado de la Unión con el propósito de concertar las reclamaciones y gestionar otros asuntos legítimos y competentes de la Unión. El representante debe informarle al Empleador sobre dichas visitas, incluyendo el propósito y la duración prevista de la misma, al menos con 48 horas de anticipación, solicitando acceso al Director de la Agencia o a su representante designado. La Compañía debe destinar un espacio razonable dentro de su oficina local para llevar a cabo los asuntos descritos anteriormente. El representante de la unión solo estará presente en el espacio provisto en virtud de la HIPAA y otras regulaciones de confidencialidad.

#### Sección 2:

Durante la implementación de la sección anterior, no se debe interferir con las actividades productivas del Empleador.

### **Artículo 15. COMITÉ DE RELACIONES ENTRE EL EMPLEADOR Y LOS EMPLEADOS**

#### Sección 1:

El Empleador y la Unión deben establecer Comités de Relaciones entre el Empleador y los Empleados. El propósito de los Comités será considerar asuntos que afecten las relaciones entre el Empleador, la Unión y los empleados, y recomendar medidas para mejorar la atención al cliente en

particular y a la industria en general; disponiéndose, sin embargo, que el Comité no debe entablar negociaciones, ni debe considerar asuntos que se relacionen propiamente con una reclamación.

### Sección 2:

El Comité estará compuesto hasta por cinco (5) representantes de la Unión, incluido un representante de salud y seguridad, y hasta por cinco (5) representantes de del área administrativa y directiva. Además, el Presidente, los Ejecutivos de las organizaciones, o sus designados podrán asistir a las reuniones. Otras disposiciones relativas a este Comité son las siguientes:

- a) El Comité estará copresidido por uno de los Representantes de la Unión y uno del Empleador.
- b) El Comité podrá reunirse trimestralmente, pero no menos de una vez por año calendario, en cualquier momento que sea mutuamente conveniente para la Unión y el Empleador.
- c) Las reuniones del Comité se programarán, de modo que los empleados no estén trabajando en el momento que se llevan a cabo dichas reuniones.
- d) La Unión y el Empleador elaborarán una agenda para presentársela al Comité al menos cinco (5) días hábiles antes de la reunión programada.
- e) Los miembros del Comité de empleados reciben su salario regular por participación.
- f) Las actas acordadas de las reuniones se presentarán al Empleador y a la Unión en un plazo de veinticinco (25) días hábiles siguientes a la reunión.
- g) La facultad del Comité no va más allá de brindar sugerencias o soluciones apropiadas a los problemas identificados acordados por los copresidentes.

El Empleador y la Unión analizarán cada punto recomendado por escrito dentro de los veinticinco (25) días hábiles a los miembros del Comité.

## **Artículo 16. EXONERACIONES/SALVEDADES**

### Sección 1: Exoneración

La exoneración de cualquier infracción o condición de este Contrato por cualquiera de las partes no constituirá un precedente ni una exoneración de cualquier infracción o condición similar posterior.

### Sección 2: Salvedades

En caso de que cualquier Artículo, Sección o parte de este Contrato, o las aplicaciones de dicha disposición a persona o circunstancia alguna sean declarados inválidos por un tribunal de jurisdicción competente o sean contrarios a cualquier ley local, estatal o federal aplicable, las disposiciones restantes de este Contrato no se invalidarán y permanecerán en plena vigencia y efecto.

## **Artículo 17. MODIFICACIÓN**

No se podrá enmendar, modificar, cambiar, alterar ni exonerar ninguna disposición o término de este Contrato, salvo que las partes del presente lo acuerden por escrito.

## **Artículo 18. SUCESIÓN**

### **Sección 1: Notificación**

Addus acuerda notificarle a la Unión en caso de que se le informe a la Comisión de Bolsa y Valores (SEC) sobre alguna transacción que pueda afectar los intereses de los miembros de la Unión. Addus acuerda notificarle a cualquier posible comprador sobre sus contratos colectivos de trabajo con la Unión y hará que la aceptación de dichos Contratos sea una condición para cualquier venta, compra o cualquier otra forma de transferencia de su negocio, total o parcialmente, a cualquier otra persona o entidad.

### **Sección 2: Subcontratación**

Addus no subcontratará ningún trabajo de la unidad de negociación. En caso de que Addus entable una relación comercial que pueda afectar a los miembros de la Unión, Addus lo notificará de inmediato.

## **Artículo 19. SALUD Y SEGURIDAD**

### **Sección 1: Disposiciones generales**

La Compañía y la Unión reconocen la importancia de tener condiciones de trabajo que no amenacen ni pongan en peligro la salud o seguridad de los empleados o clientes. No se le exigirá a ningún empleado que trabaje en ninguna situación que amenace o ponga en peligro su salud o seguridad.

Tales situaciones incluyen: amenazas de lesiones físicas para el empleado; animales peligrosos; riesgos de incendio; comportamiento abusivo y/o acoso sexual al empleado por parte del cliente o de personas del ámbito doméstico; o cualquier otra situación que represente una amenaza clara y evidente para la salud o seguridad del empleado.

El empleado debe informarle inmediatamente a la Compañía sobre cualquier condición laboral que amenace o ponga en peligro la salud o la seguridad de un empleado o cliente. Se pondrá a disposición de todos los empleados un número de emergencia donde los empleados, en cualquier momento de su jornada laboral, puedan comunicarse con un representante de la compañía en caso de emergencia.

La Compañía pondrá a disposición cualquier equipo de protección que el empleado necesite para brindarle protección razonable a la salud del empleado. No se les exigirá a los empleados que proporcionen por su propia cuenta equipos de limpieza, suministros o prendas de protección para realizar cualquier tarea para un cliente. No se le exigirá a ningún empleado que realice ninguna tarea para la cual la Compañía o el cliente no puedan o no proporcionen el equipo de limpieza,



los suministros o las prendas de protección necesarios. Si surge una situación en la que no se cuenta con suficientes suministros o materiales de limpieza, el empleado le informará la situación de inmediato a su supervisor.

### Sección 2: Vacunas

Los empleados deben recibir, previa solicitud, vacunas contra la gripe, según lo prescrito por las normas médicas, cuyo costo corra por cuenta del empleador, utilizando el sistema de entrega más rentable disponible en la comunidad, o según la opción sin costo que elija el empleado.

El empleador le ofrecerá al empleado tratamiento sin costo por su exposición en el lugar de trabajo a las infecciones de hepatitis de acuerdo con las pautas de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC).

## **Artículo 20. DIGNIDAD Y RESPETO**

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

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

Este artículo no tiene la intención de restringir la capacidad de la Compañía o la Unión para comunicarse con los empleados o miembros de la Unión en relación con diferencias o desacuerdos comerciales entre la Compañía y la Unión.

La Compañía acuerda, como parte de la orientación a los empleados, informarle a todo el personal administrativo que la participación en campañas contra la unión entre el personal de la Unión o aquel que no haga parte de ella y la difusión de información que desaliente la adquisición de la membresía de la unión están en contra de la política de la Compañía y están sujetas a medidas disciplinarias.

La Unión acuerda, como parte de la orientación del personal de la unión, informarle a todo su personal que la participación en campañas contra la Compañía entre el personal de la Unión o aquel que no haga parte de ella y la divulgación de información negativa para la Compañía están en contra de la política de la Unión y están sujetas a medidas disciplinarias.

## **Artículo 21. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES LABORALES Y PLANES DE CUIDADO**

Todos los empleados recibirán una descripción por escrito de las funciones laborales en la que se menciona lo que tendrán que realizar en el puesto que ocupen.

Al recibir a un nuevo cliente, se les proporcionará a todos los empleados un plan de cuidado detallado que establece qué cuidados específicos requiere cada cliente en particular. Si surgen problemas con la comprensión del plan de cuidado por parte de un cliente o empleado, la Compañía tomará todas las medidas necesarias para garantizar la plena comprensión del plan de cuidado tras estar al tanto del problema. Cualquier cambio en los planes de cuidado será notificado a los empleados.

## **Artículo 22. LICENCIAS**

### **Sección 1: Licencias no remuneradas**

Los empleados gozarán de todos los derechos y privilegios previstos en la Ley de Licencia Médica y Familiar de 1993; y en otras leyes federales y estatales que regulan la licencia médica y/o de maternidad según se describe en la política de la Compañía.

Los empleados podrán solicitar una licencia no remunerada, presentando una solicitud por escrito a su supervisor inmediato. Se podrá otorgar una licencia intermitente o una licencia de horario reducido en casos en los que el Empleado, su hijo, cónyuge o padre padezca una enfermedad. Para todas las solicitudes de licencia médica y familiar, los empleados deben completar y enviar todos los formularios requeridos a Recursos Humanos, como se describe en la política de Licencia Médica y Familiar de la Compañía. La decisión de otorgar una licencia no remunerada será a discreción del Empleador, salvo que el Empleador les otorgue licencia no remunerada a empleados elegibles por las siguientes razones y periodos mínimos:

- Licencia familiar: 6 meses o según lo dispuesto por la ley, el periodo que sea mayor.
- Licencia médica: duración de la licencia necesaria según constancia médica.
- Licencia militar y de servicio activo: según lo dispuesto por la ley federal.

Las licencias no se deben interpretar como una interrupción en el servicio. Todas las licencias no serán remuneradas, salvo cuando la licencia esté cubierta por vacaciones acumuladas. Los empleados que regresen a trabajar serán reincorporados a la planta permanente. El Empleador podrá transferir temporalmente al Empleado a otro puesto disponible, con salario y beneficios equivalentes, que se adapte mejor a las necesidades de planificación del Empleado.

En el caso de empleados con más de un (1) año de servicio con el Empleador se les debe otorgar una licencia personal de hasta doce meses. Los empleados que soliciten una Licencia Personal deben presentarla por escrito ante el director de la agencia. El Empleador debe responder a una solicitud de Licencia Personal por escrito en un plazo de diez (10) días hábiles. Si el Empleador no puede atender la solicitud de Licencia Personal de un Empleado, debe mencionar las razones y brindar alternativas para atender dicha solicitud, por ejemplo, reprogramación o aplazamiento. Los empleados que regresen después de tener una Licencia Personal de doce meses o menos

serán reincorporados al mismo puesto que tenían antes de la licencia y tendrán la misma cantidad de horas programadas, pero no necesariamente el (los) mismo(s) cliente(s).

#### Sección 2: Regreso después de tener una licencia

El Empleado que regrese después de tener una licencia autorizada tiene derecho a ser reincorporado a su mismo puesto. El Empleador hará un esfuerzo de buena fe para reincorporar a su asignación y horario anterior o similar a los Empleados que regresan después de tener una licencia autorizada. Un empleado que no regrese a trabajar en un plazo de 3 días hábiles siguientes al vencimiento de una licencia y/o que no haya obtenido una extensión de la misma antes de su vencimiento se considerará que ha dado por terminado su vínculo laboral de forma voluntaria.

#### Sección 3: Programa de regreso al trabajo

Cuando sea posible, el Empleador brindará oportunidades de trabajo alternativas a los empleados que hayan sufrido lesiones en el trabajo. El Empleador debe trabajar en estrecha colaboración con el empleado y su médico para determinar si puede regresar y asumir sus labores modificadas, así como las restricciones de nivel de actividad y/o asignaciones que se deben cumplir.

### **Artículo 23. VOLUMEN DE TRABAJO**

#### Sección 1:

La Compañía y la unión acuerdan que ambas están interesadas en que los Empleados a tiempo completo trabajen, tantas horas como les sea posible y estén dispuestos a hacerlo, hasta 40 horas por semana; que el Empleador puede asignar tantas horas como esté autorizado; y que los clientes deben recibir sus horas de atención y apoyo cuando lo deseen.

#### Sección 2:

La Compañía acepta continuar su práctica de flexibilidad relativa al volumen de trabajo. El volumen de trabajo se debe determinar de acuerdo con criterios como la aceptación mutua, la compatibilidad del cliente y el empleado, las necesidades especiales relacionadas, las habilidades especiales requeridas, el número de horas que el empleado está dispuesto a trabajar, la ubicación, la distancia del traslado y factores similares.

#### Sección 3:

Se reconoce que la Compañía podrá suspender las asignaciones de un empleado de acuerdo con criterios como la aceptación mutua y la compatibilidad del cliente y el empleado, las necesidades y las habilidades especiales requeridas por el caso. La Compañía hará todo lo posible por evitar tales casos de interrupción, pero en las circunstancias en que sea necesario, la Compañía hará todo lo que esté a su alcance para proporcionarle a dicho empleado una asignación similar.

#### Sección 4:

Cuando un empleado desee una asignación adicional, un cambio de asignación u horas adicionales, debe comunicarle a su supervisor, quien ingresará el nombre de dicho empleado en un registro que se mantendrá para este propósito. Se alienta al empleado a enviar por escrito cualquier solicitud de asignación.

### Sección 5:

La Compañía acepta mantener un registro de los empleados disponibles. Siempre que sea posible, las asignaciones se deben realizar con base en este archivo de acuerdo con la evaluación de la Compañía relativa a la complejidad de cada caso. En igualdad de condiciones, se le debe ofrecer la asignación al empleado calificado más antiguo en el archivo. Si este empleado rechaza la asignación, se ofrecerá al siguiente empleado calificado más antiguo, y así sucesivamente. Se acuerda que, debido a los requisitos de plazos contenidos en los contratos, la Compañía solo debe hacer un esfuerzo de buena fe para cumplir con esta sección. Además, la Unión y la Compañía acuerdan que el empleado documentará por escrito el rechazo de una asignación la siguiente vez que visite la oficina.

El Empleador promueve y acuerda aceptar nuevas referencias de trabajadores de la Unión y tenerlas en cuenta para el empleo.

## **Artículo 24. ANTIGÜEDAD**

### Sección 1: General

Los empleados que culminen el periodo de prueba deben ser acreditados con antigüedad retroactiva a la fecha de contratación. La antigüedad se definirá como el tiempo de servicio prestado dentro de la unidad de negociación desde la fecha de contratación. La antigüedad se debe utilizar para determinar las tasas salariales y el derecho a adquirir otros beneficios como se especifica en este contrato.

### Sección 2: Desvinculación

La antigüedad se anulará en casos de despido por justa causa, renuncia voluntaria o si no regresa al trabajo después de una recontractación, de acuerdo con la disposición de la Sección 5 de este artículo. En casos de renuncia voluntaria, la Compañía, a su entera discreción, podrá optar por volver a contratar a un empleado en la planta permanente que tenía anteriormente.

### Sección 3: Asignaciones de trabajo

En todos los asuntos relacionados con nuevas asignaciones de trabajo y oportunidades de trabajo adicional, debe prevalecer el principio de antigüedad, siempre y cuando las nuevas asignaciones de trabajo y/o la asignación de trabajo adicional no den como resultado horas extras y/o costos de desplazamiento injustificados.

Se entiende además que, debido a los requisitos de idioma, habilidad y/o de “preferencia del usuario”, el Empleador podrá pasar por alto a un empleado de alto rango que, en virtud de la antigüedad, se le debería asignar un cliente en particular. En tales casos, la asignación será para el empleado de mayor antigüedad disponible que pueda satisfacer los requisitos de idioma/habilidad y/o “preferencia del usuario”. Además, en tales casos, el Empleador le debe dar al empleado que no se tuvo en cuenta la siguiente oportunidad de asignación de trabajo adicional, sujeto a las disposiciones de esta sección.

#### Sección 4: Despidos

Un despido se define como una reducción permanente del número de personas contratadas por un Empleador en una sucursal u oficina. En caso de que sea necesario realizar una reducción del personal, el Empleador se reunirá con la Unión tan pronto como sea posible para identificar las razones por las que se requiere dicha reducción y el número de Empleados afectados.

En caso de que se deba proceder con los despidos, se debe despedir primero al (a los) empleado(s) con menor antigüedad en una sucursal, siempre y cuando los empleados que conserven su trabajo en esa sucursal estén calificados para realizar el trabajo restante; disponiéndose además que el Empleador no está obligado a reasignarle a un Empleado un trabajo que requiera más de una hora adicional de desplazamiento (en automóvil) entre clientes. El Empleador acuerda notificar el despido a los empleados afectados con diez (10) días de anticipación.

Un empleado que fue despedido o reasignado puede rechazar la(s) nueva(s) asignación(es) si no se siente calificado para prestar la atención requerida o si la(s) asignación(es) adicional(es) implica(n) más de cuarenta y cinco (45) minutos de desplazamiento (en automóvil) desde su hogar hasta el primer cliente del día o desde el último cliente del día hasta su hogar.

#### Sección 5: Recontratación

Los empleados deben ser recontratados por orden de antigüedad (el más antiguo será recontratado primero), siempre y cuando las personas recontratadas estén calificadas para realizar el trabajo asignado.

Para tener derecho a una recontratación, un empleado despedido debe mantener su información actualizada (como dirección y número de teléfono) para que el Empleador se pueda poner en contacto. El Empleador debe notificarles la recontratación a los trabajadores despedidos mediante carta certificada. Cuando se ofrece la recontratación posterior al despido, el Empleado debe indicar la aceptación y disponibilidad para trabajar en un plazo de cinco (5) días siguientes a la recepción de la carta, salvo que circunstancias inusuales le impidan regresar a sus labores en ese periodo.

### **Artículo 25. REGISTROS Y PERIODOS DE PAGO**

#### Sección 1:

Los empleados deben recibir una copia detallada de sus deducciones en cada periodo de pago, que incluya las horas trabajadas y el salario devengado, la tasa salarial, los salarios acumulativos a la fecha y cualquier deducción regular detallada, incluyendo cualquier deducción de cuotas debidamente autorizada, de acuerdo con los procedimientos de nómina de las Empresas.

#### Sección 2:

Mediante notificación a la Compañía con mínimo siete (7) días calendario de anticipación, un representante de la Unión debidamente autorizado podrá, durante el horario laboral normal, examinar las planillas horarias, el rendimiento laboral u otros registros relacionados con la compensación de un empleado y/o beneficios adicionales, en caso de disputa relativa a

contribuciones y/o salarios. La Unión no debe ejercer este derecho de modo tal que afecte los negocios de la Compañía.

### Sección 3:

El pago de los salarios se debe realizar como mínimo dos veces al mes, a menos que las partes acuerden modificar dicho calendario de pagos. La compañía debe poner a disposición de todos los empleados el calendario de pagos. Si un día de pago cae en sábado, el cheque se distribuirá el viernes anterior. Si un día de pago cae en domingo, los cheques se distribuirán el lunes siguiente, a menos que dicho lunes sea feriado, en cuyo caso los cheques se distribuirán el viernes anterior; o salvo que la sucursal, a partir de la firma de este Contrato, distribuya los cheques un viernes.

### Sección 4:

En caso de que un empleado no reciba su sueldo el día de pago o el monto sea incorrecto debido a un error administrativo, se debe emitir un nuevo cheque en un plazo de (3) días hábiles siguientes a la fecha de pago, siempre y cuando la compañía tenga conocimiento del problema en la fecha de pago o el primer día hábil siguiente a la misma.

### Sección 5:

Se prevé que, durante la vigencia de este contrato, la Compañía siga usando y expandiendo el uso de la Verificación Electrónica de Visitas (EVV), ya sea a través de regulaciones estatales o federales o por su propia voluntad. La implementación de la EVV u otro sistema electrónico podría ser una alternativa a la necesidad y al uso de planillas horarias, comprobantes de viajes/millas y otra documentación en físico de los empleados. Las partes negociarán cualquier impacto que esta tecnología pueda tener en otras partes del Contrato o en los intereses económicos de los empleados. La Compañía cree que esta tecnología mejorará la satisfacción laboral y la eficiencia de los empleados. La Compañía acuerda reunirse con la Unión y solicitar su opinión en la planificación de las actividades de capacitación y los cambios de política/procedimiento requeridos a partir del uso de esta tecnología, antes de implementar este programa en cualquier estado y para revisar su impacto e identificar áreas que necesiten mejoras después de la implementación.

## **Artículo 26. CUMPLIMIENTO DE LOS ESTATUTOS EXISTENTES**

Las partes acuerdan cumplir con todas las ordenanzas municipales aplicables y los estatutos estatales y federales, incluyendo, entre otros, todos los estatutos relacionados con la discriminación laboral y el pago de salarios y cumplimiento de horarios, en la medida en que dichas ordenanzas o estatutos tengan un impacto en las condiciones de laborales de los empleados de la unidad de negociación.

## **Artículo 27. PRÁCTICAS PASADAS**

Sujeto a las otras disposiciones del Contrato, todas las condiciones relacionadas con salarios, horas de trabajo y otros términos, condiciones y beneficios laborales conservarán la misma vigencia que tenían al momento de la firma de este Contrato.

## **Artículo 28. DÍA DE LA DEFENSA DE LA ATENCIÓN DOMICILIARIA**

El Empleador acuerda otorgarle hasta al 15 por ciento (15 %) de los Empleados de la unidad de negociación en cada estado, según el orden de llegada y los días específicos de licencia remunerada, hasta dos días por año calendario, según lo establezca la unión, para participar en las actividades de defensa de la atención domiciliaria. Las solicitudes de días adicionales podrán otorgarse sucursal por sucursal, y el empleador no debe denegarlas sin causa justificada.

La Compañía acuerda que en los casos en los que no se cumpla la asignación del 15 %, los empleados que participen en el Día de Defensa de Atención Domiciliaria podrán solicitar días adicionales de licencia remunerada para trabajar en las actividades de defensa, y el Empleador no debe denegarlas sin causa justificada.

Los Días de Defensa de la Atención Domiciliaria se destinan para fines de intervención pública y defensa ante cualquier gobierno, legislatura o congreso estatal o federal sobre asuntos relacionados con la atención domiciliaria o servicios de salud en el hogar y otra legislación de beneficio mutuo, según lo acordado previamente por ambas partes.

La Unión debe nombrar, notificándole por escrito al Empleador, a los empleados que soliciten dicha licencia, al menos con catorce (14) días calendario de anticipación, salvo en situaciones de emergencia tras acuerdo de ambas partes. Las solicitudes de licencia deben tener en cuenta las necesidades del cliente; no obstante, el Empleador no debe denegarlas sin causa justificada. El Empleador debe comunicarle de inmediato a la Unión cualquier dificultad en relación con el otorgamiento de solicitudes de licencia.

Los empleados con licencia remunerada por el Día de Defensa de la Atención Domiciliaria deben recibir su tasa salarial regular por las horas programadas de ese día. Para este efecto, tal tiempo no se debe contabilizar como horas extras ni vacaciones remuneradas.

## **ARTÍCULO 29 - CATEGORÍAS DE EMPLEADOS**

### **Sección 1: Empleados a tiempo completo**

Los empleados a tiempo completo son aquellos que normalmente están programados para trabajar, y que trabajan regularmente treinta y dos (32) horas o más por semana. Los empleados a tiempo completo tienen derecho a beneficios económicos adicionales (seguro médico y dental, vacaciones y días feriados remunerados, licencia remunerada por enfermedad y Plan 401 (k)) según lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo. Ningún empleado verá una reducción en su salario o beneficios actuales como resultado de este Contrato, salvo en aquellos casos en que el empleado elija transferirse a una unidad no beneficiada.

### **Sección 2: Empleados a tiempo parcial**

Los empleados a tiempo parcial son aquellos que normalmente están programados para trabajar, y que trabajan regularmente entre veinte (20) y treinta y uno punto nueve (31.9) horas por semana. Los

empleados a tiempo parcial tienen derecho a las contribuciones del Plan 401 (k). Los empleados a tiempo parcial también tienen derecho a licencia remunerada por enfermedad y vacaciones acumuladas con base en un cálculo prorrateado de horas regulares y horas extras trabajadas, solo como se define en el Artículo de Licencia por Vacaciones y Licencia Remunerada por Enfermedad. Ningún empleado verá una reducción en su salario o beneficios actuales como resultado de este Contrato, salvo en aquellos casos en que el empleado elija transferirse a una unidad no beneficiada.

Las horas acumuladas solo se pueden incluir, en la medida en que se utilicen las horas regulares programadas en los días de licencia. Las horas regulares se definen como horas no urgentes o no programadas. Los empleados que, por causas ajenas a su voluntad, no alcancen el estado de tiempo completo según lo definido anteriormente, ni alcancen el nivel de elegibilidad de beneficios estipulado en otras partes de este Contrato, por un periodo de dos (2) meses consecutivos, no perderán los beneficios derivados de este Contrato, siempre y cuando estén disponibles y acepten asignaciones razonables para recuperar su estado anterior. Los empleados que, por causas ajenas a su voluntad, no alcancen el estado de tiempo completo según lo definido anteriormente, ni alcancen el nivel de elegibilidad de beneficios estipulado en otras partes de este Contrato, por un periodo de dos (2) meses consecutivos, perderán la elegibilidad de beneficios a tiempo completo y tampoco acumularán beneficios a tiempo completo. Además, los beneficios del seguro de salud se darán por terminados el último día del mes en que finalice la elegibilidad del empleado. En tal caso, se le ofrecerán al empleado los beneficios de COBRA.

### Sección 3: Flexibilidad de horario para los empleados

Cuando se contrate a un nuevo empleado, se le preguntará cuántas horas por semana y qué días de la semana quiere trabajar. El Empleador hará todo lo posible para asignarle al empleado las horas solicitadas en los días que el empleado indique que está disponible para trabajar, pero no debe exigirle al empleado que trabaje más de las horas solicitadas. Una vez que un empleado se comprometa a trabajar un cierto número de horas por semana, se le exigirá que acepte asignaciones de clientes por esa cantidad de horas. Los empleados actuales que deseen aumentar o disminuir sus horas semanales deben presentarle la solicitud por escrito al Empleador con al menos dos (2) semanas de anticipación. Las solicitudes se deben otorgar de acuerdo con las disposiciones de este Contrato y no deben interferir con la capacidad del Empleador para prestar los servicios.



## **ARTÍCULO 30 - HORAS DE TRABAJO**

### **Sección 1: La semana laboral normal**

La semana laboral normal comprende cuarenta (40) horas de trabajo por semana, de viernes a jueves. Las horas extras, calculadas a una tasa de uno punto cinco (1.5) de la tasa regular, se pagan por horas de trabajo que excedan las cuarenta (40) horas a la semana. El tiempo de desplazamiento entre las ubicaciones de los clientes se considera tiempo de trabajo en el cálculo de las horas trabajadas por compensación de horas extras. Se espera que los empleados trabajen dentro de las horas autorizadas por el Empleador, a menos que tenga autorización previa o en el caso de una emergencia no programada. Los empleados deben notificarle al Empleador lo antes posible, pero a más tardar dos (2) horas después de que alguna emergencia no programada requiera que trabajen horas extras. A los efectos de este Contrato, se incluye la definición de empleados a tiempo completo y tiempo parcial en el Artículo 29, Categorías de Empleados, Secciones 1 y 2.

### **Sección 2: Horas extras contadas a partir de las 40 horas semanales de trabajo**

Las horas extras para los empleados que tienen un horario de trabajo regular corresponden a las horas trabajadas que exceden las cuarenta (40) horas por semana laboral. Las horas extra para los empleados que tienen un horario de trabajo alternativo acordado corresponde a un tiempo que excede el turno diario programado o las cuarenta (40) horas por semana laboral. Las horas extra para los empleados que tienen un horario de trabajo flexible corresponde a un tiempo que excede las horas acordadas por día o un tiempo que excede las cuarenta (40) horas por semana laboral.

## **ARTÍCULO 31 - CAPACITACIÓN**

La capacitación es un requisito para mantener el empleo en Addus Healthcare. Los empleados recibirán una remuneración por concepto de las capacitaciones requeridas por el Empleador, según su tasa salarial base. La capacitación que se requiere para cumplir con los requisitos mínimos de trabajo (como los casos en que se requiere CNA) se considerará responsabilidad exclusiva del empleado, tanto en términos de costos como de tiempo libre, y no será remunerada. Se les exige a todos los empleados que realicen el curso de capacitación básica, salvo que tengan un certificado de capacitación equivalente que cumpla con los requisitos de Addus Healthcare. El Director de Addus Healthcare o su designado tendrán la entera discreción para determinar si la capacitación previa de los empleados cumple con los requisitos de Addus Healthcare. En caso de que las credenciales de los empleados, requeridas por la ley o el contrato estatal, no estén vigentes, el empleado no podrá prestar los servicios que requieran dichas credenciales hasta que pueda presentar un certificado de cumplimiento de los requisitos actuales.

## **ARTÍCULO 32 - APARIENCIA DE LOS EMPLEADOS**

Los empleados deben mantener una apariencia que sea acorde con los deberes, funciones y ambiente de trabajo de conformidad con la “Política de Apariencia de los Empleados”. Los nuevos empleados deben recibir un manual en el momento de su contratación y este debe estar disponible para su revisión durante el horario laboral en las sucursales.

## **ARTÍCULO 33 - TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO**

### **Sección 1: Tiempo de desplazamiento remunerado**

Se le debe pagar a los empleados el tiempo de desplazamiento entre las ubicaciones de los clientes en función del tiempo real requerido para el desplazamiento y el tiempo de desplazamiento entre la residencia de un cliente y el lugar donde se realizan las capacitaciones obligatorias en el trabajo, si la cita con ese último cliente se completa menos de treinta (30) minutos antes y/o después que ocurra la capacitación en el trabajo. El tiempo de desplazamiento corresponde al tiempo de trabajo empleado para el cálculo de las horas trabajadas y se pagará a la tasa salarial base del empleado. El Empleador y el empleado tendrán derecho a utilizar Mapquest, Rand McNally u otros recursos como guía para identificar los reembolsos de tiempo de desplazamiento; sin embargo, el pago real se basará en el tiempo real de desplazamiento. A los empleados que utilizan el transporte público para realizar los desplazamientos autorizados relacionados con el negocio, se les debe pagar el tiempo real de desplazamiento en “autobús”, excluyendo el tiempo que un empleado espera en una parada de autobús determinada.

### **Sección 2: Reembolso de millas**

Las Millas por Recados, definidas como un viaje semanal a una tienda de comestibles local, la recogida de medicamentos con prescripción necesarios que no está incluida en el viaje semanal de compras, o el transporte de un cliente a una cita con el médico en el automóvil del empleado, según lo autorizado por el Administrador del Caso AAA y el Coordinador de Servicios Addus respectivos, se debe pagar a una tasa de \$0.485 por milla. Los empleados que utilizar el transporte público no tendrán derecho al reembolso de millas por los pasajes que les sean cobrados. El Empleador se reserva el derecho, y no está obligado, a comprar y emitir cupones de tarifas múltiples, boletos o vales para uso de los empleados.

### **Sección 3: Recibos**

Si la gerencia acuerda el reembolso de los pasajes de autobús, los empleados deben proporcionar documentación de los costos de transporte público.

#### Sección 4: Uso del vehículo

Los empleados en todo momento mientras estén trabajando solo deben utilizar vehículos cubiertos por un seguro de responsabilidad civil, de conformidad con las leyes y regulaciones del Estado de Oregón. El Empleador podrá exigir comprobante del seguro de responsabilidad civil y licencia de conducción vigente.

#### Sección 5: Inspección del vehículo

El Empleador se reserva el derecho a inspeccionar, o hacer que se inspeccione, cualquier vehículo utilizado por los empleados que tenga como propósito el transporte de clientes.

#### Sección 6: Documentación/rutas de viaje

Un empleado debe presentar la documentación correspondiente de los gastos reembolsados de conformidad con este Artículo, si así lo solicita el Empleador, y debe ajustarse específicamente a todos los horarios, reglas y rutas de viaje establecidas por este último.

#### Sección 7: Multas

El Empleador no será responsable por ninguna infracción de tránsito o multa de estacionamiento relacionada con la operación de un vehículo por parte del empleado en relación con el trabajo derivado de este Contrato.

### **ARTÍCULO 34 - SALARIOS**

Addus se compromete a trabajar de manera proactiva y de buena fe con SEIU Local 503 y OPEU para conseguir aumentos en las tasas contractuales que pagan todas las Agencias de Servicios para Personas Mayores del Condado, y así asegurar fondos adicionales durante la vigencia de este Contrato.

#### Sección 1: Tasas salariales regulares por hora

Las siguientes escalas salariales se deben implementar como se indica, salvo que ambas partes, tanto el Empleador como la Unión, lo acuerden por escrito. Los empleados cada año deben avanzar un paso. Los empleados contratados después del 1 de agosto de 2017 serán contratados en el Paso 1 que se detalla a continuación y pasarán al siguiente paso en la escala en sus aniversarios posteriores de la fecha de contratación. Ningún empleado verá una reducción en su salario y beneficios como resultado de este Contrato.

Las siguientes tarifas están vigentes en las fechas que se detallan a continuación.

**Escala salarial fuera del área de Portland Metro**

Servicios de Ama de Casa/Limpieza (HM o HC) y Servicios de Cuidado Personal (PC)

	<b>Paso 1</b>	<b>Paso 2</b>	<b>Paso 3</b>	<b>Paso 4</b>	<b>Paso 5</b>
1/10/2017	<b>(0 a 12 meses)</b>	<b>(1 año)</b>	<b>(2 años)</b>	<b>(5 años)</b>	<b>(más de 8 años)</b>
HM-HC	\$11.00	\$11.20	\$11.40	\$11.60	\$12.00
PC	\$12.75	\$12.95	\$13.15	\$13.30	\$13.75
1/1/2019	<b>Paso 1</b>	<b>Paso 2</b>	<b>Paso 3</b>	<b>Paso 4</b>	<b>Paso 5</b>
	<b>(0 a 12 meses)</b>	<b>(1 año)</b>	<b>(2 años)</b>	<b>(5 años)</b>	<b>(más de 8 años)</b>
HM-HC	\$11.50	\$11.70	\$11.90	\$12.10	\$12.50
PC	\$13.25	\$13.30	\$13.35	\$13.65	\$14.25

**Escala salarial en el área de Portland Metro**

	<b>Paso 1</b>	<b>Paso 2</b>	<b>Paso 3</b>	<b>Paso 4</b>	<b>Paso 5</b>
1/10/2017	<b>(0 a 12 meses)</b>	<b>(1 año)</b>	<b>(2 años)</b>	<b>(5 años)</b>	<b>(más de 8 años)</b>
HM-HC	\$12.25	\$12.40	\$12.60	\$12.80	\$13.00
PC	\$13.50	\$13.60	\$13.70	\$13.80	\$13.90
1/1/2019	<b>Paso 1</b>	<b>Paso 2</b>	<b>Paso 3</b>	<b>Paso 4</b>	<b>Paso 5</b>
	<b>(0 a 12 meses)</b>	<b>(1 año)</b>	<b>(2 años)</b>	<b>(5 años)</b>	<b>(más de 8 años)</b>
HM-HC	\$12.75	\$12.90	\$13.10	\$13.30	\$13.50
PC	\$13.75	\$13.85	\$13.95	\$14.05	\$14.15

Si, durante la vigencia de este Contrato, el salario mínimo federal o estatal es mayor a cualquiera de las tasas salariales en este Contrato, las partes negociarán la implementación de nuevas tasas salariales.

**Sección 2: Diferencial por cuidado personal**

A los Asistentes de Atención Domiciliaria que presten servicios de cuidado personal autorizados se les pagará a la tasa por Cuidado Personal por la parte de su turno que esté programada para cuidado personal, mínimo de una (1) hora, cualquier tiempo adicional se pagará según lo facturado.

### Sección 3: Diferencial por certificación CNA

A los empleados que posean una certificación vigente como asistente de enfermería certificado se les pagará veinticinco centavos (\$0.25) por hora adicionales a su salario regular por hora por los servicios directos de cuidado personal prestados.

### Sección 4: Diferencial por fin de semana

A los empleados se les pagará un diferencial de cincuenta centavos (\$0.50) por hora adicionales a su tasa salarial regular por hora, por cada hora trabajada durante el fin de semana, calculada desde el viernes a las 6:00 p. m. hasta las 6:59 a. m. del lunes. Los diferenciales por fin de semana se deben incluir en cualquier cálculo de horas extras, días feriados, otros diferenciales u horas con recargo.

### Sección 5: Pago por interrupción de labores

Si un empleado no puede prestarle servicio a un cliente porque este no atiende su puerta, o no está en su casa, el empleado debe notificarle al Empleador por teléfono. Si el Empleador no puede proporcionar una asignación alternativa, se le pagará al empleado la mitad de las horas programadas o una (1) hora, lo que sea mayor, a una tasa salarial regular por hora. Esta Sección no será aplicable en aquellos casos en los que el empleado no le notifique al Empleador sobre la ausencia del cliente y/o el caso en el que nadie atiende la puerta dentro de los treinta (30) minutos siguientes a la hora de inicio programada para prestar el servicio, excepto en los casos en que el hogar del cliente esté ubicado a más de veinte (20) millas del teléfono público más cercano en funcionamiento. El Empleador se reserva el derecho de validar dicha interrupción de labores.

### Sección 6: Diferenciales por asignaciones especiales

Los trabajadores que reciban a una asignación de emergencia, o estén en espera, se deben compensar compensados de la siguiente manera:

**A) Asignación de emergencia.** La asignación de emergencia ocurre cuando un trabajador acepta únicamente por escrito la asignación de un cliente que la agencia de referencia considera un inicio de emergencia, la cual no hace parte de su horario normal de servicio al cliente y se otorga menos de veinticuatro (24) horas antes del inicio de la asignación. Los trabajadores que acepten una asignación de emergencia deben recibir cincuenta centavos (\$0.50) por hora por encima de su tasa salarial por hora, incluyendo el pago de horas extras, por la duración de la asignación, que no exceda un (1) día laboral.

**B) Asignación de guardia.** Una asignación de guardia ocurre cuando el Empleador requiere que un trabajador esté disponible para aceptar asignaciones de clientes por un periodo específico. Los

empleados que se requiere que estén en espera, recibirán un localizador por parte del Empleador y deberán cumplir con todas las asignaciones de clientes que este les otorgue durante el periodo de espera especificado. No se les exigirá a los empleados en espera que permanezcan en un lugar en particular, pero sí se deben presentarse en el lugar de la asignación en un plazo de sesenta (60) minutos siguientes al llamado. A los empleados en espera se les pagará un dólar con cincuenta centavos (\$1.50) por hora mientras estén en espera. Ningún empleado verá una reducción en su salario o beneficios como resultado de este Contrato.

### Sección 7: Errores en la nómina

Cuando el Empleador esté al tanto de errores en la nómina por pago insuficiente, se emitirá un cheque en un plazo de siete (7) días calendario siguientes a la notificación.

### Sección 8: Pago total por desvinculación laboral.

Según lo dispuesto en los Estatutos Revisados de Oregón, Título 51: Trabajo y Empleo, Sección 652.140 (5), la Sección 652.140 no será aplicable a los empleados de la unidad de negociación colectiva. El pago de salarios posterior a la desvinculación laboral, como resultado de cualquier acción (voluntaria o involuntaria), se debe pagar en la siguiente nómina regular del Empleador. No se exigirá el pago de salarios por las horas trabajadas (con clientes, por tiempo de desplazamiento ni reembolso de millas) ni por gastos en los que se haya incurrido, a menos que el Empleado le haya proporcionado al Empleador la documentación completa; y no se exigirá el pago de dichos salarios o gastos hasta la siguiente nómina regular del Empleador. Si el Empleador ha determinado que un Empleado ha abandonado su empleo, no se exigirá el pago de los salarios hasta la siguiente nómina regular posterior al momento en el que Empleador así lo haya determinado.

## **ARTÍCULO 35 - FERIADOS REMUNERADOS**

### Sección 1:

Los siguientes son días feriados remunerados para empleados a tiempo completo:

Día de Año Nuevo	Día de los Caídos
Día de la Independencia (4 de julio)	Día del Trabajo
Día de Acción de Gracias	Día de Navidad

Feriado movable

### Sección 2: Feriado en fin de semana

Si un día feriado remunerado cae un sábado, se tomará como feriado al viernes anterior. Si un día feriado remunerado cae un domingo, se tomará como feriado el día feriado al lunes siguiente.

### Sección 3: Programación de feriados

Los días feriados normalmente se deben programar como días libres, a menos que se trate de clientes cuya atención es obligatoria. El Empleador debe otorgar solicitudes de vacaciones en función de la antigüedad, de forma rotativa y de acuerdo con las necesidades de servicio al cliente.

### Sección 4: Pago de feriados

A todos los empleados que trabajen en días feriados se les pagará a una tasa de uno punto cinco (1.5) de la tasa regular por todas las horas trabajadas en los días feriados, si el Empleador lo aprueba previamente. Los empleados a tiempo completo podrán optar por tomarse un día libre alternativo o el feriado remunerado. Los empleados a tiempo completo deben notificarle al Empleador dos (2) semanas antes de que caiga cualquiera de los días feriados mencionados anteriormente sobre su deseo de trabajar esos días feriados a la tasa del salario base y tomarse un día libre alternativo. Los empleados a tiempo completo que no trabajen durante los feriados recibirán el pago de un día normal a la tasa del salario base. Para tener derecho a la remuneración por días feriados, un empleado debe trabajar todos los turnos programados el día anterior y el día posterior al día feriado, salvo que: a) tengan programado el día libre, b) hayan solicitado y recibido la aprobación para tener el día libre, c) el empleado está ausente debido a una enfermedad y, si el empleador lo solicita, la enfermedad se verifique de acuerdo con las disposiciones del Artículo 15: Licencia Remunerada por Enfermedad.

### Sección 5: Recuperación del tiempo de un día feriado

No se exigirá a los empleados que recuperen las horas de servicio a los clientes cuando se tomen los feriados.

## **ARTÍCULO 36 - LICENCIA POR VACACIONES**

### Sección 1: Vacaciones acumuladas (*empleados a tiempo completo*)

Los empleados a tiempo completo tendrán derecho a recibir beneficios de vacaciones remuneradas. Los empleados tendrán derecho a tomar sus vacaciones después de haber completado un año de servicio a tiempo completo, considerando su fecha de contratación más reciente como fecha de aniversario. La relación de vacaciones acumuladas es la siguiente:

1 a 4 años de empleo continuo:	5 días
5 a 9 años de empleo continuo:	7 días
10 a 14 años de empleo continuo:	10 días
15 o más años de empleo continuo:	11 días

## Sección 2: Vacaciones acumuladas (*empleados a tiempo parcial*)

Los empleados a tiempo parcial tendrán derecho a recibir beneficios de vacaciones remuneradas. Los empleados tendrán derecho a tomar sus vacaciones después de haber completado un año de servicio a tiempo parcial, considerando su fecha de contratación más reciente como fecha de aniversario. La relación de vacaciones acumuladas es la siguiente:

1 a 4 años de empleo continuo:	0.0200 horas por hora trabajada
5 a 9 años de empleo continuo:	0.02705 horas por hora trabajada
10 a 14 años de empleo continuo:	0.0380 horas por hora trabajada
15 o más años de empleo continuo:	0.04505 horas por hora trabajada

## Sección 3: Solicitudes de vacaciones

Los empleados deben solicitar por escrito el tiempo libre de vacaciones al menos dos (2) semanas antes de la fecha en que comiencen las vacaciones solicitadas, salvo los casos de solicitud de vacaciones durante los meses de junio, julio y agosto. Las solicitudes de vacaciones durante junio, julio y agosto deben presentarse al menos cuatro (4) semanas antes de que comiencen las vacaciones solicitadas. Las aprobaciones de licencias por vacaciones se otorgarán en función de la antigüedad. El Empleador aprobará o negará las solicitudes por escrito en un plazo de una (1) semana siguiente al recibo de la solicitud. En caso de que dos (2) o más empleados con la misma antigüedad soliciten el mismo tiempo de vacaciones, la solicitud se debe otorgar mediante el lanzamiento de una moneda.

## Sección 4: Límite de vacaciones acumuladas

No se pueden acumular más de dos (2) años de vacaciones, siempre y cuando un empleado reciba una notificación por escrito dos (2) meses antes y tenga la oportunidad de programar su tiempo libre de vacaciones antes de perder dicho tiempo. En caso de que el empleado solicite el tiempo libre de vacaciones de manera oportuna y el Empleador no esté dispuesto o no pueda concederlo, el empleado tendrá la opción de cobrar en efectivo el tiempo de vacaciones antes de que se pierda.

## **ARTÍCULO 37 - LICENCIA REMUNERADA POR ENFERMEDAD**

### Sección 1: Licencia por enfermedad acumulada (*empleados a tiempo completo*)

Los empleados a tiempo completo deben acumular seis (6) días de beneficio de licencia remunerada por enfermedad al año.



### Sección 2: Licencia por enfermedad acumulada (*empleados a tiempo parcial*)

Los empleados a tiempo parcial deben acumular una licencia remunerada por enfermedad sobre una base prorrateada del total de horas trabajadas, basada en la acumulación de licencia por enfermedad para empleados a tiempo completo.

### Sección 3: Licencia por enfermedad acumulada (0 a 20 horas por semana)

Los empleados que trabajen menos de veinte (20) horas por semana deben acumular una licencia por enfermedad a una tasa de una (1) hora acumulada por cada treinta (30) horas trabajadas.

### Sección 4: Uso de la licencia por enfermedad

Los empleados que hayan obtenido créditos por licencia por enfermedad tendrán derecho a dicha licencia por cualquier periodo de ausencia laboral que incluya, entre otros, una enfermedad, lesión, discapacidad temporal, atención médica o dental del empleado, asistencia a su núcleo familiar, a su cónyuge o al núcleo familiar de este, a su pareja de hecho o al núcleo familiar de este, donde se requiera la presencia del empleado debido a una enfermedad. El Empleador podrá exigir una prueba razonable de la enfermedad o discapacidad y/o certificación de la necesidad de estar ausente, si tiene dudas justificadas sobre la validez de la reclamación. Si el Empleador solicita la certificación de un médico o profesional, este será responsable del costo de dicha certificación si no está cubierta por el plan de salud del Empleador y el empleado tampoco está cubierto por dicho plan. Los empleados pueden utilizar créditos de licencia por enfermedad en incrementos de dos (2) horas.

### **ARTÍCULO 38 - LICENCIA POR DUELO**

Los empleados que hayan obtenido créditos por licencia por enfermedad tendrán derecho a recibir licencia por enfermedad o licencia no remunerada, a elección del empleado, por cualquier periodo de ausencia laboral relacionada con el cumplimiento de las obligaciones habituales derivadas de una muerte de un miembro de su núcleo familiar, su cónyuge o pareja de hecho. Los empleados podrán, con autorización previa, hacer uso de la licencia por vacaciones acumuladas. Para los propósitos de este Artículo, “núcleo familiar” incluirá a los padres, esposa, esposo, hijo, hermano, hermana, abuela, abuelo y nieto del empleado o del cónyuge del empleado, o el equivalente de cada uno de ellos para parejas de hecho u otros miembros de la familia inmediata.

## **ARTÍCULO 39 - PLAN 401 (k)**

### **Sección 1:**

El Empleador acepta inscribir automáticamente a los Empleados en el Plan 401 (k) patrocinado por la Compañía.

### **Sección 2:**

A través de esta inscripción automática, los Empleados contribuirán al Plan el tres por ciento (3 %) de sus ganancias brutas antes de impuestos. Los empleados podrán optar por renunciar a esta función de inscripción automática si no desean participar en el Plan y pueden cancelar su inscripción en cualquier momento. Los empleados también pueden optar por aumentar sus contribuciones por encima del nivel automático de tres por ciento (3 %) hasta el límite definido por el IRS.

### **Sección 3:**

El Empleador hará una contribución al Plan equivalente del seis por ciento (6 %) de la contribución del Empleado. Las contribuciones equivalentes del Empleador están sujetas a un cronograma de adjudicación definido en función de los años que el empleado ha trabajado en la compañía.

### **Sección 4:**

El porcentaje equivalente como se describe en la Sección 3 anterior está sujeto al documento del plan nacional 401 (k) de Addus. Cualquier mejora al Plan 401 (k), incluidas aquellas relacionadas con la contribución equivalente del Empleador como se mencionó en la Sección 3, se extenderá automáticamente a los empleados de la unidad de negociación.

## **ARTÍCULO 40 - PLAN DE SALUD Y DENTAL**

### **Sección 1: Plan de salud**

A los empleados que trabajen al menos treinta (30) horas a la semana se les debe ofrecer un seguro de salud solo para empleados, como se describe en el Plan de Ahorros de Salud en el acuerdo de costo compartido de la prima mensual: ochenta y cinco por ciento (85 %) del Empleador/quince por ciento (15 %) del empleado. En el caso de empleado más el(los) hijo(s) (EE + CH), el Empleador debe pagar una parte equivalente del plan con el empleado por la diferencia del monto que supere el costo del plan solo para el empleado. El Empleador no debe ofrecer ninguna oferta de cobertura conyugal. Los empleados tienen derecho a inscribirse tras la contratación o después de un evento calificador, incluyendo a los Empleados que comienzan a trabajar al menos treinta (30) horas a la semana. A los empleados actuales que sean elegibles por horas se les debe ofrecer un periodo de inscripción abierta definido tras el

cambio de la compañía de seguros del Empleador. Los empleados elegibles podrán inscribir a su pareja de hecho, o a sus hijos hasta la edad de veintiséis (26) por su propia cuenta.

### Sección 2: Plan dental

Los empleados a tiempo completo, tal como se definen en el Artículo 29 de este Contrato: Categorías de Empleados, deben contar con un seguro dental solo para empleados. Los empleados inscritos deben pagar el seis por ciento (6 %) de la cuota mensual única de la prima. Los empleados elegibles podrán inscribir a su cónyuge, pareja de hecho o dependientes por su propia cuenta.

### Sección 3: Inscripción abierta

El Empleador publicará las fechas de inscripción abierta para todos los empleados que trabajen treinta (30) horas o más.

### Sección 4: Programa de Asistencia de Seguro Médico Familiar (FHIAP)

El Empleador les dará a conocer a las nuevas contrataciones y a los empleados actuales el Programa de Asistencia de Seguro Médico Familiar (FHIAP) y les ayudará a tomar decisiones informadas sobre los subsidios de primas proporcionados a través del programa FHIAP. La obligación del Empleador descrita en esta Sección se exime en caso de que el programa FHIAP ya no esté disponible por un decreto de la Legislatura de Oregón o los límites de inscripción establecidos por la Junta de Gobierno del Fondo Común de Seguros de Oregón.

### Sección 5: Implementación de la Ley del Cuidado de Salud Asequible (ACA)

El Empleador acuerda reunirse con la Unión para abordar la implementación de la ACA y cumplir con los requisitos de asequibilidad y calidad. El Empleador acepta notificar y reunirse con la Unión treinta (30) días antes de que se realicen cambios en los beneficios de salud y dentales relacionados con la ACA.

### Sección 6: Baja temporal en horas

A partir del 1 de julio de 2015, un Empleado perdía la elegibilidad al Plan de Salud y Dental si no trabajaba al menos treinta y dos (32) horas por semana durante dos (2) meses calendario consecutivos completos. A partir del 1 de enero de 2016, un Empleado pierde la elegibilidad al Plan de Salud y Dental si no trabaja al menos treinta (30) horas por semana durante dos (2) meses calendario consecutivos completos.

## **ARTÍCULO 41 – SERVICIO COMO JURADO**

Se le otorgará a un empleado una licencia no remunerada cuando deba presentarse como jurado. El empleado debe presentar una copia de la citación antes de que solicite la licencia y proporcionar un certificado de asistencia. Los empleados deben presentarse al trabajo los días hábiles cuando estén exentos de presentarse como jurados por un (1) día o más. El Empleador hará todo lo posible para reprogramar a los empleados y evitar dificultades financieras que puedan ser causadas por el servicio como jurado.

## **ARTÍCULO 42 - VIGENCIA DEL CONTRATO**

Este Contrato entrará en vigencia una vez que la Unión y sus miembros lo hayan ratificado, así como la Junta Directiva de Addus, y permanecerá en plena vigencia y efecto, a menos que sea modificado por acuerdo mutuo y por escrito de ambas partes, hasta el 31 de agosto de 2019.

Cualquiera de las partes podrá notificarle por escrito a la otra, al menos noventa (90) días antes de la fecha de vencimiento de este Contrato, su deseo de modificar cualquiera de las disposiciones del mismo.

Firmado el 3 de noviembre de 2017 en Eugene, Oregón.

## **EN REPRESENTACIÓN DE LA UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS, LOCAL 503, OPEU:**

\_\_\_\_\_  
Melissa Unger, Directora Ejecutiva  
SEIU Local 503

\_\_\_\_\_  
Lorna Burnell, Presidenta del Equipo de Negociación  
Eugene

\_\_\_\_\_  
Madison Hibler, Portavoz Principal  
SEIU Local 503

\_\_\_\_\_  
Coleen Lawson  
McMinnville

## **EN REPRESENTACIÓN DE ADDUS HEALTHCARE INC:**

\_\_\_\_\_  
Laurie Manning,  
Vicepresidenta Ejecutiva y Directora de Recursos Humanos

### **CARTA DE ACUERDO - Grupo de trabajo para perseguir objetivos políticos conjuntos**

En un plazo de un (1) mes siguiente a la ratificación del contrato, los designados de Addus Healthcare y SEIU Local 503, incluyendo el personal de cabildeo político de las respectivas organizaciones, debe fijar las fechas para reunirse antes de la Sesión Legislativa de Oregón 2013. Los objetivos de la(s) reunión(es) serán crear estrategias para aumentar las oportunidades y promover conjuntamente las tasas de reembolso locales y estatales, buscar una tasa combinada y explorar oportunidades a través del proceso de Transformación del Cuidado de la Salud de Oregón para proporcionar un seguro de salud rentable y de calidad para los empleados de Addus.

### **CARTA DE ACUERDO - Proceso de negociación colectiva colaborativa**

Relativa al proceso de negociación colectiva colaborativa  
Acuerdo celebrado entre Addus Healthcare (el “Empleador”) y la Unión Internacional de Empleados de Servicios Local 503 (la “Unión”)

Propósito: el propósito de este Acuerdo es seguir ofreciendo servicios de calidad al cliente y contar con una mayor cooperación entre el empleador y los empleados mediante el establecimiento de un proceso de colaboración para resolver los problemas pendientes en la negociación colectiva utilizando la mediación y el arbitraje de intereses si es necesario.

Duración y autoridad: el proceso establecido a continuación se aplicará a las negociaciones actuales y posteriores relativas a un contrato colectivo de trabajo sucesivo entre Addus y la Unión. En la medida en que se invoque el proceso, todos los términos y condiciones de empleo existentes permanecerán vigentes hasta que las partes lleguen a un acuerdo sobre el contrato colectivo de trabajo o hasta que un árbitro emita un Laudo en un procedimiento de Arbitraje de Intereses.

Proceso: en caso de que la Unión y el Empleador no puedan llegar a un acuerdo sobre un contrato colectivo de trabajo completo en las negociaciones actuales o posteriores, la Unión y el Empleador acuerdan el siguiente procedimiento:

1) En cualquier momento después del comienzo de las negociaciones, cualquiera de las partes podrá solicitar la asistencia de un mediador a través del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) solicitando que el FMCS proporcione a las partes una lista de siete (7) personas ubicadas en las áreas de

Oregón/Washington/California y calificadas para servir como mediadoras y como árbitros durante el Arbitraje de Intereses;

2) En un plazo de cinco (5) días siguientes a la recepción de la lista de Mediadores/Árbitros, los representantes de las partes deben deliberar con respecto a la selección de los mismos. Si los representantes llegan a un acuerdo mutuo sobre la elección de una persona de la lista, deben notificarle a FMCS su selección. Si no se llega a un acuerdo, los representantes deben elegir un Mediador/Árbitro eliminando alternativamente los nombres de la lista mediante el lanzamiento de una moneda.

3) Si, al vencimiento del contrato vigente en ese momento, las partes no han llegado a un acuerdo sobre un contrato colectivo de trabajo completo, el Mediador/Árbitro y las partes deben programar una audiencia de Arbitraje de Intereses que tendrá lugar en un plazo de veintiún (21) días siguientes al vencimiento del contrato colectivo de trabajo, a menos que las partes acuerden mutuamente y por escrito un periodo más largo.

4) Mínimo cinco (5) días antes del comienzo de la audiencia de Arbitraje de Intereses programada, las partes deben intercambiar, por escrito, su respectiva Última Mejor Oferta (LBO) con respecto a los asuntos pendientes. Todas las disposiciones pendientes en el contrato colectivo de trabajo vigente en ese momento, así como todos los acuerdos tentativos logrados en las negociaciones en curso en ese momento, se considerarán parte de la LBO de cada parte.

5) La audiencia se llevará a cabo de la manera más diligente posible. Los criterios relevantes para la presentación de pruebas y la determinación del Mediador/Árbitro incluirán lo siguiente: el mejor beneficio para los clientes atendidos; la situación económica general del Empleador y su capacidad de pago; justicia para los empleados y el Empleador, incluyendo factores como el costo de vida, la asequibilidad, la comparación con otros empleadores; y otros factores que el árbitro considere pertinentes dentro de lo razonable.

6) Después del cierre de la audiencia, las partes le enviarán un alegato por escrito al Mediador/Árbitro en un plazo de catorce (14) días siguientes al cierre de la audiencia en caso de que no se llegue a un acuerdo mutuo relativo a un periodo más largo; el Mediador/Árbitro emitirá su laudo en un plazo de treinta (30) días siguientes a la recepción de los alegatos escritos de las partes. La decisión del Mediador/Árbitro será vinculante para cada parte y no estará sujeta a ninguna forma de apelación o impugnación por razones que no sean fraude o comportamiento ilegal por parte de cualquiera de las partes o el encargado de tomar decisiones.

### **CARTA DE ACUERDO - Compensación a miembros del equipo de negociación**

Esta LOA tiene el propósito de compensar de ocho (8) a diez (10) miembros del equipo de negociación por los salarios que no devengaron durante las negociaciones del contrato.

Addus le pagará a la persona designada por la Unión o al suplente que se elija para formar parte del equipo de negociación, a una tasa salarial promedio por hora actual por el salario no devengado durante el tiempo dedicado a las negociaciones.

### **CARTA DE ACUERDO - Sistema de telefonía**

Addus acuerda reunirse con SEIU al menos dos (2) meses antes de la fecha prevista de implementación del Sistema de Telefonía.

Las Partes acuerdan que cualquier impacto financiero que sufran los empleados con respecto al Sistema de Telefonía estará sujeto a negociación.