

Memorando de Acuerdo entre:  
SEIU, Local 503 y Avamere Health Services, LLC  
Sobre Los Impactos del Coronavirus

La Unión Internacional de Empleados de Servicio, local 503 (SEIU) y Avamere Health Services, LLC, (Avamere), llegan al siguiente acuerdo en respuesta a las inquietudes de salud en curso presentadas por el nuevo brote de pandemia del virus corona, la enfermedad COVID-19 y los riesgos potenciales incurridos para los trabajadores de la salud representados de la exposición a enfermedades infecciosas.

Conclusiones:

- A. Las partes comparten un interés mutuo en garantizar la salud y la seguridad de los residentes, las familias, el personal y la comunidad.
- B. Los trabajadores de la salud están en primera línea en la prestación de servicios esenciales de salud a los clientes que lo necesitan.
- C. Las decisiones de las partes deben guiarse por la política de salud pública, las prácticas de atención médica basadas en las evidencias y las recomendaciones de las agencias estatales y federales de salud pública, incluidos los Centros para el Control de Enfermedades.

Además, SEIU y Avamere acuerdan que:

- 1. Las partes comunicarán las políticas actualizadas dentro de cada organización como las políticas son desarrolladas y distribuidas.
- 2. Si un empleado no puede venir a trabajar debido a un caso confirmado de COVID-19, Avamere continuará pagándole al empleado su tasa de compensación por hora regular, por turnos de trabajo programados que han faltado debido a la enfermedad.
- 3. Avamere ha creado un recurso adicional de tiempo libre pagado (PTO) "Pool Paid Time Off" a los que tendrán acceso los empleados que no puedan ir a trabajar debido a razones relacionadas con la pandemia, como el cierre de escuelas, el cierre de guarderías, etc.
- 4. Si Avamere envía a un empleado a su hogar debido a una exposición real, percibida o potencial a una enfermedad mientras está en el trabajo, el empleado será elegible para iniciar un reclamo de compensación para trabajadores "Workers Compensation", así como para utilizar otras formas de licencia protegida para las cuales el empleado puede calificar, como los beneficios del Departamento de Seguridad de Empleo y / o licencia médica familiar y el beneficio PTO mencionado anteriormente.
- 5. Si después del grupo de licencias y las formas adicionales de licencia pagada se han agotado, el empleado podrá usar su PTO acumulado. Si un empleado se le terminan, el PTO podrá acceder a futuras acumulaciones de la PTO hasta 40 horas. Los empleados con menos de 1 año de empleo con Avamere serán elegibles para usar hasta 40 horas de acumulación futura de PTO. Aquellos empleados con más de 1 año de servicio continuo serán elegibles para usar hasta 80 horas del

futuro PTO. El uso de acumulaciones futuras se contabilizará como un saldo negativo de la PTO y se 'reembolsará' cuando el empleado regrese al trabajo y reanude las acumulaciones estándar de la PTO.

6. Si un empleado debe ponerse en cuarentena por sí mismo, debido a un potencial o una nueva exposición al nuevo virus corona o la enfermedad COVID-19, Avamere acepta que el empleado será elegible para ser puesto en espera y acceder a los beneficios de Tiempo de salida pagado (PTO) en el mismo orden descrito anteriormente, así como utilizar otras formas aplicables de licencia protegida para las cuales el empleado puede calificar, incluidos los beneficios de Compensación de Trabajadores, beneficios de Departamento de Seguridad de Empleo y / o “ Family Medical Leave” Salida por Condiciones médicas de un familiar sin pérdida de antigüedad de beneficios.
7. La comunicación a los empleados de riesgo potencial o exposición laboral a una enfermedad infecciosa cumplirá con las normas, políticas y procedimientos de salud pública existentes.
8. Si Avamere requiere que un empleado se someta a la prueba de detección de una enfermedad infecciosa, Avamere pagará los costos de dicha prueba.
9. Se alienta a los empleados a notificar a la gerencia de Avamere si creen que han estado potencialmente expuestos al virus, sin ninguna repercusión negativa en su empleo o beneficios.
10. Ningún empleado será disciplinado por llamar durante la vigencia de este acuerdo.
11. Avamere proporcionará equipo de protección personal (PPE), en función de la disponibilidad de suministros, las necesidades de la organización, las condiciones de los pacientes y residentes y el trabajo específico que debe realizar un empleado. Los usos del EPP estarán de acuerdo con las pautas de las agencias estatales y federales, incluida la recomendación de los Centros para el Control de Enfermedades siempre que sea posible.
12. Las partes reconocen que las políticas, regulaciones y recursos disponibles de las agencias locales, estatales y federales pueden cambiar durante la vigencia de este Acuerdo y que los términos del Acuerdo están sujetos a cambios. Las partes comunicarán estos cambios a la brevedad. Las partes acuerdan negociar cualquier dinero adicional proporcionado por las autoridades locales, estatales y federales para abordar COVID-19.

Además de este MOA (Memorando de Acuerdo), Avamere implementará un programa de incentivos bajo los Artículos 11.3 y 11.6 o nuestros dos CBA, para ayudar a los empleados que se ven afectados por los cierres escolares impuestos por el estado debido a la pandemia de COVID-19. Aquellos empleados que incurran en gastos adicionales de guardería no planificada para sus hijos en edad escolar serán elegibles para un reembolso de hasta \$ 50.00 por día por esos costos documentados de guardería. Este beneficio se ofrecerá durante el horario escolar normal. Los reembolsos pueden estar sujetos a impuestos. La administración de este programa de reembolso temporal quedará a criterio exclusivo de Avamere.

Este MOA (Memorando de Acuerdo) expirará el 30 de abril de 2020, sujeto a que las partes acuerden una extensión, según las recomendaciones o la información de las autoridades de salud del condado, estatales o federales.