

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**Celebrado entre SEIU Local 503 y**  
**Arete, Consullenti, la empresa de vida**  
**asistida o atención comunitaria**

**1.º de julio del 2023 – 30 de junio del 2026**

Tabla de contenido a la espera de que se completen las negociaciones del contrato y el proceso de finalización del contrato

**MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO Unidad de negociaciones con varios(as) empleadores(as)**

El presente Memorando de Entendimiento (en adelante, el “Memorando”) ha sido celebrado entre la Unión Internacional de Empleados de Servicios, Local 503, (en adelante, la “Unión”) y Arete, Consullenti, la empresa de vida asistida o atención comunitaria (en adelante, “el (la) Empleador(a)”).

La Unión y los (las) empleadores(as) independientes que figuran a continuación:

- Avamere Hillsboro Operations, LLC
- Avamere St. Helens Operations, LLC
- Avamere Sherwood Operations, LLC
- Forest Drive Operations, LLC
- Avamere at Seaside
- Genesis Newberg Operations Co., LLC
- Avamere Bethany Operations, LLC y
- Avamere Sandy Operations, LLC

Denominados de forma conjunta “el (la) Empleador(a)”, quienes aceptan que son empleadores(as) independientes, acuerdan asociarse entre sí para efectos de reconocer a la Unión como representante exclusivo(a) de negociación de una única unidad de negociación, según lo dispuesto en la ley federal del trabajo en lo que respecta a las negociaciones con varios(as) empleadores(as) para las categorías indicadas en cada contrato colectivo de trabajo correspondiente a cada uno (una) de los (las) empleadores(as).

En este contrato se mencionan todos los centros para facilitar la administración contractual.

EN FE DE LO CUAL, las partes harán las gestiones para que este Memorando se formalice y entre en vigor (1.º de julio del 2023).

En representación de la Unión:

\_\_\_\_\_  
Melissa Unger, Directora General

\_\_\_\_\_

Fecha

En representación del (de la) Empleador(a):

\_\_\_\_\_  
Sara Silva, Presidenta de Arete Living

\_\_\_\_\_

Fecha

## PREÁMBULO

El presente Contrato se celebra entre Consulenti, LLC/Arete/CBC (el (la) "Empleador(a)") y la Unión Internacional de Empleados de Servicios, Local 503, OPEU (la "Unión"), actuando en nombre de los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación de los (las) Empleadores(as), tal y como se define en la cláusula de reconocimiento (los (las) "Empleados(as) de la Unidad de Negociación").

CONSIDERANDO QUE, el propósito de este contrato es:

- Promover relaciones armoniosas entre el (la) Empleador(a) y sus Empleados(as) de la Unidad de Negociación.
  - Garantizar que las operaciones sean eficientes.
  - Establecer estándares de salarios, horarios y demás condiciones laborales para los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que pertenecen a la unidad de negociación colectiva:
- Garantizar que el (la) Empleador(a) obtenga un ingreso que le permita:
  - Dar empleo a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación y a otros(as) empleados(as).
  - Ofrecerles a los (las) adultos(as) mayores a los (las) que les presta servicios, la calidad de vida y las condiciones de vida que merecen.
  - Proveer al (a la) Empleador(a) y a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación mejores herramientas para cumplir con nuestra Misión: mejorar la vida de todas las personas que servimos;

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

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

## **ALIANZA DE COLABORACIÓN**

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

Ni el (la) Empleador(a) 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 otra Parte. Tal denigración incluiría información relacionada con personas específicas del (de la) Empleador(a) o de la Unión, asuntos que serían abordados de inmediato si se le dan a conocer a la alta gerencia del (de la) Empleador(a) 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.

Esta cláusula no tiene la intención de restringir la capacidad del (de la) Empleador(a) o la Unión para comunicarse con los (las) empleados(as) de la unidad de negociación o los (las) miembros de la Unión en relación con diferencias o desacuerdos comerciales entre el (la) Empleador(a) y la Unión. Por lo tanto, las Partes acuerdan lo siguiente.

### **CLÁUSULA 1: RECONOCIMIENTO**

**1.1 Empleados(as) cubiertos(as) por el Contrato.** El (la) Empleador(a) reconoce a la Unión como el (la) único(a) y exclusivo(a) representante de negociación para todos(as) los (las) empleados(as) de la unidad de negociación, incluyendo a los (las) cocineros(as), asistentes de nutrición, personal del servicio, asistentes de actividades, conductores(as) de autobús, personal de limpieza, lavandería, recepcionistas, cuidadores(as) y técnicos(as) médicos(as), excluyendo a los (las) supervisores(as), gerentes, supervisores(as) del departamento y empleados(as) con funciones que requieren acceso a información confidencial, incluso si dicha persona actualmente es la única persona en el departamento, el (la) Coordinador(a) de Admisiones, el (la) Coordinador(a) de Atención de los (las) Residentes, el (la) Director(a) de Mantenimiento, el (la) Director(a) de Actividades, el (la) Director(a) del Servicio de Alimentos, el (la) Coordinador(a) de Personal, el (la) Contador(a), los (las) enfermeros(as) registrados(as) (por su sigla en inglés RN) y los (las) enfermeros(as) prácticos(as) licenciados(as) (por su sigla en inglés LPN).

**1.2 Aviso para nuevos(as) empleados(as).** Cuando el (la) Empleador(a) contrata a un (una) nuevo(a) Empleado(a) de la Unidad de Negociación, debe informarle a dicho(a) empleado(a), por escrito, que existe un Contrato con la Unión. Este aviso debe citar las disposiciones de seguridad y aportes relativos a la unión que se incluyen en este Contrato, y se debe hacer en la forma estipulada en el Anexo A del mismo.

## **CLÁUSULA 2: SEGURIDAD DE LA UNIÓN**

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

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

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

solicitud de afiliación por escrito, autorizaciones relativas a cuotas de la Unión, autorizaciones de pago de comisiones de representación y/u otras deducciones relacionadas con la Unión o cancelaciones de las cuotas que el (la) Empleador(a) reciba. La Unión conservará los registros de autorización escritos, electrónicos o grabados y proporcionará copias al (a la) Empleador(a) cuando este (esta) las solicite.

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

**2.5 Deducciones recolectadas.** Las deducciones recolectadas de todos(as) los (las) empleados(as) en cualquier fecha de pago en un mes calendario, junto con una declaración detallada, debe remitirse a la sede principal de la Unión en Salem, a más tardar el décimo día del mes siguiente. Se debe enviar a la Unión una declaración electrónica detallada en la que se muestren todas las nuevas contrataciones, a más tardar diez (10) días calendario después de cada fecha de pago. Esta información se entregará en formato electrónico. Esta declaración debe incluir la siguiente información de cada Empleado(a) de la Unidad de Negociación, en caso de que esté disponible:

- 1) Nombre del (de la) empleado(a)
- 2) Categoría laboral
- 3) Datos sobre raza y etnia de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (por su sigla en inglés EEOC)
- 4) Número de identificación del (de la) empleado(a)
- 5) Fecha de nacimiento
- 6) Salario bruto para el período de pago
- 7) Salario ordinario/básico para el período de pago
- 8) Fecha de contratación
- 9) Dirección de correo electrónico y número de teléfono del trabajo
- 10) Lugar de trabajo
- 11) Número de teléfono y dirección de residencia
- 12) Tipo de vinculación: tiempo completo, medio tiempo o de guardia
- 13) Turno normal (DIURNO, VESPERTINO, NOCTURNO)

- 14) Monto de las cuotas que se deducen del salario ordinario/básico
- 15) Montos de otras deducciones del salario ordinario/básico
- 16) Horario ordinario trabajado

La declaración anterior incluirá a cualquier Empleado(a) de la Unidad de Negociación a quien no se le haya hecho deducciones y la razón por la cual no se hizo (es decir, finalización de la relación laboral, traslado fuera de la unidad de negociación, licencia para ausentarse, fallecimiento, nueva contratación, etc.).

**2.6 Condición laboral.** Luego de que la Unión le envíe un aviso por escrito al (a la) Empleador(a) con respecto a que un (una) empleado(a) no ha logrado mantener activa su membresía de la Unión (es decir que no está al día con el pago de cuotas y comisiones requeridas de todos(as) los (las) miembros) y no ha pagado las comisiones de representación correspondientes descritas anteriormente, el (la) Empleador(a) y la Unión se deben reunir con el (la) empleado(a) para determinar una solución razonable. Si no se llega a un acuerdo, el (la) Empleador(a), a más tardar treinta (30) días a partir del recibo del aviso de la Unión, dará por terminado el vínculo laboral con dicho(a) empleado(a).

**2.7 Indemnización.** La Unión debe indemnizar y eximir de responsabilidad al (a la) Empleador(a) en lo que respecta a cualquier demanda interpuesta, obligación o costo por concepto de defensa relativa a dicha demanda u obligación de persona alguna que surja de la deducción del (de la) Empleador(a) y condonación de cuotas de la Unión, comisiones u otros aportes a la Unión, o por cualquier medida que tome el (la) Empleador(a) para cumplir cualquiera de las disposiciones de esta Cláusula. La Unión no interpondrá ninguna demanda económica contra el (la) Empleador(a) derivada del incumplimiento de esta Cláusula.

### **CLÁUSULA 3: POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN**

**3.1 No discriminación.** Ningún(a) empleado(a) ni aspirante a un empleo cubierto por este Contrato será discriminado(a) por ser miembro de la Unión ni por realizar actividades en nombre de esta. Ni el (la) Empleador(a) ni la Unión deben discriminar a ningún(a) empleado(a) o aspirante cubierto(a) por este Contrato por motivos de raza, color, religión, nacionalidad, condición migratoria, filiación política legal, condición de veterano(a), discapacidad, estado de salud, orientación sexual, sexo, identidad de género, expresión de género, edad, estado civil o cualquier otra condición protegida.



**3.2 Idiomas.** Con el fin de operar de manera segura, eficiente y congruente con los derechos de los (las) residentes del centro, se hablará inglés cuando se aborde la atención con los (las) residentes y sus familiares, a menos que el (la) residente o los familiares deseen comunicarse con el personal en otro idioma compartido. La norma de comunicarse en inglés no se aplica en las salas de descanso de los (las) empleados(as), los saludos ni las conversaciones casuales entre empleados(as) que comparten un idioma común.

**3.3 Inmigración.** La Unión y el (la) Empleador(a) tienen un interés mutuo sobre la conservación de empleados(as) cualificados(as) y capacitados(as). En consecuencia, y en la medida en que no esté contemplado en este Contrato, a solicitud de la Unión, el (la) Empleador(a) se reunirá y abordará temas relacionados con el cumplimiento de la Ley de Reforma y Control de la Inmigración y cualquier otra legislación actual o futura, normas gubernamentales o políticas relacionadas con los (las) inmigrantes, que afecten a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación.

**3.4 No discriminación.** Ningún(a) empleado(a) cubierto(a) por este Contrato debe perder su antigüedad, compensación o beneficios por el solo hecho de cambiar su nombre o número de seguridad social, siempre y cuando el nuevo número de seguridad social sea válido y el (la) empleado(a) esté autorizado(a) para trabajar en los Estados Unidos. El (la) Empleador(a) no podrá tomar medidas contra un (una) empleado(a) únicamente porque esté sujeto(a) a un procedimiento de inmigración en el cual, por lo demás, el (la) empleado(a) esté autorizado(a) a trabajar.

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

El (la) Empleador(a) solo debe permitir la revisión de los Formularios I-9 (Forms I-9) por parte del DHS o del Departamento del Trabajo (por su sigla en inglés DOL) después de un aviso por escrito con un mínimo de (3) tres días de antelación, u otro período de tiempo según lo dispuesto por la ley o cuando dicha inspección sea en cumplimiento con lo dispuesto en esta Sección. El (la) Empleador(a) también debe permitir la inspección de los Formularios I-9 (Forms I-9) cuando una orden de registro y/o arresto del DHS, orden administrativa, citación u otro proceso legal firmado por un (una) juez(a) o magistrado(a) federal cite especialmente a los (las) empleados(as) o requiera la presentación de los Formularios I-9 (Forms I-9). El (la) Empleador(a) no debe proporcionar documentos que no sean los Formularios I-9 (Forms I-9) al DHS para su revisión ni divulgar al DHS los nombres, las direcciones o el estado migratorio de ningún(a) empleado(a) en caso de que no exista una citación administrativa válida por parte del DHS, una orden de registro o una citación firmada por un (una) juez(a) o magistrado(a) federal, o cuando la ley lo exija de otro modo, o el (la) Empleador(a) lo considere apropiado de acuerdo con las circunstancias. En la medida en que sea legalmente posible, el (la) Empleador(a) debe proporcionar un entorno privado para que el DHS pueda interrogar a los (las) empleados(as).

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

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

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

los registros de la SSA, el (la) Empleador(a) proporcionará una copia del aviso al (a la) empleado(a) en cuestión y a la Unión una vez que lo reciba.

El (la) Empleado(a) tendrá la oportunidad de tratar y corregir el problema en un plazo de 60 días o según lo permitan las leyes y reglamentos aplicables. El (la) Empleador(a) se compromete a que en un plazo de 60 días:

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

En caso de que la discrepancia no se resuelva en un plazo de 60 días, el (la) Empleador(a) puede tomar las acciones necesarias, incluyendo la terminación del vínculo laboral, hasta corregir el problema y evitar el riesgo o la responsabilidad del (de la) Empleador(a). Dicha acción no estará sujeta al procedimiento de reclamación contractual.

### **3.8 Antigüedad y licencias para ausentarse por motivos relacionados con inmigración.**

Con previa solicitud, los (las) empleados(as) podrán disfrutar de una licencia de hasta cinco (5) días hábiles no remunerados al año durante la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo, con el fin de ocuparse de los procedimientos del DHS y de cualquier otro asunto relacionado con el (la) empleado(a) y su núcleo familiar (padres, cónyuge y/o hijo(a) dependiente). El (la) Empleador(a) puede solicitar pruebas que acrediten dicha licencia.

El (la) Empleador(a) se abstendrá de imponer medidas disciplinarias, despedir o discriminar a cualquier empleado(a) debido a su nacionalidad o estado migratorio, o debido a que el (la) empleado(a) se encuentre sujeto(a) a procedimientos migratorios o de deportación, salvo que sea exigido por la ley. Un (una) empleado(a) sujeto(a) a un procedimiento migratorio o de deportación no

puede ser despedido(a) únicamente a causa de un procedimiento migratorio o de deportación pendiente, siempre y cuando el (la) empleado(a) esté autorizado(a) a trabajar en los Estados Unidos.

En caso de que un (una) empleado(a) tenga algún problema con su derecho a trabajar en los Estados Unidos, después de completar su período de inducción o de prueba, el (la) Empleador(a) debe notificar a la Unión por escrito, y a petición de la Unión, que se compromete a reunirse con la Unión para tratar la naturaleza del problema y determinar si se puede resolver. Siempre que sea posible, esta reunión se realizará antes de que el (la) Empleador(a) emprenda cualquier acción.

En caso de que un (una) empleado(a) no proporcione las pruebas pertinentes de que está autorizado(a) para trabajar en los EE. UU. después de su período de prueba o de inducción, y su empleo se termine por esta razón, el (la) Empleador(a) acuerda reincorporar de inmediato al (a la) empleado(a) a su cargo anterior, si está disponible, una vez que el (la) empleado(a) proporcione la autorización de trabajo pertinente en un plazo de 12 meses a partir de la fecha de terminación.

Si el (la) empleado(a) necesita más tiempo, el (la) Empleador(a) volverá a contratar al (a la) empleado(a) en la próxima vacante disponible bajo la categoría anterior del (de la) empleado(a), en calidad de nuevo(a) empleado(a) sin antigüedad, una vez que este (esta) proporcione la debida autorización de trabajo en un plazo de un máximo de 12 meses adicionales. Las Partes acuerdan que, en este caso, dichos(as) empleados(as) estarán sujetos(as) a un período de prueba.

Las disposiciones de la Cláusula 8 sobre las vacaciones prorrateadas para los (las) empleados(as) que hayan sido despedidos(as) no son aplicables a los (las) empleados(as) cubiertos(as) por esta sección.

**3.9 Trabajadores(as) con conocimientos limitados de inglés.** El inglés como idioma del lugar de trabajo. El (la) Empleador(a) reconoce el derecho que tienen los (las) empleados(as) a utilizar el idioma de su elección cuando hablen entre ellos(as) durante las horas de trabajo, siempre y cuando dichas conversaciones se desarrollen de manera respetuosa con residentes, pacientes, familiares y otros(as) empleados(as) a la vez que sean coherentes con una atención de calidad.

A petición del (de la) empleado(a), el (la) Empleador(a) permitirá la presencia de otro(a) miembro de su personal, cuando se encuentre disponible, para que actúe como intérprete de los (las) empleados(as) que no dominen el idioma inglés durante cualquier entrevista de investigación que

pueda dar lugar a medidas disciplinarias o al despido. Cuando el (la) Empleador(a) no pueda proporcionar un (una) intérprete, la Unión lo (la) proporcionará.

**3.10 Cambio de estado/inmigración.** Si un (una) empleado(a) adquiere la ciudadanía de los EE. UU., el (la) Empleador(a) compensará al (a la) empleado(a) con un (1) día libre remunerado, como reconocimiento por obtener la ciudadanía.

#### **CLÁUSULA 4: DERECHOS GERENCIALES**

**4.1** Salvo en la medida en que sea limitado, delegado, otorgado o modificado por una disposición de este Contrato, el (la) Empleador(a) se reserva y asume la responsabilidad y autoridad que tenía antes de firmar este Contrato, y dichas responsabilidades y autoridad quedarán en manos de la gerencia. Se acuerda que el (la) Empleador(a) tiene el derecho y la autoridad únicos y exclusivos para determinar y dirigir las políticas y los métodos operativos del negocio, sujeto a este Contrato.

**4.2** Las partes esperan que las siguientes disposiciones sobre Derechos Gerenciales cumplan todos los criterios legales establecidos por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (por su sigla en inglés "NLRB") en Graymont PA, Inc. 364 NLRB No. 37 (29 de junio del 2016), con el fin de permitir que el (la) Empleador(a) realice cambios de manera unilateral en los términos y condiciones laborales que se mencionen de forma específica. Las partes acuerdan que discutieron, a satisfacción de cada una de las partes, los temas contenidos en esta Sección durante las negociaciones del contrato colectivo y que la Unión renunció de manera expresa e inequívoca a su derecho a negociar antes de que el (la) Empleador(a) cambie de manera unilateral los siguientes temas enumerados. Durante la vigencia del Contrato, salvo cuando este Contrato limite o modifique específicamente dichos derechos, la Unión le otorga por el presente al (a la) Empleador(a) el derecho y la autoridad para realizar cambios de manera unilateral (es decir, sin notificar a la Unión ni darle la oportunidad de negociar los cambios planificados) en cuanto a los siguientes temas y/o términos y condiciones laborales:

1. Gestionar, dirigir y controlar su propiedad y fuerza laboral
2. Administrar su negocio y gestionar sus asuntos comerciales
3. Dirigir a sus empleados(as)
4. Contratar
5. Asignar trabajo
6. Trasladar
7. Ascender

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

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

**4.4** Los términos y condiciones laborales que se estipulan en el Manual actual para el Empleado del (de la) Empleador(a) regirán el empleo de los (las) empleados(as) cubiertos(as) por este Contrato cuando las políticas de dicho Manual no entren en conflicto directo con disposición alguna expresa de este Contrato. Se entiende que las disposiciones de este Contrato regirán en caso de presentarse algún conflicto. Tras la ratificación de este Contrato, el (la) Empleador(a) le proporcionará a la Unión una copia de cualquier cambio posterior en el Manual para el Empleado, y la Unión tendrá derecho a reclamar por cualquier cambio que entre en conflicto directo con una disposición expresa de este Contrato.

**4.5** Los (las) empleados(as) deben trabajar siguiendo las instrucciones del (de la) supervisor(a). En todas las circunstancias, el (la) Empleador(a) se reserva el derecho de establecer la cantidad de empleados(as) y los métodos de trabajo requeridos para realizar cualquier actividad.

## **CLÁUSULA 5: DERECHOS, REPRESENTANTES Y DELEGADOS(AS) DE LA UNIÓN**

**5.1 Comportamiento y cortesía profesional.** El (la) Empleador(a) y la Unión acuerdan fomentar en todos(as), independientemente de su cargo o profesión, un comportamiento eficiente, cortés y digno cuando interactúen con colegas, residentes del centro y visitantes. El (la) Empleador(a) y la Unión acuerdan que todos(as) los (las) empleados(as), gerentes y representantes de la Unión en el centro se tratarán con dignidad, respeto y cortesía. En virtud de las relaciones laborales habituales (como las medidas disciplinarias, el proceso de presentación de quejas y de los Comités de la Gerencia y los Empleados (por su sigla en inglés LMC), etc.), ninguna de las Partes distribuirá, ni hará que se distribuya, ninguna acusación o denuncia que esté diseñada para desprestigiar a otra Parte ante la opinión pública, o que de alguna otra manera perjudique la integridad, credibilidad o reputación de dicha Parte. Esta cláusula no requiere que la Unión o el (la) Empleador(a) supervisen las publicaciones en las redes sociales del personal de la unidad de negociación y del personal que no forma parte de la unidad de negociación.

**5.2 Acoso.** El (la) Empleador(a) y la Unión acuerdan que los comportamientos que perjudiquen, intimiden u obliguen a las personas vulnerables pueden propiciar un entorno laboral hostil.

Los ejemplos de dicho comportamiento incluyen, entre otros:

1. Mensajes intimidantes, en diversas formas, incluyendo por escrito, verbalmente, en las redes sociales, etc.
2. Obscenidades, blasfemias o comentarios verbales, por escrito, imágenes o gestos vulgares, dirigidos a otra persona.
3. Degradar y/o dirigirse a una persona o grupo a razón de sus características personales, culturales y/o individuales.

Las Partes acuerdan que tales comportamientos no están permitidos en el lugar de trabajo. Las Partes reconocen además que los esfuerzos rutinarios para gestionar el rendimiento de los (las) empleados(as), realizar revisiones de desempeño y administrar Acciones Correctivas (Medidas Disciplinarias) no constituyen comportamientos prohibidos. Ni los derechos del (de la) Empleador(a) ni los derechos de la Unión en este CBA o en virtud de la ley se limitarán por esta disposición contractual.

**5.3 Acceso de los (las) representantes de la Unión.** La Unión le proporcionará al (a la) Empleador(a) el nombre del (de la) representante de la Unión. Los (las) representantes de la Unión tendrán acceso al centro para consultar al (a la) Empleador(a), los (las) Delegados(as) de la Unión y/o los (las) miembros de la unidad de negociación, y para administrar este Contrato. La Unión debe avisar con 24 horas de antelación al (a la) Administrador(a) del centro antes de ingresar al edificio. El (la) Administrador(a) podrá negar el ingreso al edificio mediante una respuesta por correo electrónico, en caso de que los (las) representantes de la Unión no proporcionen un aviso previo por escrito con más de 24 horas de anticipación o en circunstancias extremas, como una inspección estatal o por una enfermedad contagiosa en el centro. Si el (la) Administrador(a) no proporciona una respuesta por escrito, no se le prohibirá al (a la) representante de la Unión el acceso al centro. Si la visita al centro está relacionada con la presentación de una queja de parte de un (una) empleado(a) o la investigación de una posible queja, el (la) representante de la Unión tendrá acceso inmediato a las instalaciones del (de la) Empleador(a). Después de ingresar al centro, el (la) representante de la Unión debe informarle al (a la) Administrador(a), o su delegado(a), sobre su visita. El (la) representante de la Unión se debe reunir con los (las) empleados(as) fuera del horario laboral, en la sala de descanso de los (las) empleados(as) u otra área que no sea de trabajo.



#### **5.4 Información de la Unión.** El (la) Empleador(a):

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

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

libre para asistir a la capacitación de Delegados(as) harán todo lo posible para cumplir la política del (de la) Empleador(a) sobre solicitud de tiempo libre.

**5.6 Orientación para los (las) miembros nuevos(as) de la Unión.** Cada mes, el (la) Empleador(a) proporcionará a los (las) Delegados(as) de la Unión de cada centro los nombres de todos(as) los (las) empleados(as) contratados(as) recientemente en las categorías laborales de la unidad de negociación. El (la) Empleador(a) proporcionará treinta (30) minutos de tiempo remunerado para que un (una) Delegado(a) de la Unión y los (las) nuevos(as) empleados(as) lleven a cabo una Orientación para Nuevos Empleados de la Unión (por su sigla en inglés NUEO). La NUEO se realizará en una sala proporcionada por el (la) Empleador(a). Si el día de la orientación se restringe el acceso a la Unión (debido a casos de brotes virales o inspecciones estatales), el (la) Empleador(a) permitirá que el (la) Delegado(a) de la Unión y los (las) nuevos(as) empleados(as) se reúnan de manera virtual. La Unión es responsable de organizar los servicios virtuales, como una reunión en línea. Todos(as) los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación deben asistir obligatoriamente a dichas Orientaciones de la Unión durante su primer mes de contratación.

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

**5.8 Actividades voluntarias de la Unión.** En el caso de las actividades de los (las) empleados(as) derivadas de esta Cláusula, incluida la negociación colectiva con el (la) Empleador(a), que no estén en la categoría de tiempo remunerado, los (las) empleados(as) podrán utilizar el tiempo libre remunerado que hayan obtenido. En ninguna circunstancia, los (las) empleados(as) verán una reducción de su estado ni perderán beneficios de atención de salud por las actividades que realicen de conformidad con esta Cláusula.

**5.9 Reuniones de todo el personal.** Cuando el (la) Empleador(a) realice Reuniones de Todo el Personal programadas periódicamente en el centro, se le dará la oportunidad a un (una) Representante y/o Delegado(a) de la Unión de dirigirse a la Unidad de Negociación durante 10 minutos. Avamere puede limitar este tiempo debido a circunstancias extraordinarias, como brotes virales e inspecciones estatales.

## **CLÁUSULA 6: EMPLEADOS(AS) DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN EN PERÍODO DE PRUEBA**

**6.1 Período de prueba.** Los (las) nuevos(as) Empleados(as) de la Unidad de Negociación estarán en período de prueba por noventa (90) días calendario contados a partir de su fecha de contratación.

**6.2 No se aplica el principio de justa causa durante el período de prueba.** Durante el transcurso o al terminar el período de prueba, el (la) Empleador(a) puede despedir a cualquier Empleado(a) de la Unidad de Negociación en período de prueba, si así lo decide, y dicho despido no estará sujeto a las disposiciones sobre quejas y arbitraje establecidas en el presente Contrato.

## **CLÁUSULA 7: EMPLEADOS(AS) TEMPORALES DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN**

**7.1 Empleados(as) temporales de la Unidad de Negociación.** Se pueden contratar Empleados(as) temporales de la Unidad de Negociación en los casos en que el (la) Empleador(a) considere dentro de lo razonable, al momento de la contratación, que el trabajo será de naturaleza temporal, para cumplir los niveles mínimos de personal, para reemplazar Empleados(as) de la Unidad de Negociación que estén de vacaciones o tengan una licencia para ausentarse, para evitar recurrir a una agencia de empleo externa o para resolver una necesidad urgente de personal dentro de un centro. En caso de que el (la) Empleador(a) contrate a Empleados(as) temporales de la Unidad de Negociación para cubrir las necesidades de personal, el (la) Empleador(a) lo notificará de inmediato a la Unión.

**Voluntarios(as) y pasantes.** Los (las) voluntarios(as) no remunerados(as) y los (las) pasantes no remunerados(as) que obtienen créditos académicos no se considerarán Empleados(as) de la Unidad de Negociación, temporales ni de otro tipo, y no están sujetos(as) al presente Contrato.

**7.3 Representación de la Unión.** Los (las) Empleados(as) temporales de la Unidad de Negociación no estarán cubiertos(as) por ninguno de los términos de este Contrato y serán tratados(as) para todos los efectos como ajenos(as) a la Unidad de Negociación y como Empleados(as) que no gozan de representación por parte de la Unidad de Negociación. Si se contrata un (una) empleado(a) temporal para un cargo permanente, su antigüedad será retroactiva desde la fecha en que fue contratado(a) como empleado(a) temporal.

**7.4 Derechos de reincorporación de los (las) empleados(as) permanentes de la Unidad de Negociación.** Si un (una) Empleado(a) permanente de la Unidad de Negociación ocupa un cargo temporal, el (la) empleado(a) seguirá estando cubierto(a) por los términos de este contrato. El (la) empleado(a) podrá volver a ocupar su cargo anterior (si está disponible) una vez que finalice el período del cargo temporal. Si el cargo anterior no está disponible, el (la) empleado(a) será reincorporado(a) a un cargo disponible, para el cual esté cualificado(a) y con un salario igual.

## **CLÁUSULA 8: ANTIGÜEDAD**

**8.1 Definición de antigüedad.** La antigüedad de un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación se definirá como el tiempo que el (la) empleado(a) ha estado trabajando en el centro cubierto(a) por un contrato colectivo de trabajo entre el (la) Empleador(a) y la Unión. Si un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación es trasladado(a) voluntaria o involuntariamente (sin incluir la terminación del vínculo laboral por justa causa) a otro centro, el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación conservará su antigüedad.

### **8.2 Acumulación de antigüedad.**

1. El (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación empieza a acumular antigüedad tras culminar satisfactoriamente el período de prueba y es retroactiva desde la fecha de contratación del (de la) empleado(a).
2. En caso de que haya un Recorte de Personal o se tenga una licencia para ausentarse superior a tres (3) meses, se deja de acumular antigüedad, pero no se pierde.

3. La antigüedad de un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación se perderá en caso de: despido por justa causa; incumplimiento de la reincorporación al trabajo tras el vencimiento de una licencia para ausentarse; formar parte de un Recorte de Personal superior a doce (12) meses; renuncia voluntaria o jubilación; a menos que el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación sea contratado(a) y reubicado(a) en otro Centro de Avamere cubierto por este Contrato en un plazo de tres (3) meses contados a partir de una renuncia voluntaria.

**8.3 Recorte de personal.** Ningún recorte de personal, eliminación de cargos o reducción de la fuerza laboral tendrá como resultado la reducción salarial ni la pérdida de los derechos de prelación por antigüedad de un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación. No se hará un Recorte de Personal sin:

1. Notificarle a la Unión con treinta (30) días de anticipación. Dicho aviso debe indicar la categoría laboral, el número de horas y los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que se verán afectados(as) por el Recorte de Personal.

2. La Unión puede solicitar una reunión para efectos de evitar o mitigar dicho Recorte de Personal y discutir los procedimientos que se deben seguir. Dicha reunión se llevará a cabo en un plazo de quince (15) días siguientes al aviso del Recorte de Personal.

3. En primer lugar, se debe despedir a los (las) Empleados(as) temporales y en período de prueba de la Unidad de Negociación incluidos(as) en las categorías laborales afectadas, independientemente de sus períodos de empleo individuales. Posteriormente se debe despedir a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que no estén en período de prueba por orden inverso a su antigüedad. No se debe despedir al (a la) empleado(a) con más antigüedad si hay un (una) empleado(a) con menos antigüedad trabajando en la misma categoría laboral en el mismo turno.

**8.4 Reducción de horas.** Durante los períodos temporales en los que haya censo bajo, el (la) Empleador(a) reducirá las horas de la siguiente manera:

1. El (la) Empleador(a) puede eliminar turnos completos. El (la) Empleador(a) también puede acortar la duración del turno de trabajo de uno (una) o más Empleados(as) de la Unidad de Negociación por departamento y por turno.

2. En primer lugar, el (la) Empleador(a) debe buscar voluntarios(as) que deseen reducir sus horas. Si hay varios(as) voluntarios(as), el (la) Empleador(a) aceptará a dichos(as) voluntarios(as), que se irán rotando por orden de antigüedad, empezando por el (la) empleado(a) con más antigüedad en el turno.

3. Si no hay voluntarios(as) y el (la) Empleador(a) va a cancelar un turno completo o a reducir las horas, este (esta) cancelará los turnos o reducirá las horas rotando los (las) empleados(as) por orden de antigüedad, empezando por el (la) empleado(a) con menos antigüedad trabajando en el turno y siguiendo hasta el (la) empleado(a) con más antigüedad en dicho turno. En caso de que un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación pierda quince (15) horas en un mes calendario, el (la) Empleador(a) acepta reunirse y consultar con la Unión lo referente al impacto de que continúe la reducción de horas.

4. Una Reducción de Horas no se considerará un Recorte de Personal, tal y como se define en la Sección 8.3: "Recorte de Personal".

5. Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que voluntariamente deseen reducir sus horas o a quienes les tengan que reducir las horas tienen la opción de usar el Tiempo Libre Remunerado, en caso de que hayan acumulado Tiempo Libre Remunerado. Si el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación decide no usar el Tiempo Libre Remunerado disponible, este (esta) no recibirá un pago por el tiempo no trabajado.

6. Ningún(a) Empleado(a) de la Unidad de Negociación perderá su elegibilidad para recibir beneficios debido a la reducción de horas que ocurra, voluntaria o involuntariamente, a menos que el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación esté programado(a) (en la programación mensual publicada) para trabajar un promedio de menos de (30) horas semanales durante más de (2) períodos de pago consecutivos o según lo permitido en la práctica actual.

**8.5 Prelación por antigüedad.** Un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación al (a la) que se le reduzcan las horas, o que se vea afectado(a) por un recorte de personal, puede ocupar una vacante o sustituir a un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación con menos antigüedad en cualquier categoría laboral, siempre y cuando esté cualificado(a) para hacer el trabajo. Un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación que se vea sustituido(a) por un Recorte de Personal o tenga una reducción en sus horas también gozará de los derechos de prelación por antigüedad.

**8.6 Reintegro.** Cuando haya una vacante durante un recorte de personal, los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que se hayan visto afectados(as) y estén cualificados(as) para ocupar la vacante serán reintegrados(as) por orden de antigüedad.

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

2. Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que gocen de derechos de reintegro se denominan "Empleados(as) Reintegrados(as)".

3. El (la) Empleador(a) le debe notificar por escrito a los (las) Empleados(as) Reintegrados(as) sobre la opción que tienen de volver a trabajar con mínimo siete (7) días calendario de anticipación a

la fecha en que el (la) Empleador(a) desea que los (las) Empleados(as) Reintegrados(as) vuelvan a trabajar.

- a) El aviso de Reintegro se debe hacer en la forma estipulada en el Apéndice B de este Contrato. En caso de que el (la) Empleador(a) envíe un aviso de reintegro, este (esta) deberá notificar de inmediato a la Unión. Los (las) Empleados(as) Reintegrados(as) tendrán veinticuatro (24) horas desde el recibo del Aviso de Reintegro enviado por correo postal, a la dirección que el (la) Empleado(a) Reintegrado(a) haya registrado, para indicar sin lugar a duda que volverá a trabajar (“Aviso de Aceptación”).
- b) Si el (la) Empleado(a) Reintegrado(a) no entrega un Aviso de Aceptación, se considerará que el (la) Empleado(a) Reintegrado(a) renuncia irrevocablemente a los derechos de Reintegro.

## **CLÁUSULA 9: ASIGNACIONES Y OFERTAS DE EMPLEO**

**9.1 Categoría laboral y asignación de turnos.** Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación deben trabajar en las categorías laborales y en los turnos para los cuales fueron contratados(as) o a los cuales fueron transferidos(as) de conformidad con los términos de este Contrato.

**9.2 Ofertas de empleo en internet.** El (la) Empleador(a) puede utilizar un sistema de selección y/u oferta de empleo por internet o medios informáticos sin aprobación de la Unión, siempre y cuando el componente de selección se utilice solamente con personas que todavía no sean Empleados(as) de la Unidad de Negociación.

**9.3 Ocupación de vacantes de empleo.** Cuando haya una vacante de empleo en una unidad de negociación, se aplicarán los siguientes principios en el siguiente orden:

1. Todas las vacantes y cargos nuevos en la unidad de negociación serán publicados por un período de siete (7) días calendario. Las publicaciones deben incluir la categoría, el turno y la tasa salarial. Las “publicaciones” u “ofertas” pueden incluir el uso de un sistema de selección y/u oferta de empleo por internet o medios informáticos, pero deben incluir una publicación física, junto al reloj biométrico del centro, o en otro lugar de mutuo acuerdo que incluya la fecha de publicación del aviso.
2. El (la) Empleador(a) ofrecerá la vacante a los (las) aspirantes de la unidad de negociación cualificados(as) que se hayan presentado a la publicación inicial de los siete (7) días. El cargo se ofrecerá al (a la) aspirante de la unidad de negociación con más antigüedad en el centro, siempre y cuando dicho(a) aspirante esté cualificado(a) para el cargo. Si el (la) Empleado(a) de la Unidad de

Negociación decide no aceptar el cargo, se ofrecerá la vacante al (a la) siguiente aspirante con más antigüedad, y así sucesivamente hasta agotar el grupo de aspirantes de la unidad de negociación o hasta cuando se ocupe la vacante.

3. Si el cargo no es ocupado por un (una) aspirante cualificado(a) de la Unidad de Negociación, el (la) Empleador(a) puede ofrecerle el cargo a una persona que no forme parte de la unidad de negociación si dicha persona está cualificada. Los (las) Delegados(as) de la Unión pueden publicar el cargo en cualquier otro centro de Avamere cubierto por este Contrato. Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación en dichos centros tendrán la misma oportunidad de postularse a la vacante o al nuevo cargo que los (las) demás aspirantes que no pertenecen a la unidad de negociación.

**9.4 Derechos sobre el horario.** Avamere debe disponer de un horario impreso en cada centro a fin de que los (las) empleados(as) puedan consultarlo en cualquier momento.

**9.5 Cambios en el horario.** El (la) Empleador(a) tiene el derecho de, luego de enviar un aviso con catorce (14) días de anticipación, cambiar el turno, los días laborales o el horario de un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación. Si, antes del período de catorce (14) días, el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación le informa por escrito al (a la) Empleador(a) que no podrá cumplir los acuerdos de atención familiar o infantil por el cambio ordenado, dicho(a) Empleado(a) de la Unidad de Negociación tendrá un total de treinta (30) días contados a partir de la fecha que el (la) Empleador(a) informó al (a la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación del cambio para hacerlo. “Atención familiar” se refiere al cuidado de un (una) hijo(a), padre, abuelo(a) o hermano(a), o la familia política de cualquiera de estas personas, o el cuidado del (de la) cónyuge o la Pareja de Hecho, tal y como se define en la Cláusula 14 de este Contrato.

## **CLÁUSULA 10: HORAS REGULARES, HORAS EXTRA Y HORARIOS**

**10.1 Semana laboral.** La semana laboral comprende desde el domingo a las 12:00 a. m. hasta el sábado a las 11:59 p. m.

**10.2 Descansos para comer.** Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que trabajan un turno de seis (6) horas o más deben tener durante el turno un descanso no remunerado para comer de treinta (30) minutos como mínimo. El (la) supervisor(a) del departamento debe programar el descanso para comer. Si un (una) empleado(a) trabaja durante todo o una parte de su descanso para comer, este (esta) recibirá el pago correspondiente por ese tiempo. Un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación debe contar con autorización previa para trabajar durante el descanso para



comer y tiene que registrar dicho trabajo en la documentación correspondiente del (de la) Empleador(a).

**10.3 Períodos de descanso/pausas.** Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación tendrán derecho a un período de descanso remunerado de quince (15) minutos por cada cuatro (4) horas trabajadas o una fracción superior a esta. El (la) supervisor(a) del departamento debe programar los períodos de descanso. Si un (una) empleado(a) de la Unidad de Negociación trabaja durante su descanso, recibirá el pago correspondiente a quince (15) minutos adicionales. Adicionalmente, el (la) empleado(a) debe notificar de inmediato a su supervisor(a) y tiene que registrar dicho trabajo en la documentación correspondiente del (de la) Empleador(a).

**10.4 Evitar interrupciones de descansos programados.** No se les pedirá a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que vuelvan a trabajar durante sus descansos, salvo en casos en que la atención a los (las) residentes se vea perjudicada. El (la) supervisor(a) es responsable de garantizar que los (las) Empleados(a) de la Unidad de Negociación puedan tomar sus descansos mediante la programación de períodos de descanso (en consulta con los (las) empleados(as) implicados(as)) y, de ser necesario, buscar que alguien cubra el trabajo de los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación durante el período de descanso.

**10.5 Publicación y cambios de los horarios de trabajo.** Los horarios de trabajo se deben publicar lo antes posible, pero a más tardar el día quince (15) o el día veinte (20) del mes anterior al mes correspondiente con la programación. Si el (la) Empleador(a) utiliza un sistema de programación en línea, el horario publicado debe coincidir con el sistema en línea. Una vez se hayan publicado los horarios de trabajo, el (la) Empleador(a) debe notificarles a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación con catorce (14) días de anticipación, si se van a hacer cambios en el horario, a menos que los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación implicados(as) aprueben los cambios. Esta Sección no es aplicable en casos en que:

1. Sea necesario aumentar las horas de conformidad con la Sección 10.6 de esta Cláusula.
2. Sea necesario reducir las horas de conformidad con la Cláusula 8: "Antigüedad", Sección 8.4: "Reducción de horas".

**10.6 Turnos extra.** El (la) Empleador(a) podrá solicitar que los (las) empleados(as) trabajen turnos extra según sea necesario para cumplir con los requisitos operativos. En caso de que se soliciten turnos extra, el (la) Administrador(a) o la persona designada por el (la) Administrador(a) utilizará los procedimientos para voluntarios(as) que se indican a continuación en el orden en que se mencionan:

1. El (la) Empleador(a) podrá cubrir los turnos extra de los que tenga conocimiento, publicando una lista de turnos vacantes con espacio para que los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación se inscriban en dichos turnos. Si más de un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación se inscribe para el mismo turno, dicho turno será asignado al (a la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación por orden de antigüedad.
2. Si un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación está trabajando y el turno extra está dentro de la categoría del Empleado(a), se le pedirá al (a la) Empleado(a) que lo realice.
3. Se pedirá a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que se ofrezcan como voluntarios(as) comenzando por el (la) empleado(a) cualificado(a) de más antigüedad, incluyendo aquellos(as) que no estén trabajando actualmente, pero que estén disponibles y cualificados(as) para realizar el trabajo.
4. Si el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación trabaja todos los turnos habituales programados para el período de pago, recibirá una “prima por turno extra voluntario” de siete dólares y cincuenta centavos (\$7.50) sumados a su tasa básica salarial por todas las horas efectivamente trabajadas desde una (1) hora hasta ocho (8) horas durante el (los) turno(s) extra(s) para ese período de pago. Si el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación tiene una ausencia no justificada y no cubierta durante el período de pago, la prima por turno extra voluntario se perderá para ese período de pago y se pagará en el siguiente período de pago.
5. Si no hay voluntarios(as) que puedan realizar el trabajo, el (la) Empleador(a) podrá cubrir el cargo con cualquier recurso disponible.
6. Si el (la) Empleador(a) no puede cubrir los turnos vacantes después de haber seguido los pasos anteriores, le podrá exigir a un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación que trabaje cuatro (4) horas adicionales como máximo. Esto se hará rotando por orden de antigüedad, empezando por el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación con menos antigüedad en el turno, pasando después a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación en turno, y finalizando con Empleados(as) de la Unidad de Negociación que no están de turno (por orden inverso de antigüedad), también será considerada la prima por turno extra. Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que deban trabajar recibirán una prima por turno extra de cinco dólares y cincuenta centavos (\$5.50) la hora, que se sumará a su tasa básica salarial por las horas efectivamente trabajadas, las cuales no deben superar las cuatro (4) horas. A la hora de definir los turnos requeridos, la Gerencia tendrá en cuenta los aspectos relacionados con las dificultades, incluyendo, entre otros, las necesidades de atención infantil, horarios escolares, etc. Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que deban trabajar horas extra como se indica en esta sección serán notificados(as) de las horas extra requeridas al menos dos (2) horas antes de que

finalice su turno programado, excepto en circunstancias extremas. Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación, que estén trabajando debido a que se ofrecieron como voluntarios(as) para cubrir un turno vacante o que fueron obligados(as) a cubrir un turno (u horas) vacante, no podrán ser obligados(as) a trabajar para cubrir más turnos (u horas) vacantes dentro del período de pago.

7. Los turnos extra serán objeto de revisión y discusión durante cada reunión periódica programada por el LMC del centro.

**10.7 Programación de fines de semana libres.** El (la) Empleador(a) programará los fines de semana libres de manera equitativa.

**10.8 Horario ordinario programado.** Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación recibirán la programación de su horario ordinario, que se define como las horas para las cuales fueron contratados(as), o las horas que hayan sido ajustadas, alteradas, cambiadas o modificadas de conformidad con este Contrato.

**10.9 Empleados(as) a tiempo completo.** Un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación programado(a) periódicamente, y que trabaje un promedio de treinta (30) horas o más a la semana durante un período de doce (12) meses, será considerado de Tiempo Completo.

**10.10 Cancelación de turnos.** Si un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación se presenta a trabajar conforme al horario programado, pero el centro no requiere sus servicios, el (la) Empleado(a) recibirá el trabajo y/o sueldo correspondiente a dos (2) horas de su turno. En períodos de censo bajo, cuando el (la) Empleador(a) necesite cancelar el turno de uno (una) o más Empleados(as) y el (la) Empleador(a) se dé cuenta, antes de iniciar el siguiente turno, de que será necesario cancelar el turno de un (una) Empleado(a), el (la) Empleador(a) seguirá el proceso definido en la Cláusula 8, "Antigüedad", Sección 8.4, y les avisará por teléfono a los (las) Empleados(as) mínimo dos (2) horas antes de la hora en la que el (la) Empleado(a) tiene que presentarse a trabajar.

**10.11 Empleados(as) de medio tiempo.** Un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación programado(a) periódicamente, y que trabaje menos de 30 horas a la semana durante un período de doce (12) meses, será considerado(a) de Medio Tiempo. Salvo lo dispuesto en la Cláusula 13: "Tiempo libre remunerado", los (las) Empleados(as) de medio tiempo de la Unidad de Negociación no recibirán ningún beneficio.

**10.12 Aviso de ausencia al turno.** Se les puede reportar una ausencia no justificada a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que no le notifiquen su ausencia a un turno programado a su supervisor(a) con cuatro (4) horas de anticipación; si llaman antes de iniciar el turno, esto también puede dar lugar a una medida disciplinaria que puede incluir la terminación del vínculo laboral. El aviso se considerará como efectuado si: (1) el (la) empleado(a) puede proporcionar verazmente el nombre del (de la) supervisor(a) al (a la) que le notificó; (2) el (la) empleado(a) puede proporcionar verazmente la hora en la que realizó la notificación; y (3) la persona notificada es el (la) supervisor(a) inmediato(a) del (de la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación, o una persona designada por el (la) supervisor(a), o por el (la) Administrador(a) del centro como responsable de la programación.

**10.13 Empleados(as) por día.** El (la) Empleador(a) puede contratar una cantidad limitada de Empleados(as) Por Día de la Unidad de Negociación. Los (las) Empleados(as) Por Día de la Unidad de Negociación son empleados(as) que no tienen un horario ordinario programado y pueden ser llamados(as) para cubrir a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que estén ausentes. Los (las) empleados(as) Por Día deben trabajar un mínimo de dos (2) turnos al mes con el fin de conservar el empleo. Aquellos(as) empleados(as) Por Día que no trabajen o se nieguen a trabajar un mínimo de dos (2) turnos solicitados al mes se considerará que han dado por terminado su vínculo laboral de forma voluntaria. Los (las) empleados(as) de la Unidad de Negociación Por Día no serán elegibles para recibir los beneficios.

**10.14 Cambios de turno.** Siempre y cuando no se incurra en costos por horas extra, y la atención a los (las) pacientes no se vea perjudicada, los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación pueden cambiar los turnos de trabajo, siempre y cuando le envíen al (a la) Empleador(a) un aviso por escrito firmado por los (las) dos empleados(as) y autorizado por el (la) Coordinador(a) de Personal/Delegado(a).

## **CLÁUSULA 11: SALARIOS**

**11.1 El PTO en los cheques de pago.** El tiempo libre remunerado (por su sigla en inglés PTO) que hayan ganado los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación aparecerá en los cheques de pago.

**11.2 Salario.** Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación recibirán su salario antes de las 9:00 a. m. del día de pago sin condiciones previas. Los (las) Empleados(as) de la Unidad de

Negociación no estarán en la obligación de asistir a reuniones ni desempeñar función alguna para el (la) Empleador(a) como condición para recibir su salario. Si un día de pago cae un sábado, los cheques estarán disponibles antes de las 9:00 a. m. del viernes anterior. Si un día de pago cae un domingo, los cheques estarán disponibles antes de las 9:00 a. m. del lunes siguiente.

**11.3 Programas de incentivos.** El (la) Empleador(a) puede, sin actuar de una manera que constituya favoritismo individual, dentro de una categoría laboral, implementar, modificar o eliminar incentivos para contratar nuevos(as) empleados(as), retener empleados(as) actuales, motivar a los (las) empleados(as) para que trabajen según las necesidades, fomentar prácticas laborales seguras, o por cualquier otra razón empresarial, siempre y cuando el (los) programa(s) de incentivos no se negocie(n) específicamente en este CBA.

**11.4** El (la) Empleador(a) otorgará por única vez una bonificación por inflación de \$500, que se emitirá durante el período de pago posterior a la ratificación del contrato por parte del (de la) Empleador(a) y la membresía de SEIU.

**11.5 Aumentos del costo de vida e implementación de escalas salariales.**

Las partes acuerdan la implementación de la tabla salarial que figura a continuación:

1.º de enero del 2023 *Representa un aumento del 3 % con respecto a la escala salarial del 2022				
Niveles	Cocinero(a)	Asistente de nutrición, personal del servicio, asistente de actividades, conductor(a) de autobús, personal de limpieza, lavandería, repcionista	Cuidador(a)	Técnico(a) médico(a)
0	\$17.29	\$15.97	\$17.00	\$18.03
1	\$17.81	\$16.44	\$17.50	\$18.57
2	\$18.35	\$16.94	\$18.03	\$19.12
3	\$18.90	\$17.45	\$18.57	\$19.70
4	\$19.46	\$17.97	\$19.13	\$20.29
5	\$20.05	\$18.51	\$19.70	\$20.90
6	\$20.65	\$19.06	\$20.29	\$21.52
7	\$21.27	\$19.63	\$20.90	\$22.17
8	\$21.91	\$20.22	\$21.53	\$22.83
9	\$22.57	\$20.83	\$22.18	\$23.52

A partir del 1.º de enero del 2023, todos(as) los (las) empleados(as) serán promovidos(as) al siguiente nivel de la escala salarial. La tabla salarial aumentará un tres por ciento (3.0 %) para cada clase de empleo y nivel. Los (las) empleados(as) que ganen salarios por encima del nivel 9 de la escala salarial recibirán un aumento del cuatro por ciento (4.0 %).

1.º de enero del 2024. Representa un COLA de 3.0 % de la escala del 1/1/2023.				
Niveles	Cocinero(a)	Asistente de nutrición, personal del servicio, asistente de actividades, conductor(a) de autobús, personal de limpieza, lavandería, recepcionista	Cuidador(a)	Técnico(a) médico(a)
0	\$17.81	\$16.45	\$17.51	\$18.57
1	\$18.34	\$16.94	\$18.04	\$19.13
2	\$18.89	\$17.45	\$18.57	\$19.70
3	\$19.46	\$17.98	\$19.13	\$20.29
4	\$20.05	\$18.51	\$19.71	\$20.90
5	\$20.65	\$19.07	\$20.30	\$21.53
6	\$21.27	\$19.64	\$20.91	\$22.17
7	\$21.90	\$20.23	\$21.54	\$22.84
8	\$22.56	\$20.84	\$22.18	\$23.52
9	\$23.24	\$21.46	\$22.85	\$24.23

A partir del 1.º de enero del 2024, todos(as) los (las) empleados(as) serán promovidos al siguiente nivel de la escala salarial. La tabla salarial aumentará un tres por ciento (3.0 %) para cada clase de empleo y nivel. Los (las) empleados(as) que ganen salarios por encima del nivel 9 de la escala salarial recibirán un aumento del cuatro por ciento (4.0 %).

1.º de enero del 2025. Representa un COLA de 3.0 %.				
Niveles	Cocinero(a)	Asistente de nutrición, personal del servicio, asistente de actividades, conductor(a) de autobús, personal de limpieza, lavandería, recepcionista	Cuidador(a)	Técnico(a) médico(a)
0	\$18.34	\$16.94	\$18.04	\$19.13
1	\$18.89	\$17.45	\$18.58	\$19.70
2	\$19.46	\$17.97	\$19.14	\$20.30
3	\$20.04	\$18.51	\$19.71	\$20.90
4	\$20.64	\$19.07	\$20.30	\$21.53
5	\$21.27	\$19.64	\$20.91	\$22.18
6	\$21.90	\$20.23	\$21.54	\$22.84
7	\$22.56	\$20.83	\$22.19	\$23.53
8	\$23.24	\$21.46	\$22.85	\$24.23
9	\$23.93	\$22.10	\$23.54	\$24.96

A partir del 1.º de enero del 2025, todos(as) los (las) empleados(as) serán promovidos(as) al siguiente nivel de la escala salarial. La tabla salarial aumentará un tres por ciento (3.0 %) para cada clase de empleo y nivel. Los (las) empleados(as) que ganen salarios por encima del nivel 9 de la escala salarial recibirán un aumento del cuatro por ciento (4.0 %).

1.º de enero del 2026. Representa un COLA de 3.0 %.				
Niveles	Cocinero(a)	Asistente de nutrición, personal del servicio, asistente de actividades, conductor(a) de autobús, personal de limpieza, lavandería, recepcionista	Cuidador(a)	Técnico(a) médico(a)
0	\$18.89	\$17.45	\$18.58	\$19.70
1	\$19.46	\$17.97	\$19.14	\$20.29
2	\$20.04	\$18.51	\$19.71	\$20.90
3	\$20.64	\$19.07	\$20.30	\$21.53
4	\$21.26	\$19.64	\$20.91	\$22.17
5	\$21.90	\$20.23	\$21.54	\$22.84
6	\$22.56	\$20.84	\$22.19	\$23.52
7	\$23.23	\$21.46	\$22.85	\$24.23
8	\$23.93	\$22.11	\$23.54	\$24.96
9	\$24.65	\$22.77	\$24.24	\$25.70

A partir del 1.º de enero del 2026, todos(as) los (las) empleados(as) serán promovidos(as) al siguiente nivel de la escala salarial. La tabla salarial aumentará un tres por ciento (3.0 %) para cada clase de empleo y nivel. Los (las) empleados(as) que ganen salarios por encima del nivel 9 de la escala salarial recibirán un aumento del cuatro por ciento (4.0 %).

**Aplicación de aumentos.** Las partes acordarán aumentar las tasas salariales por hora, las tasas iniciales, las escalas salariales, las tablas salariales y/o la matriz salarial (según corresponda) de los (las) miembros de la unidad de negociación por valores superiores a los especificados anteriormente, durante la vigencia del contrato. El (la) Empleador(a) no debe pagarle a un (una) miembro de la unidad de negociación contratado(a) recientemente más de lo que le paga a un (una) miembro actual con una cantidad total igual o superior de años de experiencia en la misma categoría laboral u otra experiencia importante.

**Niveles de la escala y tarifas de la escala de contratación.** Todos(as) los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación deben ser ubicados(as) en la escala salarial correspondiente en función de los años de experiencia verificados en la categoría laboral u otros años completados de experiencia

relevante. El nivel salarial máximo será el nivel 9 de la escala salarial contractual. Ningún(a) empleado(a) deber ser ubicado(a) entre niveles o por encima del nivel 9.

**11.6 Diferencial relativo al cuidado de la memoria.** Todos(as) los (las) empleados(as) de la unidad de negociación que trabajen en las unidades de cuidado de la memoria recibirán un diferencial adicional de veinticinco centavos (\$0.25) por hora sumado a su tasa básica salarial por todas las horas trabajadas en esta unidad. En el caso de que un (una) empleado(a) de un centro de vida asistida (por su sigla en inglés ALF) sea reasignado(a) por la gerencia durante cualquier período de tiempo para trabajar en un centro/ala de cuidado de la memoria, entonces dicho(a) empleado(a) será elegible para recibir el diferencial relativo al cuidado de la memoria por todas las horas trabajadas en el ala de cuidado de la memoria.

**Bono por asistencia.** Se pagará un bono por asistencia perfecta a cada Empleado(a) de la Unidad de Negociación por cada período de pago en el que el (la) empleado(a) tenga una asistencia perfecta. La asistencia perfecta se define como un (una) miembro del personal que marca la entrada y la salida a tiempo (incluida la regla de los siete minutos del período de gracia del (de la) Empleador(a)) y trabaja todos sus turnos normalmente programados dentro de un período de pago. El bono por asistencia permanecerá vigente si un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación es enviado(a) a casa por la gerencia o si esta cancela un turno por completo.

**11.7** Para lograr la asistencia perfecta y cumplir los requisitos para el bono en virtud de esta sección, un (una) empleado(a) debe haber sido puntual y haber trabajado la totalidad de cada turno programado para el (la) empleado(a) en el período de pago. El bono por asistencia perfecta en un período de pago será de \$100.00 para un (una) empleado(a) a tiempo completo y de \$75.00 para un (una) empleado(a) a tiempo parcial.

**11.8 Turnos extra y uso de emergencia del mandato.** El (la) Empleador(a) podrá solicitar que los (las) empleados(as) trabajen turnos extra según sea necesario para cumplir con los requisitos operativos. En caso de que se soliciten turnos extra, el (la) Administrador(a) o la persona designada por el (la) Administrador(a) utilizará los procedimientos para voluntarios(as) que se indican a continuación en el orden en que se mencionan:

1. El (la) Empleador(a) podrá cubrir los turnos extra de los que tenga conocimiento, publicando una lista de turnos vacantes con espacio para que los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación se inscriban en dichos turnos. Si más de un (una) Empleado(a) de la Unidad de



Negociación se inscribe para el mismo turno, dicho turno será asignado al (a la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación por orden de antigüedad.

2. Si un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación está trabajando y el turno extra está dentro de la categoría del Empleado(a), se le pedirá al (a la) Empleado(a) que lo realice.

3. Se pedirá a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que se ofrezcan como voluntarios(as) comenzando por el (la) empleado(a) cualificado(a) de más antigüedad, incluyendo aquellos(as) que no estén trabajando actualmente, pero que estén disponibles y cualificados(as) para realizar el trabajo.

4. Si el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación trabaja todos los turnos habituales programados para el período de pago, recibirá una “prima por turno extra voluntario” de siete dólares y cincuenta centavos (\$7.50) sumados a su tasa básica salarial por todas las horas efectivamente trabajadas desde una (1) hora hasta ocho (8) horas durante el (los) turno(s) extra(s) para ese período de pago. Si el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación tiene una ausencia no justificada y no cubierta durante el período de pago, la prima por turno extra voluntario se perderá para ese período de pago y se pagará en el siguiente período de pago.

No se exigirá a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que trabajen fuera de su turno programado (es decir, por mandato) a menos que no haya suficientes voluntarios(as) o empleados(as) que no pertenezcan a la unidad de negociación para cubrir los turnos con escasez de personal.

- Un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación al (a la) que se le obligue a trabajar fuera de su turno programado, recibirá una prima de turno extra de diez dólares (\$10.00) la hora, se añadirá a su tasa básica salarial por todas las horas extra obligatorias.
- Ningún(a) Empleado(a) de la Unidad de Negociación será obligado(a) a trabajar más de 4 horas fuera de su turno regular.
- A la hora de definir los turnos extra requeridos, la Gerencia tendrá en cuenta los aspectos relacionados con las dificultades, incluyendo, entre otros, las necesidades de atención infantil, horarios escolares, etc.
- Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que deban trabajar horas extra como se indica en esta sección serán notificados(as) de las horas extra requeridas al menos dos (2) horas antes de que finalice su turno programado, excepto en circunstancias extremas.
- Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación, que estén trabajando debido a que se ofrecieron como voluntarios(as) para cubrir un turno vacante o que fueron obligados(as) a cubrir un turno (u horas) vacante, no podrán ser obligados(as) a trabajar para cubrir más turnos (u horas) vacantes dentro del período de pago.

## CLÁUSULA 12: DÍAS FERIADOS Y LICENCIAS POR ASUNTOS PERSONALES

**12.1 Días feriados.** Los siguientes días serán remunerados como días feriados:

- Día de Año Nuevo
- Día de los Caídos
- Juneteenth (19 de junio)
- Día de la Independencia
- Día del Trabajo
- Día de Acción de Gracias
- Día de Navidad (25 de diciembre)

Previa solicitud por escrito y suficiente anticipación, un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación puede intercambiar otro día por el Día de los Caídos, el Día de la Independencia o el Día del Trabajo, en cuyo caso, ese día que de otro modo sería feriado no se considerará como tal para dicho(a) Empleado(a) de la Unidad de Negociación. “Suficiente anticipación” se entiende como un aviso con mínimo treinta (30) días de anticipación.

**12.2 Programación de días feriados libres.** El tiempo libre en días feriados se programará de manera equitativa, teniendo en cuenta: las necesidades de los (las) residentes, las necesidades y el criterio del (de la) Empleador(a) y los intereses de los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación.

**12.3 Pago de prima en días feriados.** Si un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación trabaja un Día Feriado, este recibirá el doble de su tasa salarial ordinaria por todas las horas trabajadas el Día Feriado. Sin embargo, con el fin de recibir el doble de su tasa ordinaria, el (la) Empleado(a) debe trabajar su turno programado del día feriado, el turno programado inmediatamente anterior al turno del día feriado, y el turno programado inmediatamente posterior al turno del día feriado.

**12.4 Horas en días feriados.** Para efectos de esta cláusula, el “día feriado” se define en aumentos de veinticuatro (24) horas. Por ejemplo: en el caso de un turno que empieza a las 10:00 p. m. del 24 de diciembre y termina a las 6:00 a. m. del 25 de diciembre, un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación recibirá su tasa salarial ordinaria por las dos (2) primeras horas del turno y pago de día feriado por las seis (6) horas restantes del turno.

**12.5 Trabajar un día feriado.** Salvo lo dispuesto en la Sección 12.1 de esta Cláusula, si un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación no trabaja en un día feriado, este (esta) no debe recibir pago.

## CLÁUSULA 13: TIEMPO LIBRE REMUNERADO

**13.1 Acumulación del PTO.** Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación tendrán derecho a recibir tiempo libre remunerado cada año (además de los días feriados y licencias específicas que se describen en la Cláusula 14: "Licencia adicional remunerada"), prorrateado para empleados(as) de medio tiempo. El "año" se refiere al año de servicio individual de cada Empleado(a) de la Unidad de Negociación contado a partir de su contratación. El final del año de cada Empleado(a) de la Unidad de Negociación es su "Aniversario". El PTO se acumula desde la fecha de contratación.

Se acumulará tiempo libre remunerado con base en el período de pago de la siguiente manera:

Tiempo de servicio	Empleado(a) a tiempo completo
De 90 días a 60 meses	4.17 horas
De 61 a 120 meses	5.83 horas
De 121 a 180 meses	7.50 horas
Más de 181 meses	9.0 horas

**13.2 Límites de acumulación del PTO.** El PTO de los (las) Empleados(as) a tiempo completo de la Unidad de Negociación se limitará de la siguiente manera:

Tiempo de servicio	Empleado(a) a tiempo completo
De 90 días a 60 meses	140 horas
De 61 a 120 meses	150 horas
De 121 a +180 meses	180 horas

**13.3 Proceso de limitación del PTO.** Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación acumularán el PTO continuamente a partir de su fecha de contratación pero, una vez alcancen su límite, no podrán acumular ningún PTO adicional hasta que hayan usado el PTO de manera que su PTO vuelva a estar por debajo del límite.

**13.4 Proceso de aprobación de solicitudes del PTO.** Si el tiempo libre remunerado se solicita con anticipación, el (la) Empleador(a) aprobará o rechazará la solicitud por escrito en un plazo de catorce (14) días siguientes al recibo de la solicitud escrita. Las solicitudes de tiempo libre remunerado realizadas con más de dos (2) meses de anticipación no serán rechazadas sin causa justificada. Las solicitudes escritas del PTO pueden realizarse hasta con seis (6) meses de anticipación al tiempo libre solicitado. Las solicitudes escritas se tendrán en cuenta según el orden

de recepción. Si se reciben dos o más solicitudes escritas pidiendo el mismo tiempo libre dentro de un período de veinticuatro (24) horas, y el (la) Empleador(a) se inclina por aprobar la solicitud, la solicitud se aprobará teniendo en cuenta la antigüedad, conforme a la definición de Antigüedad en las demás partes de este Contrato.

### **13.5 El PTO y terminación del vínculo laboral.**

1. Renuncia con aviso adecuado: los (las) Empleados(as) que renuncien y den aviso adecuado (enviado con mínimo 2 semanas de anticipación) serán elegibles para recibir el pago de todas las horas del PTO obtenidas por la totalidad de su valor.
2. Renuncia sin aviso adecuado: los (las) Empleados(as) que renuncien sin dar aviso adecuado (menos de 2 semanas de anticipación) no recibirán pago alguno por el PTO obtenido.
3. Terminación del vínculo laboral con causa: los (las) Empleados(as) que sean despedidos(as) con causa no recibirán pago por el PTO obtenido.
4. En caso de fallecimiento, los (las) Empleados(as) pueden designar un (una) beneficiario(a) para el PTO no utilizado.

**Uso del PTO en caso de enfermedad.** Los (las) empleados(as) de la unidad de negociación podrán hacer uso de la licencia por enfermedad en caso de evento calificador, tal y como se define en la Ley de Licencias por Enfermedad de Oregón (por su sigla en inglés OSLL) y en este CBA. Los (las) familiares cubiertos(as), a efectos del uso de la licencia por enfermedad (de acuerdo con lo definido en la OSLL) incluyen al (a la) cónyuge, la pareja de hecho del mismo sexo, el (la) hijo(a) biológico(a), el (la) hijo(a) adoptivo(a), el (la) hijastro(a), el (la) hijo(a) de crianza, el (la) hijo(a) de la pareja de hecho del mismo sexo, los padres, los padres adoptivos, los padrastros, los padres de crianza, los suegros, los padres de la pareja de hecho del mismo sexo, el (la) abuelo(a), el (la) nieto(a) y cualquier persona con la que el (la) empleado(a) tenga o haya tenido una relación en lugar de padres\*. “En lugar de padres” significa en el lugar de los padres, es decir, personas con responsabilidades cotidianas de cuidar o apoyar económicamente a un (una) hijo(a), o que tenían esa responsabilidad sobre el (la) empleado(a) cuando este (esta) era un (una) niño(a).

Las disposiciones enumeradas a continuación son un resumen de los derechos previstos por la OSLL:

1. Cuidar de sí mismo(a) o de un (una) familiar con una enfermedad mental o física, lesión o afección de salud, necesidad de diagnóstico médico, atención o tratamiento de una enfermedad mental o física, lesión o problema de salud, o necesidad de atención médica preventiva.
2. Cuidar de un (una) bebé o de un (una) niño(a) recién adoptado(a) menor de 18 años, o de un (una) hijo(a) de crianza que se encuentre en acogida menor de 18 años, o de un (una) hijo(a)

adoptado(a) o de crianza mayor de 18 años si el (la) hijo(a) es incapaz de cuidar de sí mismo(a) debido a una discapacidad mental o física, desarrollada en los 12 meses siguientes al nacimiento o acogida del (de la) niño(a).

3. Recuperarse o recibir tratamiento de una afección de salud que lo (la) incapacite para desempeñar al menos una de las funciones esenciales de su cargo habitual.
4. Ausencias asociadas al fallecimiento de un (una) familiar por:
  - a. Asistir al funeral o a una alternativa al funeral del (de la) familiar.
  - b. Realizar los preparativos necesarios por el fallecimiento del (de la) familiar.
  - c. Duelo por la muerte del (de la) familiar.
5. Ausencias relacionadas con violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acoso.
  - a. Buscar asistencia o recursos legales o policiales para garantizar su salud y seguridad o la de su hijo(a) menor o dependiente, incluida la preparación y participación en procedimientos de órdenes de protección u otros procedimientos legales civiles o penales relacionados con la violencia doméstica, el acoso, la agresión sexual o el acoso.
  - b. Buscar tratamiento médico o recuperarse de las lesiones causadas por la violencia doméstica, la agresión sexual, el acoso o acoso que usted o su hijo(a) menor o dependiente sufrieron.
  - c. Obtener, o ayudar a un (una) hijo(a) menor o dependiente a obtener, asesoramiento de un (una) profesional de salud mental licenciado(a) en relación con una experiencia de violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acoso.
  - d. Obtener servicios de un (una) proveedor(a) de servicios para víctimas para usted o su hijo(a) menor o dependiente.
  - e. Trasladarse o tomar medidas para asegurar una vivienda existente para garantizar su salud y seguridad o la de su hijo(a) menor o dependiente.
6. En caso de una emergencia de salud pública, incluyendo, entre otros:
  - a. El cierre de su lugar de actividad comercial, de la escuela o lugar donde cuidan a su hijo(a), por orden de un (una) funcionario(a) público(a) debido a una emergencia de salud pública.
  - b. La determinación por parte de una autoridad legal de salud pública o de un (una) proveedor(a) de atención de salud de que su presencia o la de un (una) familiar en la comunidad pondría en peligro la salud de otras personas.
  - c. Su exclusión del lugar de trabajo en virtud de cualquier ley o regla que obligue a su empleador(a) a excluirlo(a) del lugar de trabajo por motivos de salud.

**13.6 El PTO basado en la tasa salarial ordinaria.** Se pagará el tiempo libre remunerado a la tasa salarial ordinaria del (de la) empleado(a).

**13.7 Reportarse enfermo.** Los (las) Empleados(a) de la Unidad de Negociación no estarán obligados(a) a conseguir su propio reemplazo si gozan de licencia remunerada o de licencia no remunerada cuando se reportan enfermos(a).

**13.8 Salir temprano del trabajo por enfermedad.** Un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación que sale temprano del trabajo por enfermedad o una emergencia personal puede usar el PTO por las horas que no trabajó de su turno programado.

**13.9 Opción de cobrar el PTO en efectivo.** Luego de que un (una) empleado(a) haya completado dos (2) años de servicio con el (la) Empleador(a), tiene la opción de “cobrar en efectivo” hasta la mitad de su PTO acumulado al cincuenta por ciento (50 %) del valor basado en la tasa ordinaria por hora del (de la) empleado(a). Luego de que un (una) empleado(a) haya completado cuatro (4) años de servicio con el (la) Empleador(a), tiene la opción de “cobrar en efectivo” hasta la mitad de su PTO acumulado al setenta y cinco por ciento (75 %) del valor basado en la tasa ordinaria por hora del (de la) empleado(a). Luego de que un (una) empleado(a) haya completado seis (6) años de servicio con el (la) Empleador(a), tiene la opción de “cobrar en efectivo” hasta la mitad de su PTO acumulado al cien por ciento (100 %) del valor basado en la tasa ordinaria por hora del (de la) empleado(a). Solamente los (las) empleados(as) a tiempo completo no exentos(as) podrán cobrar en efectivo sus saldos del PTO. Un (una) empleado(a) solo podrá utilizar esta opción de cobro en efectivo dos veces al año en aumentos mínimos de ocho (8) horas. Por ejemplo: si un (una) empleado(a) decide cobrar en efectivo cincuenta (50) horas del PTO, después de dos (2) años de servicio y gana doce dólares (\$12.00) por hora, este (esta) recibirá el pago de cincuenta (50) horas a seis dólares (\$6.00) la hora, es decir, trescientos dólares (\$300.00). Cualquier cobro en efectivo de las horas del PTO será procesado en la siguiente nómina programada del (de la) Empleador(a). El (la) Empleador(a) debe aprobar las excepciones por escrito.

\*La tasa ordinaria por hora no incluye los diferenciales de turno ni ningún incentivo de pago por el PTO ordinario. La tasa ordinaria por hora incluye los diferenciales de turno en caso de enfermedad elegible de conformidad con la Ley de Licencias por Enfermedad de Oregón.

\*Los (las) “familiares” incluyen a las Parejas de Hecho, tal y como se define en la Sección 14.1: “Licencia por duelo”.

\*La palabra “empleado(a)” se refiere a un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación.

## CLÁUSULA 14: LICENCIA ADICIONAL REMUNERADA

Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación, después de su período de prueba, tendrán derecho a recibir una licencia adicional remunerada como se describe a continuación:

**14.1 Licencia remunerada en Oregon.** El (la) Empleador(a) deberá cumplir con todos los requisitos de la Licencia remunerada en Oregon y comunicar proactivamente los derechos y beneficios ofrecidos a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que se vean afectados(as) por situaciones cubiertas, tales como:

- Cuidar a un (una) familiar con una enfermedad o lesión grave.
- Nacimiento de un (una) hijo(a).
- El vínculo afectivo con un (una) hijo(a) en su primer año tras el nacimiento, tras la adopción o cuando un (una) niño(a) es acogido(a) en el hogar de una persona.
- Que un (una) empleado(a) se ocupe de sí mismo(a) cuando tenga una afección grave de salud.
- Licencia por razones de seguridad; para sobrevivientes de agresiones sexuales, violencia doméstica, acoso o acecho.

**14.2. Licencia por duelo.** Un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación recibirá su tasa salarial ordinaria hasta por tres (3) días hábiles programados de licencia en caso de fallecimiento de un (una) miembro del núcleo familiar. Para efectos de esta Cláusula, el “núcleo familiar” incluirá a los padres, cónyuge, hermanos(as), abuelos(as), hijos(as), nietos(as), parientes adoptivos correspondientes, parientes políticos, pareja de hecho u otros(as) miembros de la familia inmediata. La “pareja de hecho” hace referencia a una persona de cualquier género que no está casada ni tiene vínculo consanguíneo con el (la) empleado(a); es la única persona ligada al (a la) empleado(a) por análoga relación de afectividad; vive con el (la) empleado(a) bajo el mismo techo y pretende hacerlo indefinidamente; y es responsable junto con el (la) empleado(a) del bienestar mutuo. Una relación marital de hecho puede ser demostrada mediante alguno de los siguientes tipos de documentación: a) una hipoteca o contrato de arrendamiento conjunto; b) la designación de la pareja de hecho como beneficiaria de un seguro de vida; c) la designación de la pareja de hecho como principal beneficiaria del testamento del (de la) empleado(a); d) el contrato de unión marital de hecho; e) poderes notariales sobre propiedades y/o atención de salud; y f) la copropiedad de un vehículo, cuenta corriente o cuenta de crédito.

**14.3. Licencia por servicio como jurado(a)/testigo.** Un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación llamado(a) a servir como jurado(a) recibirá el pago por cada día laboral perdido, hasta

por tres (3) días de licencia remunerada. Un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación citado(a) como testigo por un tribunal recibirá licencia no remunerada; sin embargo, si el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación es citado(a) como testigo por un asunto del cual el (la) Empleador(a) constituye una Parte, el (la) Empleado(a) recibirá remuneración por ese tiempo.

## **CLÁUSULA 15: LICENCIA NO REMUNERADA**

Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que culminen su período de prueba serán elegibles para obtener una licencia no remunerada.

**15.1 Licencia por motivos familiares.** El (la) Empleador(a) debe cumplir con los términos de las Leyes Federales y de Oregón sobre Licencias Médicas y Familiares. Dicho cumplimiento no limitará ninguno de los derechos adicionales establecidos en las disposiciones de este Contrato.

**15.2 Licencia por incapacidad no relacionada con el trabajo.** Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que se encuentren incapacitados(as) debido a lesión, enfermedad o embarazo serán elegibles para obtener una licencia por incapacidad hasta de seis (6) meses. El (la) Empleador(a) podrá cubrir el cargo. Las licencias de más de seis (6) meses podrán ser otorgadas a discreción del (de la) Empleador(a). Al final de dicha licencia (independientemente de su duración), el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación debe reincorporarse a un cargo que sea equivalente en cuanto al salario y la categoría laboral, pero puede ser un turno diferente.

**15.3 Licencia militar.** Se otorgarán licencias para ausentarse con el fin de prestar servicio en las fuerzas militares de los Estados Unidos o ser componente de reserva conforme a la ley vigente.

**15.4 Licencia de la Unión.** Se le otorgará una licencia para ausentarse hasta por seis (6) meses a un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación durante la vigencia de su contrato con el fin de que pueda asumir un cargo de tiempo completo en la Unión, siempre y cuando dicha licencia no interfiera con las operaciones del (de la) Empleador(a). Al final de dicha licencia, el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación debe reincorporarse a un cargo que sea equivalente en cuanto al salario y la categoría laboral, pero puede ser un turno diferente.

**15.5 Otras licencias.** A su discreción, el (la) Empleador(a) puede otorgar licencias para ausentarse.



## CLÁUSULA 16: JUBILACIÓN

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

- 16.1 Elegibilidad.** Los (las) empleados(as) serán elegibles tras noventa (90) días de empleo y dieciocho (18) años o más.
- 16.2 Inscripción de empleados(as).** Los (las) empleados(as) serán inscritos(as) automáticamente en un plan 401(k) una vez que superen su período de prueba de 90 días. Los (las) empleados(as) podrán rechazar la inscripción automática.
- 16.3 Aportes del (de la) empleado(a).** El (la) empleado(a) puede diferir hasta el monto máximo permitido por ley.
- 16.4 Aportes complementarios del (de la) Empleador(a).** El (la) Empleador(a) puede, a su entera discreción, hacer un aporte complementario equivalente al del (de la) Empleado(a), que no es de carácter discrecional.
- 16.5 Montos de los aportes.** Los aumentos en los aportes se deben realizar en enteros porcentuales.
- 16.6 Retiros por dificultades financieras.** Los (las) Empleados(as) tienen la posibilidad de efectuar retiros por dificultades financieras conforme a la ley federal. Los (las) Empleados(as) no pueden retirar dinero de las cuentas 401 (k).
- 16.7 Cambios de proveedor(a).** En caso de que el (la) Empleador(a) cambie de proveedor(a) del plan 401(K), el (la) Empleador(a) deberá notificarlo a la Unión.

## CLÁUSULA 17: AYUDA PARA EL PAGO DE MATRÍCULA

**17.1 Programa.** El (la) Empleador(a) pagará hasta \$1,500.00 por período en concepto de matrícula y libros/materiales de los (las) Empleados(as) a tiempo completo de la Unidad de Negociación cualificados(as). Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que participan en el programa recibirán el reembolso de la matrícula y los libros/materiales a más tardar treinta (30) días después del envío de los recibos al (a la) Empleador(a).

**17.2 Proceso de solicitud.** Para solicitar los beneficios de educación continua, el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación debe:

1. Presentar una propuesta escrita que incluya el curso al que aspira, los requisitos que debe cumplir, la duración, los costos estimados, las clases previstas y las metas que espera lograr el (la) Empleado(a) al cumplir con el requisito académico. Además, la solicitud debe ir firmada por el (la) administrador(a) del centro.
2. Tener una excelente evaluación del centro inmediatamente antes de realizar la solicitud educativa formal.
3. Firmar un acuerdo en el que se establece que el (la) Empleador(a) recibirá un reembolso del costo educativo deducido del salario del (de la) empleado(a) en los siguientes casos:
  - a. Cuando no se termine el curso con una calificación aprobatoria mínima de C.
  - b. Cuando el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación renuncie o su vínculo laboral se dé por terminado en un plazo de un (1) año contado a partir de la fecha de culminación del curso.

La ayuda de matrícula se considerará como un préstamo realizado en beneficio exclusivo del (de la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación. El único propósito de la definición de “beneficio exclusivo del (de la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación” es que el préstamo sea reembolsado al (a la) Empleador(a), incluidos, entre otros, su último salario. El préstamo debe ser reembolsado únicamente en los siguientes casos: Cuando no se termine el curso con una calificación aprobatoria mínima de C; cuando el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación renuncie o su vínculo laboral se dé por terminado en un plazo de un (1) año contado a partir de la fecha de culminación del curso.

**17.3 Elegibilidad.** El (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación debe trabajar por lo menos un (1) año antes de poder acceder a los beneficios educativos. El (la) delegado(a) de la gerencia de la Empresa, quien tiene la opción de entrevistar al (a la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación para evaluar el beneficio educativo, revisará la propuesta.

**17.4 Costos de certificación y renovación.** El (la) Empleador(a) debe reembolsar en los siguientes casos: cuando obtenga las certificaciones de CNA, CMA, RA, de reanimación cardiopulmonar (por su sigla en inglés CPR) y manipulación de alimentos. El (la) Empleador(a) debe reembolsarles a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación los costos incurridos para mantener certificaciones exigidas como condición laboral según su categoría laboral, en un plazo de 30 días.

## **CLÁUSULA 18: DERECHOS DE LOS (LAS) EMPLEADOS(AS) Y ACCIONES CORRECTIVAS POR JUSTA CAUSA**

**18.1 Derecho a formar parte de una Unión.** Los (las) empleados(as) de Avamere tienen derecho a participar o negarse a participar en actividades relacionadas con la unión, tal y como se define en la legislación aplicable. Ni la Unión ni el (la) Empleador(a) obligarán, intimidarán, discriminarán o tomarán represalias contra ningún(a) Empleado(a) por participar o negarse a participar en actividades relacionadas con la unión. Si la Unión o el (la) Empleador(a) consideran que un (una) empleado(a), la Unión o el (la) Empleador(a) están incumpliendo esta Cláusula, los (las) representantes de mayor rango de la Unión y del (de la) Empleador(a) se reunirán para tratar el asunto y dar posibles soluciones, antes de aplicar medidas disciplinarias a cualquier empleado(a).

**18.2 Justa causa.** El (la) Empleador(a) tiene el derecho de implementar Acciones Correctivas, entre las cuales se puede incluir el despido (también conocido como terminación del vínculo laboral) o medidas disciplinarias, a cualquier Empleado(a) de la Unidad de Negociación, cuando el (la) Empleador(a) considere que existe una justa causa para tomar una Acción Correctiva. La Acción Correctiva se dictará con la intención de mejorar el desempeño del (de la) empleado(a), reducir o eliminar la conducta disruptiva e inapropiada con el fin de apoyar el éxito del (de la) empleado(a) y/o mejorar el entorno laboral. La Acción Correctiva no puede ser dictada de forma discriminatoria o como represalia. Los motivos de la Acción Correctiva, incluyendo el despido del empleo, se estipulan en el Manual para el Empleado y las Políticas del (de la) Empleador(a). Dichas causales son solo ejemplos y no constituyen una lista exclusiva. La Unión y el (la) Empleador(a) reconocen el derecho del (de la) Empleador(a) a establecer políticas de Acción Correctiva en su Manual para el (la) Empleado(a), siempre y cuando el (la) Empleador(a) respete los principios de justa causa. Las infracciones que justifican el despido inmediato deben incluir, entre otras, una sola acción u omisión grave relativa a comportamiento impropio hacia un (una) residente o una acción u omisión repetida que constituya abuso o negligencia. Para decidir si una acción u omisión es grave, el (la) Empleador(a) debe considerar los siguientes factores (ningún factor es determinante, pero todos ellos deben ser considerados para estimar si la acción u omisión fue grave):

- ¿El (la) residente sufrió lesiones físicas o psicológicas?
- ¿El (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación tomó medidas correctivas inmediatas?
- ¿El (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación aceptó y se arrepintió por lo ocurrido?
- ¿Las acciones del (de la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación reflejaron indiferencia hacia el (la) residente?

- ¿El (la) residente sufrió lesiones debido al incumplimiento del plan de cuidado?
- ¿Era razonable esperar que el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación supiera lo que debía haber hecho?

No se requiere un veredicto oficial de abuso o negligencia para concluir que una acción u omisión de parte de un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación se defina como tal. Sin perjuicio de cualquier otra disposición contenida en este Contrato, cualquier Empleado(a) de la Unidad de Negociación cuyo vínculo laboral se dé por terminado y que más adelante sea encontrado(a) responsable de abuso, negligencia o maltrato hacia un (una) residente durante una acción administrativa definitiva que no se encuentre en proceso de apelación o ante un tribunal de justicia, será considerado como despedido por justa causa. Además, cualquier Empleado(a) de la Unidad de Negociación cuyo vínculo laboral se dé por terminado porque la ley le exija al (a la) Empleador(a) que lo haga, se considerará despedido por justa causa.

**18.3 Información del (de la) residente.** En caso de que una Queja de un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación involucre información directa de un (una) residente, el hecho de que el (la) Empleador(a) no presente al (a la) residente involucrado(a) como testigo no será motivo para revocar un despido, suspensión u otra Acción Correctiva proferida debido a comportamiento impropio hacia un (una) residente, siempre y cuando el (la) Empleador(a) tenga otros medios para encontrar evidencia en contra del (de la) Empleado(a).

**18.4 Proceso de acción correctiva.** Si un (una) supervisor(a) tiene motivos para dictar una Acción Correctiva a un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación, el (la) supervisor(a) hará lo posible para imponer tal Acción Correctiva de manera oportuna sin que esto suponga avergonzar indebidamente al (a la) empleado(a) frente a otros(as) Empleados(as) de la Unidad de Negociación o que no pertenezcan a ella, ni frente a los (las) residentes, familiares o al público. Todos(as) los (las) empleados(as) tienen derecho a ser tratados(as) con respeto y dignidad en todo momento. Si una conversación puede dar lugar a una Acción Correctiva, el (la) empleado(a) debe ser informado(a) al respecto y debe tener la posibilidad de tener representación de la Unión durante dicha conversación. Dicha conversación debe incluir la explicación del (de la) supervisor(a) sobre el motivo por el cual el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación es investigado(a) o se le está dictando una Acción Correctiva. El (la) supervisor(a) también puede optar por tener un (una) testigo durante la conversación. En una situación que implique la suspensión de un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación, el (la) supervisor(a) le dará una explicación al (a la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación acerca del motivo de la suspensión antes de que esta empiece. Si la suspensión se

produce para efectos de investigación y dicha investigación no arroja resultados que justifiquen la (las) denuncias(s), el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación será remunerado(a) por el tiempo de suspensión. El (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación recibirá dicho pago durante el período de pago siguiente a la suspensión.

**18.5 Principios de sanción progresiva.** Salvo en caso de faltas muy graves que justifiquen la terminación del vínculo laboral, el (la) Empleador(a) aplicará los principios de sanción progresiva al momento de dictar una Acción Correctiva. Los principios de sanción progresiva deben ser utilizados salvo cuando la naturaleza del problema requiera una Acción Correctiva inmediata más seria.

La Unión reconoce que el (la) Empleador(a) tiene el derecho legal de proporcionar orientación y asesoramiento verbal documentado. La orientación y el asesoramiento no son considerados como una sanción progresiva formal, sino como una oportunidad para que el (la) Empleador(a) forme a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación (incluyendo, entre otros, las políticas, los procedimientos y el desempeño). Por lo tanto, la Unión tiene prohibido presentar una queja por la orientación y el asesoramiento. El (la) Empleador(a) desestimarán automáticamente las quejas presentadas en contra de la orientación y el asesoramiento documentados. La sanción progresiva incluye los siguientes pasos:

#### ***Pasos para la Acción Correctiva***

<i>Nivel 1</i>	<i>Advertencia por escrito documentada</i>
<i>Nivel 2</i>	<i>Segunda advertencia por escrito documentada</i>
<i>Nivel 3</i>	<i>Advertencia por escrito final</i>
<i>Nivel 4</i>	<i>Finalización de la relación laboral</i>

**18.6 Notificación de despidos y suspensiones.** El (la) Empleador(a) notificará por escrito a la Unión acerca de cualquier suspensión o terminación involuntaria del vínculo laboral de un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas (excepto sábados, domingos y días feriados) a partir del momento de la suspensión o terminación del vínculo laboral.

**18.7 Quejas.** Las quejas acerca de la terminación del vínculo laboral comenzarán con el Nivel 2 del proceso de presentación de quejas.

**18.8 Acción correctiva relacionada con el expediente del personal.** Todos los registros de Acciones Correctivas serán archivados en el expediente del (de la) empleado(a). Las Acciones Correctivas tendrán validez y permanecerán activas durante un período mínimo de doce (12) meses,

salvo que se formalicen antes a entera discreción del (de la) supervisor(a) inmediato(a) del (de la) empleado(a). Un registro de Acción Correctiva relacionada con la atención a los (las) residentes permanecerá vigente durante veinticuatro (24) meses después de su expedición, salvo que el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación reciba una sanción relacionada durante dicho período de veinticuatro (24) meses; es decir, que la sanción original seguirá activa hasta que haya transcurrido un período de veinticuatro (24) meses durante el cual el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación no reciba una Acción Correctiva relacionada. Esta disposición no se aplicará a una Acción Correctiva dictada por abuso o negligencia contra los (las) residentes, acoso sexual o racial, errores en la medicación u otros comportamientos que infrinjan las leyes estatales o federales en las que no habrá fecha de vencimiento.

## **CLÁUSULA 19: REGISTROS DEL PERSONAL**

**19.1 Expedientes del personal.** Los expedientes del personal son propiedad del (de la) Empleador(a). El (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación tendrá permitido examinar todos los materiales contenidos en su expediente en un plazo de tres (3) días hábiles después de realizar la solicitud. Los registros se pueden revisar en presencia de un (una) representante del (de la) Empleador(a). El (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación podrá realizar una solicitud por escrito de los expedientes del personal y recibirá una copia de estos en un plazo de cinco (5) días hábiles. “Días hábiles” se refiere a los días que no corresponden a fines de semana ni días feriados.

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

## **CLÁUSULA 20: PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y ARBITRAJE**

**20.1 Intención.** El objetivo de las Partes es resolver los problemas y conflictos de manera informal y en el nivel más bajo de supervisión, siempre que sea posible. Los (las) empleados(as) tienen derecho a tener Representación de la Unión en cualquier disputa que surja de la aplicación de este

Contrato. En todos los niveles del proceso de presentación de quejas, el (la) Empleador(a) informará al (a la) empleado(a) de este derecho antes de reunirse con este (esta). El (la) empleado(a) es responsable de solicitar la representación de la Unión para que asista a las reuniones de investigación, disciplinarias y relacionadas con la queja. En la medida de lo posible y de manera oportuna, el (la) Empleador(a) respetará la elección del (de la) representante del (de la) empleado(a).

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

**20.3 Definición de queja.** Una queja se definirá como una reclamación de infracción de una o más disposiciones específicas de este Contrato y que no esté excluida de manera expresa del procedimiento de presentación de quejas y arbitraje. De conformidad con este procedimiento, tanto la Unión como el (la) Empleador(a) están en capacidad de presentar una queja ante el (la) otro(a), aunque el siguiente procedimiento está redactado desde la perspectiva de presentación de quejas por parte de la Unión ante el (la) Empleador(a). Un (una) empleado(a) puede recibir servicios de asesoría o representación de parte de un (una) representante de la Unión en cualquier paso del procedimiento de presentación de quejas.

**20.4 Plazos relativos a las quejas.** La queja se debe presentar por escrito en un plazo de treinta (30) días calendario a partir del evento que dio lugar a la inquietud o bien desde la fecha en que el (la) empleado(a) tuvo o debería haber tenido conocimiento de este. Los plazos que se establecen a continuación solo se pueden ampliar mediante acuerdo mutuo por escrito entre el (la) Empleador(a) y la Unión. Las quejas relacionadas con indemnizar al (a la) empleado(a) se considerarán efectuadas en el momento de efectuar el pago, o bien en el momento en que se debía efectuar el pago, pero no se hizo, si esa es la disputa. Las quejas sobre la elegibilidad de un (una) empleado(a) para recibir un beneficio se considerarán efectuadas en el momento en que el (la) Empleador(a) tome la decisión correspondiente a dicha elegibilidad del (de la) empleado(a). El incumplimiento de los plazos establecidos en el procedimiento de presentación de quejas por parte del (de la) Empleador(a) permitirá que el (la) empleado(a) o la Unión escalen la queja al siguiente paso dentro de los plazos especificados en el presente. Los plazos son importantes. El hecho de que el (la) empleado(a) o la Unión no presenten una queja, de forma oral o escrita, tal y como se define en esta Sección, de manera oportuna, o no la escalen oportunamente, conforme a los plazos establecidos en el procedimiento de presentación de quejas, constituirá el retiro formal de la queja por parte del (de la) empleado(a) y la Unión.

**20.5 Nivel I: Queja presentada por escrito ante el (la) administrador(a).** El (la) empleado(a) que tenga una queja, con la ayuda de un (una) representante de la Unión debe, en un plazo de treinta (30) días calendario después de que el (la) empleado(a) conociera o hubiera conocido razonablemente la causa de dicha queja, presentarla por escrito ante el (la) administrador(a). La queja escrita debe incluir la siguiente información pertinente:

1. La (las) Cláusula(s) específica(s) de este Contrato que presuntamente hayan sido infringidas.
2. Una descripción breve basada en los hechos sobre cómo se infringieron las disposiciones específicas de la(s) Sección(es) identificada(s).
3. La fecha de cada presunta infracción de la(s) Sección(es) identificada(s).
4. El recurso solicitado.
5. Los nombres de los (las) demandantes y de los (las) representantes de la Unión que presentan la queja.

El (la) representante de la Unión y el (la) administrador(a) deben acordar una fecha, mediante acuerdo mutuo, para reunirse, en un plazo de quince (15) días calendario a partir del recibo de dicha queja por parte del (de la) Administrador(a), a fin de revisarlo, y si es posible, intentar resolver el asunto. El (la) Administrador(a) debe proporcionar una respuesta por escrito a la queja escrita dentro



de los quince (15) días calendario siguientes a la reunión relacionada con una queja y por escrito. La respuesta por escrito se proporcionará al (a la) empleado(a) y al (a la) representante de la unión.

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

**20.6 Nivel II: Apelación de la queja.** Si las Partes no pueden resolver la disputa en el Nivel I, la Unión puede presentar una apelación de la queja y pasar al Nivel II. La Unión tiene quince (15) días calendario a partir del recibo de la respuesta o ausencia de respuesta del Nivel I para notificar al (a la) Director(a) de Recursos Humanos del (de la) Empleador(a) por escrito (por ejemplo, mediante correo electrónico) la apelación por parte de la Unión de la queja para pasar al Nivel II.

Una vez recibida la apelación de la queja por escrito en el Nivel II, el (la) Director(a) de Recursos Humanos debe coordinar una reunión relacionada con la queja. El (la) Director(a) de Recursos Humanos, el (la) representante de liderazgo designado(a) por el (la) Empleador(a) y la Unión se reunirán en un plazo de quince (15) días calendario con el fin de llevar a cabo la reunión relacionada con la queja del Nivel II. El (la) Director(a) de Recursos Humanos y/o el (la) Líder Designado(a) proporcionarán una respuesta por escrito al (a la) representante de la Unión, en un plazo de quince (15) días calendario después de la fecha de dicha reunión.

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

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

**20.8 Nivel III: Arbitraje.** En caso de que una queja no se resuelva en el Nivel II y las Partes no hayan recurrido a la mediación, la Unión podrá apelar al arbitraje mediante un aviso por escrito al (a la) Director(a) de Recursos Humanos del (de la) Empleador(a) en un plazo de quince (15) días calendario a partir de la fecha en la que recibió la respuesta o ausencia de respuesta del (de la) Empleador(a) a la queja en el Nivel II. Ninguna presunta infracción del Contrato o demanda por indemnización se someterá a arbitraje, salvo que haya sido presentada de manera oportuna y conforme al procedimiento identificado en las secciones anteriores. Después de que la unión haya notificado al (a la) Empleador(a) de una apelación al arbitraje, la Unión iniciará el Proceso de Selección del (de la) Árbitro(a).

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

2. **Cronogramas de arbitraje.** Una vez se haya seleccionado a un (una) árbitro(a) de manera adecuada, se debe establecer una fecha de arbitraje en un plazo de sesenta (60) días calendario a partir de dicha selección, o en la fecha más próxima en la que todas las Partes estén disponibles. La Unión y el (la) Empleador(a), mediante acuerdo mutuo, pueden realizar cambios de procedimiento en el proceso de arbitraje, dadas las circunstancias particulares de cada caso. Antes de la fecha de audiencia de arbitraje, el (la) Empleador(a) y la Unión desarrollarán una estipulación de hechos y usarán declaraciones juradas y otros métodos para ahorrar tiempo, de ser posible. El (la) árbitro(a) realizará la audiencia de tal manera que le permita agilizar la presentación completa de la evidencia y los argumentos de las Partes. Cualquier árbitro(a) que acepte una asignación conforme a esta Cláusula acuerda emitir un laudo en un plazo de treinta (30) días calendario a partir del cierre de la audiencia; o sesenta (60) días calendario, si se presentan alegatos posteriores a la audiencia.

3. **Laudo arbitral y costo.** Cualquier disputa sobre la arbitrabilidad podrá ser presentada y determinada por el árbitro. La determinación del (de la) Árbitro(a) será definitiva y vinculante. Todas

las decisiones del (de la) Árbitro(a) estarán limitadas a los términos y disposiciones de este Contrato, y en ningún caso el (la) Árbitro(a) alterará, enmendará ni modificará los términos y disposiciones de este Contrato. Salvo que esta Cláusula disponga lo contrario, todos los costos, honorarios y gastos de Arbitraje, incluidos los costos del (de la) Árbitro(a), relator(a) del tribunal, transcripción de la audiencia (si alguna de las Partes o el (la) árbitro(a) la solicita) y cualquier sala de audiencia correrán por cuenta de la Parte cuyo argumento no sea respaldado por el (la) Árbitro(a). Si, a criterio del (de la) Árbitro(a), ninguno de los argumentos de las Partes es respaldado claramente por el (la) Árbitro(a), este debe evaluar los costos anteriores a cada Parte por igual. En todos los arbitrajes, cada Parte debe pagar sus propios honorarios de abogado(a) y el costo de presentación de su respectivo caso, incluyendo el costo de cualquier perito.

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

5. El hecho de que los (las) empleados(as) perjudicados(as) o la Unión no presenten adecuadamente una queja por escrito desde el inicio; posteriormente no procesen una queja en cualquiera de los niveles del procedimiento presentación de quejas y/o no sometan la reclamación a arbitraje conforme a los plazos que expresamente se estipulan en el presente, constituirá automáticamente una renuncia de la queja y prohibirá cualquier acción adicional posterior.

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

7. Las comunicaciones por correo electrónico serán suficientes para satisfacer el requisito de presentación “por escrito” de cualquier asunto. Las comunicaciones por correo electrónico se considerarán “enviadas” o “entregadas” a partir de la fecha indicada en el correo electrónico del (de la) destinatario(a). Las partes serán responsables de verificar que las direcciones de correo

electrónico sean correctas cuando utilicen el correo electrónico para enviar comunicaciones que deban realizarse por escrito.

8. Las Partes acuerdan que el (la) árbitro(a) debe aceptar una declaración por escrito firmada por un (una) residente o paciente en lugar de su testimonio jurado. Ambas Partes tendrán igual acceso a tales declaraciones escritas. Las Partes acuerdan que ninguna llamará a un (una) residente o paciente como testigo y el (la) árbitro(a) no considerará perjudicial la falta de comparecencia de un (una) residente.

<b>Resumen del cronograma relativo a las quejas</b>				
<b>Proceso</b>	<b>Cronograma de la presentación</b>	<b>Proceso de presentación</b>	<b>Cronograma de la reunión relacionada con la queja</b>	<b>Cronograma de la respuesta del (de la) Empleador(a)</b>
Encuentro informal opcional	Tan pronto como sea posible.	Planteamiento verbal o por escrito con el (la) supervisor(a) inmediato(a) u otro(a) representante del (de la) Empleador(a).	Tan pronto como sea posible.	En un plazo de 15 días calendario a partir del encuentro informal, se dará una respuesta verbal al (a la) demandante y/o al (a la) representante de la Unión.
Nivel I	En un plazo de 30 días calendario desde que se produjo el asunto o desde que el (la) empleado(a) tuvo conocimiento del mismo o recibió una respuesta a la discusión informal opcional.	La queja por escrito (a menudo por correo electrónico) se envía al (a la) administrador(a) del centro.	La reunión relacionada con la queja en el Nivel I debe realizarse con el (la) administrador(a) en un plazo de 15 días calendario a partir de la fecha de recibo de la queja por escrito por parte del (de la) Empleador(a).	Respuesta por escrito a la Unión y al (a la) demandante en un plazo de 15 días calendario a partir de la reunión del Nivel I del procedimiento presentación de quejas.
Nivel II	En un plazo de 15 días calendario a partir del recibo de la respuesta (o ausencia de respuesta) del (de la) Empleador(a) a fin de trasladar la queja del Nivel I al Nivel II.	Aviso por escrito (a menudo por correo electrónico) del traslado al Nivel II al (a la) Director(a) de Recursos Humanos.	Se debe realizar la reunión con el (la) Director(a) de Recursos Humanos relacionada con la queja en el Nivel 2 en un plazo de 15 días calendario a partir de la fecha de recibo de la notificación del Paso 2 por parte del (de la) Empleador(a).	Respuesta por escrito a la Unión y al (a la) demandante en un plazo de 15 días calendario a partir de la discusión informal.

Mediación opcional	La Unión tiene 15 días calendario para presentar una mediación opcional.	La Unión notifica por escrito al FMCS y al (a) Director(a) de Recursos Humanos, por escrito,	Tan pronto como sea posible. No interfiere con las fechas de presentación o programación del arbitraje.	
Arbitraje	La Unión tiene 15 días calendarios para presentar una queja en el Nivel II a partir de la respuesta (o ausencia de respuesta) del (de la) Empleador(a) para trasladar una queja en el Nivel II al arbitraje.	La Unión notificará al (a) Director(a) de Recursos Humanos del (de la) Empleador(a), por escrito, y al FMCS.	En un plazo de 60 días después de la selección del (de la) árbitro(a), o tan pronto como lo permita la agenda del (de la) árbitro(a).	

## **CLÁUSULA 21: DIVISIBILIDAD**

Si parte de este Contrato contraviene una ley vigente o una ley promulgada en el futuro, dicha parte será sustituida, pero todas las demás partes del Contrato permanecerán vigentes.

## **CLÁUSULA 22: COMITÉS DE LA GERENCIA Y LOS EMPLEADOS**

**22.1 Comités de la Gerencia y los Empleados.** Se creará un Comité de la Gerencia y los Empleados a nivel estatal (por su sigla en inglés SLMC) en un plazo de 60 días a partir de la fecha de entrada en vigor del contrato sucesorio entre Avamere y SEIU 503. El SLMC se encargará principalmente de lo siguiente:

- Programar reuniones trimestrales a nivel estatal con el personal de los asilos para ancianos. El objetivo de las reuniones es mejorar la comunicación; la aplicación justa de las políticas, los procedimientos y el contenido del contrato; la resolución de problemas con el fin de mejorar la atención a los (las) residentes; y abordar asuntos relacionados con la industria.
- El SLMC será organizado por Avamere y se celebrará en tiempo remunerado.
- El SLMC tendrá una cantidad igual de miembros de la gerencia y de la Unidad de Negociación.
- Los temas de las reuniones del SLMC incluirán, entre otros, los identificados durante la negociación para el 2021, los cuales son fundamentales para abordar los asuntos relacionados con el personal, la rotación de personal, la retención y la atención a los (las) residentes:
  - Rotación de personal.
  - Asistencia.
  - Programación.
  - Proporciones de personal para CNA, personal de limpieza, CMA y otros cargos representados.
  - Personal en función de las necesidades.
  - Mejora de procesos y tecnología.
  - Políticas y procedimientos que afectan las funciones laborales realizadas por los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación.
  - Asuntos relacionados con la industria de la atención a largo plazo, los cuales pueden ser abordados en la Legislatura del Estado de Oregón y/o a nivel federal.
  - La distribución de las bandejas de comida y los tiempos de respuesta del botón de llamada de emergencia serán un tema obligatorio de debate en las reuniones del comité de la gerencia y los empleados.

**22.2 Comité de la Gerencia y los Empleados en el lugar de trabajo.** La Unión y el (la) Empleador(a) acuerdan realizar reuniones del comité de la gerencia y los empleados (LMC) cada

mes en el lugar de trabajo para tratar temas de interés e importancia para la Unión y Avamere. Dichas reuniones se realizarán mensualmente y cada Parte puede presentar temas de discusión. El (la) Empleador(a) y la Unión designarán a sus propios(as) miembros del comité. La cantidad de miembros del LMC de la Unidad de Negociación deberá ser como máximo tres (3) empleados(as) miembros de la unidad de negociación y tres (3) empleados(as) que no pertenezcan a la Unidad de Negociación, dicha cantidad puede variar mes a mes según los temas de la agenda o por otras razones. Los temas de discusión pueden incluir, entre otros:

- Atención a los (las) residentes
- Necesidades de capacitación
- Niveles de personal
- Reconocimiento al personal
- Espíritu de trabajo del personal
- Políticas de los centros
- Programación

Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación recibirán remuneración por dicho tiempo. Este LMC no tendrá ninguna autoridad para negociar ni realizar acuerdos respecto a términos o condiciones laborales. Este LMC no tendrá ninguna autoridad para cambiar ninguno de los términos de este Contrato.

**22.3 Prohibición en la negociación.** Ni el SLMC ni los LMC específicos del lugar de trabajo tienen la facultad de modificar el Contrato Colectivo de Trabajo (CBA). Sin embargo, el SLMC y los LMC son de gran importancia para identificar mejoras en las operaciones tanto de Avamere como de la Unión. Con este fin, el SLMC y los LMC del lugar de trabajo pueden recomendar a las Partes cambios sobre los que SEIU y Avamere pueden acordar mutuamente negociar a través de una Carta de Acuerdo adicional, la cual podrá incluirse en el CBA.

### **CLÁUSULA 23: SEGURIDAD Y CAPACITACIÓN**

El (la) Empleador(a) debe cumplir con sus obligaciones de proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, de conformidad con lo estipulado en las leyes y reglamentos federales, estatales y locales aplicables.

**23.1 Normas y reglamentos de seguridad.** El (la) Empleador(a) será responsable del cumplimiento de tales normas y reglamentos y de sus propias normas y reglamentos de seguridad.

Esto incluye, entre otros, la ejecución y el seguimiento de los planes de Preparación ante Situaciones de Emergencia para cada centro.

**23.2 Comité y Planes de Preparación ante Situaciones de Emergencia.** Cada centro tendrá un Comité de Preparación ante situaciones de Emergencia, el cual será responsable de desarrollar e implementar un plan de Preparación ante situaciones de Emergencia con el fin de abordar enfermedades infecciosas, pandemias y otras formas de emergencia que puedan afectar a uno o más centros. En cada centro, el (la) Empleador(a) y los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación designarán a los (las) miembros del Comité. Los (las) miembros del Comité de Preparación ante Situaciones de Emergencia de los centros deben ser como máximo tres (3) empleados(as) de la Unidad de Negociación y tres (3) miembros que no pertenezcan a la unidad de negociación. Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación recibirán una remuneración por su participación en las reuniones programadas. Los Comités de Preparación ante Situaciones de Emergencia se reunirán al menos dos veces al año.

Los planes de Preparación ante Situaciones de Emergencia tratarán los requisitos emitidos por las autoridades federales, Estatales y locales, así como las necesidades específicas o únicas de un centro y de los (las) pacientes o residentes. Esto puede incluir, entre otros, los siguientes aspectos: Protocolos de admisión, traslado y/o transporte de los (las) residentes.

Equipo de Protección Personal y otros equipos requeridos para casos de desastres específicos.  
Planificación en caso de desastres realización de simulacros y otras formas de capacitación.  
Relacionamiento y cooperación con otras organizaciones, agencias locales, Estatales y/o federales.  
Planes de asignación de personal en caso de emergencia. Distribución de alimentos y agua.  
Repercusiones en los (las) empleados(as) debido a una emergencia.

Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación participarán como miembros del Comité de Preparación ante Situaciones de Emergencia y contribuirán al desarrollo del plan de Preparación ante Situaciones de Emergencia según lo permita o exija la ley Estatal y federal. Los aportes adicionales con respecto al plan de Preparación ante Situaciones de Emergencia pueden remitirse al Comité de Preparación ante Situaciones de Emergencia a través del Comité de Seguridad y el Comité de la Gerencia y los Empleados del centro.

**23.3 Equipo, materiales y capacitación.** El (la) Empleador(a) debe proporcionar el equipo, el equipo de protección personal, los materiales y la capacitación necesarios para que los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación tengan un lugar de trabajo seguro.



**23.4 Enfermedades infecciosas.** El (la) Empleador(a) debe proporcionar a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación información sobre las enfermedades infecciosas de los (las) residentes, siempre y cuando dicha información no comprometa la Ley de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro de Salud (por su sigla en inglés HIPAA) ni infrinja de otro modo los derechos de confidencialidad de los (las) residentes.

**23.5 Vacunas y exámenes pagados por el (la) Empleador(a).** El (la) Empleador(a) pondrá a disposición de los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación las vacunas contra la Hepatitis B, la gripe, así como pruebas tempranas de tuberculosis y radiografías de tórax (en caso de que la prueba de tuberculosis de un (una) empleado(a) resulte positiva) y pruebas para detectar el COVID-19 (en caso de que las condiciones del centro justifiquen las pruebas) de forma gratuita para el (la) empleado(a). El (la) Empleador(a) pagará los exámenes y tratamientos de pediculosis y sarna cuando se presenten casos documentados en el centro. Las Partes podrán acordar la realización de pruebas y la aplicación de vacunas adicionales en caso de que las autoridades de salud estatales o federales declaren una emergencia.

**23.6 Condiciones y equipos seguros.** Ningún(a) Empleado(a) de la Unidad de Negociación estará obligado(a) a trabajar en, con o cerca de una pieza de equipo insegura o bajo condiciones inseguras. Dichas disposiciones solo se invocarán después de una discusión del asunto entre un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación con su supervisor(a), y en caso de no llegar a un acuerdo, con el (la) Administrador(a) o, en ausencia del (de la) Administrador(a), con su delegado(a). Determinar si la situación es insegura o no se basará en las directrices de seguridad determinadas por el Comité de la Gerencia y los Empleados y el Comité de Seguridad.

**23.7 Capacitación para nuevos(as) empleados(as).** Todos(as) los (las) nuevos(as) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que prestan atención directa a los (las) residentes y los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación, promovidos(as) a cualquier cargo que preste atención directa a los (las) residentes, recibirán hasta cinco (5) días de capacitación “práctica” remunerada, según corresponda, al momento de la contratación (es decir, según la experiencia y el grado de conocimientos). Esta capacitación se debe completar antes de que el (la) Empleado(a) comience a trabajar formalmente. El (la) Empleador(a) realizará una capacitación sobre el plan de Preparación ante situaciones de emergencia en el centro. La capacitación del Plan de Preparación ante Situaciones de Emergencia se realizará dos veces por año calendario. Todos(as) los (las)

Empleados(as) de la Unidad de Negociación deben asistir a la capacitación de Preparación ante Situaciones de Emergencia y recibirán un pago por el tiempo invertido en dicha capacitación.

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

**23.9 Personal en función de las necesidades.** Las herramientas de personal en función de las necesidades (por su sigla en inglés ABST) se pondrán a disposición de cualquier empleado(a) de la unidad de negociación que las solicite. Las ABST serán un tema de debate habitual en las reuniones entre los (las) empleados(as) y la gerencia y en las reuniones mensuales obligatorias del personal. Si un (una) miembro del personal de la unidad de negociación identifica que las necesidades de un (una) residente son mayores de las que pueden cubrirse con los niveles actuales de dotación de personal, dicho(a) miembro del personal deberá informar de inmediato al (a la) Coordinador(a) de Atención de los (las) Residentes (por su sigla en inglés RCC) y este (esta) deberá actualizar la ABST.

La distribución de las bandejas de comida y los tiempos de respuesta del botón de llamada de emergencia serán un tema obligatorio de debate en las reuniones del comité de la gerencia y los empleados.

## **CLÁUSULA 24: SIN HUELGA NI SUSPENSIÓN DE LABORES**

**24.1 Ni huelga ni suspensión de labores.** Durante la vigencia de este Contrato o una prórroga por escrito del mismo, la Unión no decretará ni autorizará ninguna huelga contra el (la) Empleador(a) en el establecimiento cubierto por este Contrato, y el (la) Empleador(a) no suspenderá las labores de ninguno(a) de sus Empleados(as). Para efectos de esta Cláusula, una interrupción laboral, un plantón, una ausencia por enfermedad simulada, una reducción del ritmo de trabajo, una huelga de solidaridad u otro paro laboral se considerarán como huelga.

**24.2 Notificación de la Unión.** Si un (una) Empleado(a) o Empleados(as) de la Unidad de Negociación se involucran en una huelga y el (la) Empleador(a) notifica a la Unión sobre tal acción,

un (una) representante de la Unión debe, tan pronto como sea posible, pedirles a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que suspendan tal acción y regresen a trabajar de inmediato.

**24.3 Infracción.** Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que participen en una huelga que infrinja los términos de esta Cláusula estarán sujetos(as) a sanciones que podrían incluir la terminación del vínculo laboral.

**24.4 Comunicación de la Unión.** En caso de una infracción de una disposición en contra de las huelgas, la Unión:

- Desautorizará públicamente dicha acción de los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación.
- Notificará a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación acerca de su desaprobación de dicha acción y les pedirá que suspendan tal acción y regresen a trabajar de inmediato.
- Publicará avisos en los tableros de anuncios de la Unión notificando que se desaprueban tales acciones y pidiéndoles a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que regresen a trabajar de inmediato.

**24.5 Manifestación informativa.** Como reconocimiento a la alianza excepcional entre la Unión y los (las) Empleadores(as) que ha llevado a la firma de este Contrato, la Unión no realizará manifestaciones informativas durante la vigencia de este Contrato. Esta disposición caducará en el último día de vigencia de este Contrato, y no seguirá vigente, salvo que se renegocie de manera explícita.

## **CLÁUSULA 25: SUCESIÓN**

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

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

El (la) Empleador(a) acuerda que, en caso de que decida vender cualquier centro cubierto por este Contrato, y dicho centro deba seguir funcionando como un centro de enfermería especializada, el (la) Empleador(a) debe exigir como condición de venta que el (la) operador(a) sucesor(a) reconozca a la Unión como el (la) representante exclusivo(a) de negociación colectiva para los (las) empleados(as) representados(as) actualmente en el centro y, adicionalmente, como condición de venta, el (la) comprador(a) tendrá la obligación de mantener los términos y condiciones del contrato colectivo de trabajo durante un período de ciento veinte (120) días, durante los cuales el (la) empleador(a) sucesor(a) tendrá la opción de notificar a la Unión su deseo de negociar los términos y condiciones laborales durante ese período. Si el (la) empleador(a) sucesor(a) no ejerce tal opción, el Contrato Colectivo de Trabajo se mantendrá intacto durante toda su vigencia.

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

El (la) Empleador(a) no tendrá responsabilidad u obligación alguna derivada del incumplimiento de las disposiciones de esta Sección por parte del (de la) empleador(a) sucesor(a), siempre y cuando el (la) Empleador(a) cumpla las obligaciones establecidas en esta Cláusula.

## **CLÁUSULA 26: SEGURO MÉDICO**

**26.1 Trabajo legislativo conjunto.** Las partes acuerdan trabajar conjuntamente para apoyar la financiación continua del Fondo de Atención de Salud para la Fuerza Laboral Indispensable de Oregón (al que se hará referencia en este acuerdo como Fondo de Atención de Salud para la Fuerza Laboral Indispensable (por su sigla en inglés EWHT)).

**26.2 Participación del (de la) Empleador(a) en el Fideicomiso de Atención de Salud para la Fuerza Laboral Indispensable.** Los (las) Empleados(as) elegibles de la Unidad de Negociación que se inscriban en la cobertura de seguro de atención de salud proporcionada por EWHT pagarán el siguiente monto mensual aplicable de participación del (de la) empleado(a) en el costo del seguro del (de la) Empleador(a) de cuatrocientos sesenta dólares (\$460) de la prima.

Tipo de cobertura	Costo del (de la) empleador(a)	Costo del (de la) empleador(de la) en porcentaje mensual	Costo del (de la) empleado(a)	Costo del (de la) empleado(a) en porcentaje mensual
Solo para empleados(as)	\$425 al mes	92 % de la prima mensual	\$35 al mes.	8 % de la prima mensual
Empleado(a) y cónyuge	\$390 al mes	85 % de la prima mensual	\$70 al mes.	15 % de la prima mensual
Empleado(a) y familiares	\$355 al mes	77 % de la prima mensual	\$105 al mes	23 % de la prima mensual

### **26.3 Control de costos.**

El (la) empleador(a) cubrirá cualquier aumento de las primas mensuales, aprobado por los (las) fideicomisarios(as) de EWHT, entre el 0.01 % y el 6.9 %. Si la prima mensual aumenta de 7 % a 9.9 %, el costo se dividirá en partes iguales sobre una base porcentual (según la tabla anterior) entre el (la) Empleador(a) y los (las) empleados(as). Si la prima mensual aumenta un 10 % o más, las partes se reunirán para negociar.

1. Cada centro hará un aporte al Fondo por todos(as) los (las) empleados(as) inscritos(as) en la cobertura de seguro de atención de salud proporcionada por el Fondo.
2. Cada centro acepta regirse por los términos del Contrato y la Declaración de Fideicomiso vigentes que rigen el funcionamiento del Fondo y acepta a los (las) fideicomisarios(as) empleadores(as) del Fondo como sus representantes.
3. El Fondo determinará las reglas de elegibilidad para la cobertura, los períodos de espera para la misma y los beneficios que se proporcionarán a los (las) empleados(as) y a sus dependientes.

#### 26.4 Suspensión de los aportes.

1. Suspensión de los aportes iniciales: si los aportes al seguro médico agregadas del año hasta la fecha de la Empresa para la cobertura del seguro médico de todos(as) sus participantes del Fondo (excluidos los pagos complementarios de Medicaid pagados al Fondo) en el 2023 superan el costo agregado de la prima de la Empresa para proporcionar cobertura del seguro médico para el mismo período en el 2022, la Empresa no estará obligada a realizar aportes al Fondo en nombre de sus empleados(as) participantes para el mes siguiente. Este mes se denominará “Suspensión de los Aportes”. Después del mes de posponer los aportes, se reanudará la obligación regular de aporte de la Empresa al Fondo para cada uno de sus Centros, según los términos de este Contrato.
2. Suspensión de los Aportes por segunda vez: luego suspender los aportes iniciales en el 2023, si los aportes totales del año hasta la fecha de la Empresa para la cobertura del seguro médico de todos(as) sus participantes al Fondo (excluidos los pagos complementarios de Medicaid pagados al Fondo) en el 2023 superan de nuevo el costo agregado de la prima de la Empresa para proporcionar cobertura de seguro médico durante el mismo período en el 2022 más el valor financiero de la Suspensión de los Aportes iniciales, la Empresa no estará obligada a hacer aportes al Fondo en nombre de sus empleados(as) participantes durante el mes siguiente. Este período se denominará Suspensión de los Aportes por segunda vez en el 2023.
3. Por ejemplo: Si como resultado de los aportes de \$1 millón (excluidos los pagos complementarios de Medicaid transferidos) pagados al Fondo por la Empresa desde enero del 2023 hasta agosto del mismo año, los aportes totales del (de la) Empleador(a) al Fondo en el 2023 exceden el gasto anterior de \$750,000 de la Empresa, entonces la Empresa tendría derecho a un Período para Posponer los Aportes y no estaría obligada a remitir ningún aporte al Fondo en nombre de sus participantes en septiembre del 2023. A partir de octubre del 2023, la Empresa reanudaría su obligación regular de aportes al Fondo.

**26.5 Deducciones de nómina.** Los (las) Empleados(as) autorizarán las deducciones de nómina para pagar su parte de la cobertura.

**26.6 Elegibilidad del (de la) empleado(a).** El (la) Empleador(a) no debe cambiar las horas de los (las) empleados(as) con el único propósito de limitar la elegibilidad de cobertura de beneficios de salud.

## **CLÁUSULA 27: SUBCONTRATACIÓN Y CONTRATACIÓN INTERNA**

**27.1 Contratación interna.** En caso de que el (la) Empleador(a) contrate a cualquier Empleado(a) de la Unidad de Negociación previamente subcontratado(a), la Unión y el (la) Empleador(a) deberán negociar de inmediato las repercusiones, dentro de los catorce (14) días calendario posteriores al aviso del (de la) Empleador(a). Las Partes acuerdan que los siguientes aspectos deben ser incluidos en un acuerdo final de las negociaciones:

- El (la) Empleador(a) contratará directamente a tantos(as) empleados(as) que se hayan visto afectados(as) como sea posible en cargos vacantes para los cuales los (las) empleados(as) estén cualificados(as) o puedan recibir una nueva capacitación para realizarlos mediante una capacitación básica.
- El (la) Empleador(a) respetará la fecha de contratación original de los (las) empleados(as) afectados(as) para efectos de antigüedad.
- El (la) Empleador(a) cumplirá con todas las leyes y reglamentos estatales y federales.

**27.2 Subcontratación.** El (la) Empleador(a) acuerda que no se subcontratará el trabajo de la unidad de negociación, con excepción de los servicios subcontratados existentes de Limpieza y Lavandería durante la vigencia de este Contrato, salvo que las Partes mediante acuerdo mutuo acepten subcontratar el trabajo de Nutrición de la unidad de negociación si el (la) Empleador(a) manifiesta circunstancias especiales. El (la) Empleador(a) debe enviar un aviso con treinta (30) días de anticipación a la Unión sobre cualquier subcontratación del trabajo en la unidad de negociación durante la vigencia del presente Contrato. El (la) Empleador(a) se reunirá con la Unión durante dicho período de treinta (30) días para discutir el impacto que tiene la subcontratación en los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación. Esta Cláusula no es aplicable al personal de la agencia al que se recurre cuando es necesario.

**27.3 Subcontratación inicial.** En caso de que el (la) Empleador(a) celebre un contrato inicial con un (una) Subcontratista para proporcionar servicios de Limpieza y/o Lavandería, el (la) Subcontratista debe celebrar con la Unión el Memorando de Acuerdo de Subcontratación (por su sigla en inglés “MOA de Subcontratación”) del Apéndice E.

**27.4 Subcontratación preexistente.** Un (una) Empleador(a), que tenga un contrato preexistente con un (una) Subcontratista de empleados(as) de Limpieza y/o Lavandería (quienes no son representados por la Unión) deberá acordar que dichos(as) empleados(as) subcontratados(as) pueden participar en el proceso de formalización de una unión, en el cual se requiere que la mayoría de los (las) empleados(as) se afilien a la misma para que esta sea reconocida por el (la) empleador(a) en el Apéndice D.

## **CLÁUSULA 28: CONTRATO ÚNICO, ASUNTOS CUBIERTOS, ENMIENDA, ESTÁNDARES GARANTIZADOS, CONDICIONES DE LA PRIMA**

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

**28.2 Asuntos cubiertos.** Cualquier asunto que no se aborde en este Contrato se considerará como planteado y apropiadamente tratado. Este Contrato contiene el acuerdo total y completo entre las Partes. El hecho de que cualquiera de las Partes no cumpla con alguna de las disposiciones de este Contrato, o con algún derecho otorgado por la ley, no será considerado como una renuncia a cualquier disposición o derecho, ni como una renuncia a la autoridad de la Parte para ejercer dicho derecho de una manera que no entre en conflicto con el Contrato.



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

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

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

#### **CLÁUSULA 29: VIGENCIA**

Este Contrato entrará en vigor el 1.º de julio del 2023, y permanecerá en plena validez y efecto hasta el 30 de junio del 2026, y año tras año, a partir de entonces, siempre que cada una de las partes pueda enviar aviso por escrito a la otra por lo menos noventa (90) días antes del 30 de junio del 2026, o en la fecha de aniversario siguiente durante la vigencia del Contrato, sobre su deseo de enmendar o rescindir cualquiera de las disposiciones del Contrato. Cualquier cambio acordado por las partes debe constar por escrito y se debe formalizar por parte de los (las) funcionarios(as) o agentes debidamente autorizados(as) por las partes en este Contrato.

### **CLÁUSULA 30: CAPACITACIÓN SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

El (la) Empleador(a) y la Unión acuerdan facilitar una Capacitación conjunta sobre el Contrato Colectivo de Trabajo en cada centro, en un plazo de ciento veinte (120) días a partir de la fecha de ratificación de este Contrato. Dicha capacitación involucrará a participantes de Avamere Health Services LLC, SEIU, Healthcare Services Group (HCSG) y el equipo de negociación de Avamere y delegados(as) seleccionados(as). Esta es una sesión única de capacitación con una duración de una (1) hora como máximo. El Equipo de Negociación y/o los (las) Delegados(as) Seleccionados(as) recibirán el pago de su tasa salarial ordinaria por asistir a la capacitación y asistirán cuatro (4) Empleados(as) de la Unidad de Negociación como máximo. No se atribuirá la categoría de horas extra a los cuatro (4) Empleados(as) de la Unidad de Negociación por asistir a tal reunión. Esta capacitación tiene como fin revisar las disposiciones del Contrato que reflejen lo siguiente:

- Cambios en las políticas o procedimientos del lenguaje contractual que estuvieran vigentes antes de la fecha de entrada en vigor de este Contrato.
- Nuevo lenguaje contractual, políticas o procedimientos.
- Procesos para el centro y los LMC estatales.

El (la) Empleador(a) y la Unión, durante esta capacitación, también revisarán las metas compartidas y los pasos siguientes respecto a promover la Financiación de Asilos para Ancianos y un Censo actualizado.

## FIRMAS

EN FE DE LO CUAL, cada parte ha dispuesto que sus funcionarios(as) y/o representantes debidamente autorizados(as) formalicen el presente Contrato en la fecha indicada debajo de su firma.

<b>En representación de SEIU Local 503</b>	<b>En representación de ARETE</b>
Stacy Olson Miembro del Equipo de Negociación	Sarah Silva Presidenta
Anne Kirby Miembro del Equipo de Negociación	
Amanda Reid-Coleman Miembro del Equipo de Negociación	
Jessica Bodie Miembro del Equipo de Negociación	
Sandra Lopez Miembro del Equipo de Negociación	
Sheri Schwab Miembro del Equipo de Negociación	
Nicolas Herl Miembro del Equipo de Negociación	
Evan Paster-Pearl Especialista en negociación de más antigüedad	
Melissa Unger Directora General	

### **Apéndice A: nueva organización y paz laboral**

Los compromisos anteriores descritos a continuación se deben aplicar a todos los centros de atención comunitaria propiedad de y/o gestionados por Arete, Consullenti, la empresa de vida asistida o atención comunitaria en el Estado de Oregón.

El (la) Empleador(a) tiene la intención de asumir un enfoque neutral respecto a la creación de una unión por parte de sus empleados(as) que no son supervisores(as). Para ello, las Partes acuerdan aprobar el siguiente procedimiento con el fin de definir los asuntos relacionados con la representación de los (las) empleados(as) en Oregón. En consecuencia, el (la) Empleador(a) y la Unión hacen por la presente las siguientes promesas y acuerdos:

1. El (la) Empleador(a) y la Unión reconocen que la legislación laboral nacional garantiza a los (las) empleados(as) el derecho a elegir, si desean o no, ser representados(as) por una organización laboral que actúe como su representante exclusivo para fines de negociación colectiva, así como el derecho a abstenerse de participar en alguna o todas esas actividades.
2. El (la) Empleador(a) acuerda que no tomará ninguna acción ni hará ninguna declaración que, directa o indirectamente, afirme o implique cualquier objeción a que sus empleados(as) se conviertan en miembros de la Unión, y que no discriminará, interferirá, restringirá u obligará a estos (estas) empleados(as) con respecto a la membresía en la Unión o la participación en actividades en nombre de la Unión.
3. El (la) Empleador(a) se compromete a no tomar medidas disciplinarias, despedir o discriminar de algún otro modo a ningún(a) empleado(a) que se haya convertido en miembro o haya participado en una actividad legal en apoyo a SEIU o del Procedimiento de Libre Elección del Empleado. La Unión no obligará ni amenazará a los (las) empleados(as) en su esfuerzo por obtener las tarjetas de autorización.
4. SEIU no participará en campañas de desprestigio, huelgas u otras acciones económicas, incluyendo manifestaciones, panfletos, campañas denigrantes de calcomanías o botones relacionados con sus esfuerzos de organización en virtud de este procedimiento, siempre y cuando el (la) Empleador(a) cumpla con sus obligaciones conforme a este Apéndice.

5. Los compromisos respectivos de las partes asumidos en este Apéndice se aplicarán si la Unión notifica al (a la) Empleador(a) su intención de crear una Unión con los (las) empleados(a) de un centro en particular. Las categorías laborales que la Unión puede intentar crear serán empleados(as) no supervisores(as) o empleados(as) con funciones que no requieren acceso a información confidencial (según la NLRA) e incluirán, entre otras, las mismas categorías laborales que se enumeran en la cláusula de reconocimiento de este Contrato Colectivo de Trabajo. El grupo de empleados(as) que conforman la unidad de negociación incluirá a todos(as) los (las) empleados(as) elegibles. Quedan excluidos(as) los (las) empleados(as) supervisores(as) y empleados(as) con funciones que requieren acceso a información confidencial. En un plazo de 14 días calendario a partir de la notificación, las Partes se reunirán para discutir cualquier inquietud y definir el alcance de la unidad de negociación.

6. El (la) Empleador(a) concederá a la Unión un acceso justificado a sus instalaciones y a sus empleados(as), siempre que no interfiera con el desarrollo de las actividades del (de la) Empleador(a) o con la realización del trabajo por parte de los (las) empleados(as) durante su horario laboral. Dicho acceso incluirá el derecho a publicar avisos en los tableros de anuncios del (de la) Empleador(a) y en los casilleros de los (las) empleados(as). Además, a criterio de las Partes, podrá realizarse una reunión conjunta con los (las) empleados(as), los (las) representantes de la Unión y el (la) Empleador(a), en la cual el (la) Empleador(a) informará a los (las) empleados(as) que no tiene ninguna objeción a que los (las) mismos(as) ejerzan su derecho a formar parte o no de una unión, y que no habrá ningún castigo o represalia contra los (las) empleados(as) que decidan hacerlo. SEIU también podrá reunirse con los (las) empleados(as) fuera del horario laboral en espacios ajenos al lugar de trabajo para tratar lo referente al proceso de integración en la Unión.

7. Previa solicitud de la Unión, el (la) Empleador(a) proporcionará a la Unión una lista de nombres, fechas de contratación, direcciones, números de teléfono del hogar y del celular (si corresponde), dirección de correo electrónico (si dispone de uno), categorías y ubicaciones laborales de los (las) empleados(as) contratados(as) actualmente o con posterioridad en los centros, dentro de las categorías que la Unión busca representar. Toda la información proporcionada a la Unión debe ser utilizada solamente para los propósitos descritos en este Apéndice.

8. La Unión puede solicitar las tarjetas de autorización de los (las) empleados(as), a expensas de SEIU, a través de diferentes métodos, incluyendo reuniones y visitas a los (las) empleados(as); siempre y cuando dichas solicitudes se realicen fuera del horario laboral y los (las) representantes de

la Unión no se acerquen a los (las) empleados(as) mientras estén en servicio o realizando funciones relacionadas con su trabajo. Dichos contactos están permitidos en áreas que no sean de trabajo y no se deben realizar en las áreas de atención a los (las) pacientes u otras áreas de trabajo. La Unión no obligará ni amenazará a ningún(a) empleado(a) para obtener las tarjetas de autorización.

9. El (la) Empleador(a) acepta reconocer voluntariamente a la Unión si se demuestra que es mayoritaria la participación, definida como mayor del 50.0 %, en la unidad designada. La prueba que demuestra la condición de mayoría se basará en las tarjetas de autorización firmadas o en las peticiones verificadas por un tercero mutuamente aceptable. Dicho tercero también estará facultado para resolver cualquier conflicto que pueda surgir en relación con la validez de cualquiera de las tarjetas firmadas.

10. Las Partes realizarán un esfuerzo de buena fe para negociar contratos para cualquier unidad de negociación reconocida de conformidad con los términos de este Apéndice y lo harán de manera eficiente y pacífica. Si surge un conflicto relacionado con la negociación de los contratos, las Partes acuerdan organizar una reunión entre el (la) Director(a) General del (de la) Empleador(a) y el (la) Director(a) General de la Unión para intentar resolver los problemas de manera que se eviten las terminaciones de contratos, las implementaciones unilaterales de contratos o las huelgas.

11. Si las Partes no logran llegar a un acuerdo respecto a un primer contrato relacionado con un lugar de trabajo/unidad recientemente incorporado, después de 150 días calendario, la Unión podrá realizar actividades públicas protegidas por la ley, tales como manifestaciones informativas, excluyendo la huelga. El período de 150 días calendario puede ser extendido por mutuo acuerdo entre las Partes.

12. Si una de las partes sostiene que la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas en este Apéndice, y en caso de que las partes no puedan resolver el asunto entre ellas mediante el proceso de reunión y consulta establecido en la Sección 10 de este Apéndice, el asunto podrá ser sometido a una resolución acelerada y vinculante por parte de un (una) árbitro imparcial seleccionado(a) de conformidad con la Sección 20.8 del Contrato Colectivo de Trabajo. El (la) Árbitro tendrá autoridad para dictar un laudo de reparación completa, incluyendo los honorarios de los (las) abogados(as) y los gastos del arbitraje.

## **APÉNDICE B: AVISO DE SEGURIDAD DE LA UNIÓN**

Estimado(a) empleado(a) representado(a) por la Unión:

Conforme a los términos del contrato colectivo de trabajo vigente entre su unión, SEIU Local 503, OPEU y el (la) empleador(a), usted debe convertirse en miembro y efectuar el pago de cuotas o pagar una tarifa correspondiente. El pago de cuotas o de la tarifa correspondiente es una condición para mantener el empleo. Las cuotas o la tarifa correspondiente se deducirán de su nómina, lo cual se ve reflejado en su cheque de pago. Las cuotas se basan en horario ordinario trabajado, no en las horas extra.

Pronto recibirá una solicitud de afiliación a la unión por correo postal, junto con la copia de su contrato con la unión e información sobre los beneficios adicionales de la unión.

Si tiene alguna pregunta acerca de la unión, comuníquese con su delegado(a) o funcionario(a) de la unión o llame a la oficina de SEIU Local 503, OPEU al 1-844-503-SEIU (7348).

## **APÉNDICE C: AVISO DE REINTEGRO**

Estimado(a) empleado(a) representado(a) por la Unión:

Conforme a los términos del contrato colectivo de trabajo entre su unión, SEIU Local 503, OPEU y el (la) Empleador(a), cada vez que haya una vacante durante un recorte de Empleados(as) de la Unidad de Negociación, los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación cualificados(as) para ocupar la vacante serán reintegrados(as) por orden de antigüedad, siempre y cuando ocurra en un plazo de dieciocho meses contados a partir del recorte de personal.

Usted ha sido seleccionado(a) para el reintegro y tiene la opción de volver a trabajar. Tiene 24 horas a partir de la recepción de esta carta para indicar si desea o no volver a trabajar. Si no notifica a su empleador(a) en un plazo de 24 horas, usted habrá renunciado a su derecho a ser reintegrado(a). Si tiene alguna pregunta, comuníquese con su delegado(a) de la unión o llame a la oficina de SEIU Local 503 al 1-844-503-SEIU (7348).



## APÉNDICE D: MEMORANDO DE ACUERDO DE SUBCONTRATACIÓN

Por el presente, [Subcontratista] (el (la) “Empleador(a)”) y SEIU Local 503 OPEU (la “Unión”) acuerdan lo siguiente:

1. El (la) Empleador(a) reconoce a la Unión como el (la) representante exclusivo(a) de negociación colectiva para todos(as) los (las) empleados(as) a tiempo completo y medio tiempo ordinario que prestan servicios de Limpieza y Lavandería (si los (las) hay) contratados(as) por el (la) Empleador(a) en el siguiente centro operado por [Razón social del Operador]: [Nombre del centro y dirección]. Con excepción de: todos(as) los (las) otros(as) empleados(as), empleados(as) con funciones que requieren acceso a información confidencial, gerentes, guardias y supervisores(as) según lo define la Ley.
2. El (la) Empleador(a) y la Unión aceptan someterse a los términos y condiciones del contrato colectivo de trabajo (el “CBA”) actualmente vigente (y cualquier enmienda posterior), que vence el 30 de septiembre del 2021 a la medianoche, celebrado entre la Unión y [Razón social del Operador y/o Nombre del Centro] relativo a los (las) empleados(as) de Limpieza y Lavandería del (de la) Empleador(a) (si los (las) hay) empleados(as) por [Nombre del Centro], salvo que se indique expresamente lo contrario a continuación.
  - a. Se adjunta una copia del CBA en la forma del Anexo 1 incorporado al presente.
  - b. Todos(as) los (las) empleados(as) elegibles de la unidad de negociación que trabajan para el (la) Empleador(a) prestando servicios de limpieza y/o lavandería en el centro serán contratados(as) por el Subcontratista.
  - c. Los beneficios médicos y odontológicos del (de la) Empleador(a) serán equivalentes o mejores.
  - d. Los términos y condiciones laborales estipulados en el Manual para el Empleado del (de la) Empleador(a), con sus modificaciones ocasionales, y las Políticas y Procedimientos generales de Recursos Humanos del (de la) Empleador(a), con sus modificaciones ocasionales, regirán la contratación de los (las) empleados(as) cubiertos(as) por este Memorando de Acuerdo (el “MOA”) en la medida en que dicho término, condición, política o procedimiento no contradiga este Contrato. Si la Unión considera que dicha cláusula, condición, política o procedimiento entra en conflicto con el MOA, esta tendrá derecho a presentar una queja, bien sea cuando dicha cláusula, condición, política o procedimiento se implemente por primera vez o, alternativamente, cuando dicha cláusula, condición, política o procedimiento sea aplicable a cualquier empleado(a) de tal forma que sea sancionado(a) o despedido(a).
  - e. Se mantendrán y no se reducirán las fechas de contratación, la antigüedad y las tasas salariales por hora de los (las) empleados(as) afectados(as). [Las tasas salariales por hora aplicables se adjuntan al presente en la forma del Anexo 2].
  - f. Los (las) empleados(as) deben usar los uniformes tal como lo disponga el (la) Empleador(a).
  - g. El día de pago de los (las) empleados(as) será el mismo día de pago de Avamere.

3. El (la) Empleador(a) y la Unión aceptan someterse y cumplir con el procedimiento de presentación de quejas y arbitraje establecido en el CBA para resolver todas y cada una de las disputas que puedan surgir en relación con la aplicación o interpretación de las disposiciones de este MOA.

a. En cuanto al personal de la unidad de negociación empleado(a) por el (la) Subcontratista, se efectúan los siguientes cambios a la Cláusula sobre Quejas: El (la) Gerente de Cuenta actúa como supervisor(a) inmediato(a) del (de la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación para efectos de la Política de Puertas Abiertas y las quejas del Nivel 1. Las quejas del Nivel II se presentarán ante el (la) Gerente Regional de Operaciones del Subcontratista.

b. A fin de resolver cualquier asunto en el departamento gestionado por el (la) Subcontratista, este último acuerda que el (la) Gerente de Cuenta del centro participe cumpliendo el Contrato Colectivo de Trabajo, el manual del Empleador y todas las decisiones, comunicaciones y orientaciones realizadas por los diferentes comités de la gerencia y los (las) empleados(as) incluidos(as) en este CBA, el (la) Gerente de Cuenta y/o Supervisor(a) de Limpieza/Lavandería del centro debe participar en el Comité de la Gerencia y los Empleados, tras recibir invitación por anticipado a la Reunión del LMC y recibir la agenda por escrito con temas pertinentes a la operación del departamento subcontratado.

4. El presente MOA entrará en vigor a partir de [Fecha de Ejecución] y permanecerá en plena vigencia y efecto durante la duración del contrato colectivo de trabajo entre la Unión y el (la) Empleador(a). Este MOA será renovado año tras año a partir de entonces, siempre que cada una de las Partes del presente pueda volver a abrir el Contrato para modificar, enmendar o rescindir cualquiera de las disposiciones de este mediante aviso por escrito a la otra Parte, por lo menos noventa (90) días antes de la medianoche de la fecha de vencimiento del CBA entre la Unión y Avamere, o el 30 de septiembre de cualquier año de contrato posterior durante el cual el Contrato permanezca vigente. El (la) Empleador(a) acuerda adicionalmente que además del aviso de la Unión al [Nombre del Operador] sobre modificaciones, enmiendas o rescisión del CBA, la Unión avisará al (a la) Empleador(a) conforme al presente Contrato, y que el (la) Empleador(a) estará sujeto(a) a cualquier enmienda o modificación en el CBA actual que sea negociada y acordada por la Unión y [Nombre del (de la) Empleador(a)] y que este (esta) debe firmar un MOA actualizado y quedará sujeto a los términos de cualquier CBA posterior que sea negociado y acordado por la Unión y [Nombre del Empleador] relativo a los (las) empleados(as) de Limpieza y Lavandería del (de la) Empleador(a) (si los (las) hay) contratados(as) en [Nombre del Centro].

[Subcontractor Name]

SEIU Local 503 OPEU

Matthew Voight

Matthew Voight (Jun 11, 2021 14:42 PDT)

Name Matthew Voight

Jun 11, 2021

DocuSigned by:

Melissa Unger

24F84146737A445

Name Melissa Unger 5/25/2021