

Contrato Colectivo de Trabajo
celebrado entre
SEIU Local 503 y
Avamere Health Services, LLC

En vigor desde el 1.º de octubre del 2024
al 30 de septiembre del 2028

Tabla de contenido

PREÁMBULO	4
ALIANZA DE COLABORACIÓN	5
ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO	6
ARTÍCULO 2: SEGURIDAD DE LA UNIÓN	6
ARTÍCULO 3: NO DISCRIMINACIÓN	9
ARTÍCULO 4: DERECHOS DE LA GERENCIA	13
ARTÍCULO 5: DERECHOS, REPRESENTANTES Y DELEGADOS(AS) DE LA UNIÓN	16
ARTÍCULO 6: EMPLEADOS(AS) DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN EN PERÍODO DE PRUEBA	21
ARTÍCULO 7: EMPLEADOS(AS) TEMPORALES DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN	21
ARTÍCULO 8: ANTIGÜEDAD	22
ARTÍCULO 9: ASIGNACIONES Y OFERTAS DE EMPLEO	26
ARTÍCULO 10: HORAS REGULARES, HORAS EXTRAS Y HORARIOS	27
ARTÍCULO 11: SALARIOS Y REMUNERACIÓN	34
ARTÍCULO 12: DÍAS FERIADOS Y LICENCIAS POR ASUNTOS PERSONALES	45
ARTÍCULO 13: TIEMPO LIBRE REMUNERADO	47
ARTÍCULO 14: LICENCIA ADICIONAL REMUNERADA	53
ARTÍCULO 15: LICENCIA NO REMUNERADA	53
ARTÍCULO 16: JUBILACIÓN	55
ARTÍCULO 17- AYUDA PARA EL PAGO DE MATRÍCULA	56
ARTÍCULO 18: DERECHOS DE LOS (LAS) EMPLEADOS(AS) Y ACCIONES CORRECTIVAS POR JUSTA CAUSA	57
ARTÍCULO 19: REGISTROS DEL PERSONAL	61
ARTÍCULO 20: PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y ARBITRAJE	62
ARTÍCULO 21: DIVISIBILIDAD	68
ARTÍCULO 22: COMITÉS DE LA GERENCIA Y LOS EMPLEADOS	69
ARTÍCULO 23: SEGURIDAD Y CAPACITACIÓN	71
ARTÍCULO 24: NI HUELGA/NI SUSPENSIÓN DE LABORES	73
ARTÍCULO 25: SUCESIÓN	74

ARTÍCULO 26: SEGURO MÉDICO.....	76
ARTÍCULO 27: SUBCONTRATACIÓN Y CONTRATACIÓN INTERNA	78
ARTÍCULO 28: CONTRATO ÚNICO, ASUNTOS QUE SE ABORDAN, ENMIENDA, ESTÁNDARES GARANTIZADOS, CONDICIONES DE LA PRIMA.....	79
ARTÍCULO 29: VIGENCIA.....	80
ARTÍCULO 30: CAPACITACIÓN SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	80
FIRMAS	82
APÉNDICE A: AVISO DE SEGURIDAD DE LA UNIÓN.....	83
APÉNDICE B: AVISO DE REINTEGRO.....	84
APÉNDICE C: ESCALA SALARIAL DE AVAMERE	85
APÉNDICE C: ESCALAS SALARIALES PARA LAS CATEGORÍAS DE ENFERMERÍA DE AVAMERE	87
APÉNDICE E: MEMORANDO DE ACUERDO DE SUBCONTRATACIÓN.....	88
CARTA DE ACUERDO: POLÍTICA DE INCENTIVOS A INSTRUCTORES(AS) DE AVAMERE HEALTH SERVICES, LLC.....	91

PREÁMBULO

La Unión Internacional de Empleados de Servicios, Local 503, (en adelante, la “Unión”) y Avamere Health Services, LLC, (en adelante, “el [la] Empleador[a]”) denominados de forma conjunta las “Partes”, han celebrado este Contrato Colectivo de Trabajo (por su sigla en inglés CBA), en vigor desde el 1.º de octubre del 2024. Las Partes también reconocen y aceptan la asociación en curso de los (las) Empleadores(as) independientes que se enumeran a continuación:

1. Lebanon Care Center, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Lebanon)
2. Peckham-Miller, Inc. (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Hillsboro)
3. Mountain View Rehabilitation, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Oregon City)
4. South Salem, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Salem)
5. Newport Rehabilitation, LLC bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Newport)
6. Clackamas Rehabilitation, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Clackamas)
7. Coos Bay Rehabilitation, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Coos Bay)
8. King City Rehabilitation, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of King City)
9. Keizer Campus Operations, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Court at Keizer)
10. Junction City Rehabilitation, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Junction City)
11. Laurelhurst Operations, LLC (bajo el nombre comercial Laurelhurst Village Rehabilitation Center)
12. Eugene Rehabilitation, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Eugene)
13. Crestview Operations, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Crestview of Portland)
14. Medford Operations, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Health Services of Rogue Valley)
15. Avamere Transitional Care at Sunnyside, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Transitional Care at Sunnyside)
16. Beaverton Rehab and Specialty Care, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Beaverton)

17. Riverpark Operations, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Riverpark of Eugene)
18. Waterford Operations, LLC (bajo el nombre comercial Avamere at Medford – Three Fountains)
19. Ohana Harmony House, LLC (bajo el nombre comercial Bend Transitional Care)
20. Avamere Lake Oswego Operations Investors, (bajo el nombre comercial The pearl at Kruse Way)

Las Partes acuerdan que cada uno (una) de los (las) empleadores(as) enumerados(as), acuerdan asociarse entre sí para efectos de reconocer a la Unión como representante exclusivo 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 laborales indicadas en este contrato colectivo de trabajo, que actualmente se utilizan y emplean en cada uno (una) de los (las) empleadores(as) independientes. Todos los centros están representados en este contrato.

El propósito de este Contrato es promover relaciones armoniosas entre el (la) Empleador(a) y sus Empleados(as) de la Unidad de Negociación; 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 contratar a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación y a otros(as) empleados(as); ofrecerles a los (las) adultos mayores a los (las) que les presta servicios, la calidad de vida y las condiciones de vida que merecen; y, 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.

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.

Este artículo 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:

ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO

1.1 Empleados(as) Amparados(as) por el Contrato. El (la) Empleador(a) reconoce a la Unión como el único y exclusivo representante de negociación de todos(as) los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación, los (las) enfermeros(as) practicantes con licencia (por su sigla en inglés LPN), enfermero(a) encargado(a) LPN, a excepción de 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 Personal, el (la) Contador(a), Enfermeros(as) Registrados(as) (por su sigla en inglés RN). Las adiciones de nuevos grupos de empleados(as) y/o centros del (de la) Empleador(a) a la Unidad de Negociación se debe considerar un caso particular de acuerdo con las pautas estandarizadas de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (por su sigla en inglés NLRB).

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 Apéndice A del mismo.

ARTÍCULO 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(a) 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 dilucidar, 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 se deben remitir 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) Número de identificación del (de la) empleado(a)
- 4) Fecha de nacimiento
- 5) Salario bruto para el período de pago
- 6) Salario ordinario/básico para el período de pago
- 7) Fecha de contratación
- 8) Dirección de correo electrónico y número de teléfono del trabajo
- 9) Lugar de trabajo
- 10) Número de teléfono y dirección de residencia
- 11) Tipo de vinculación: Tiempo completo, medio tiempo o de guardia
- 12) Turno normal (DIURNO, VESPERTINO, NOCTURNO)
- 13) Monto de las cuotas que se deducen del salario ordinario/básico
- 14) Montos de otras deducciones del salario ordinario/básico
- 15) 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, terminación del vínculo 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 indemnizará y eximirá 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 este Artículo. La Unión no interpondrá ninguna demanda económica contra el (la) Empleador(a) derivada del incumplimiento de este Artículo.

2.8 Incumplimiento del pago de las cuotas. Sin perjuicio de cualquier disposición contraria en este Contrato, la Unión podrá utilizar el Artículo 20: Proceso de Presentación de Quejas y Arbitraje para abordar una acusación de que el (la) Empleador(a) no ha remitido completa y oportunamente las deducciones del Artículo 2 a la Unión.

ARTÍCULO 3: NO DISCRIMINACIÓN

No Discriminación. Ningún(a) empleado(a) ni aspirante a un empleo amparado(a) 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 amparado(a) por este Contrato por motivos de raza, color, religión, nacionalidad, condición migratoria, afiliación 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.

Idiomas. Con el fin de operar de manera segura, eficiente y congruente con los derechos de los (las) pacientes del centro, se hablará inglés en las áreas de atención a los (las) pacientes y en las áreas comunes que los (las) pacientes y sus familiares normalmente ocupan, salvo en los casos en que los (las) pacientes y sus familiares hablen otro idioma y deseen comunicarse con el personal en dicho idioma. Con el fin de brindar instrucciones en las áreas de atención a los (las) pacientes, se pueden hablar otros idiomas aparte del inglés, teniendo en cuenta a los (las) pacientes del centro y sus familiares. 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), salvo cuando dichas conversaciones tengan lugar en áreas de atención a los (las) pacientes u otras áreas comunes donde se reúnan los (las) pacientes.

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.

No Discriminación. Ningún(a) empleado(a) amparado(a) por este Contrato perderá su antigüedad, remuneración 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.

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) amparado(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 del Artículo, 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 tres (3) días de anticipación, 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).

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 posteriormente, el (la) sucesor(a) debe ocuparse de mantener dichos formularios. El (la) Empleador(a) no debe emprender acciones laborales adversas contra un (una) empleado(a) basado(a) únicamente en los resultados de una verificación electrónica del estado migratorio o de autorización de trabajo.

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) acuerda que, en un plazo de 60 días, el (la) empleador(a) no emprenderá ninguna acción adversa contra ninguno(a) de los (las) empleados(as) que figuren en el aviso, incluyendo el despido, la desvinculación, la suspensión, represalias o discriminación contra alguno(a) de ellos(as), únicamente con base en el recibo de una carta de no coincidencia u otra discrepancia y no les exigirá a los (las) empleados(as) que figuran 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), ni que proporcionen

una prueba nueva o adicional de su autorización de trabajo o de su estado migratorio, únicamente con base en el recibo de una carta de no coincidencia, a menos que se requiera lo contrario para evitar el riesgo de enjuiciamiento; y 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.

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 del vínculo laboral.

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(a) 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 del Artículo 8 sobre las vacaciones prorrateadas para los (las) empleados(as) que hayan sido despedidos(as) no son aplicables a los (las) empleados(as) amparados(as) por esta sección.

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.

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.

ARTÍCULO 4: DERECHOS DE LA GERENCIA

4.1 La Unión reconoce que el (la) Empleador(a) debe atender a sus pacientes con una atención de la más alta calidad, de manera eficiente y asequible, y abordar las emergencias médicas. Por lo tanto, y 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 control 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) a este Contrato. 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) a este Contrato.

4.2 Las partes esperan que las siguientes disposiciones sobre Derechos Gerenciales cumplan todos los criterios legales establecidos por la NLRB, 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.

4.3 En consecuencia, durante la vigencia del Contrato, salvo cuando este Contrato limite o modifique específicamente dichos derechos, la Unión le otorga mediante 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 sobre dicha decisión o el impacto de la misma) en cuanto a los siguientes temas o términos y condiciones laborales:

- Gestionar, dirigir y controlar su propiedad y fuerza laboral.
- Administrar su negocio y gestionar sus asuntos comerciales.
- Dirigir a sus empleados(as).
- Contratar.
- Asignar trabajo.
- Trasladar.
- Ascender.
- Hacer recorte de personal.
- Reintegrar.
- Evaluar el desempeño.
- Determinar las cualificaciones.
- Sancionar.
- Despedir.
- Adoptar y hacer cumplir las normas y los reglamentos razonables.

- Establecer e implementar políticas y procedimientos existentes, tales como la política sobre pruebas de consumo de drogas\alcohol y una política de control de asistencia y llegadas tarde.
- Establecer y hacer cumplir los códigos de vestimenta.
- Establecer estándares de desempeño.
- Determinar la cantidad de empleados(as), las funciones que deben realizar y los horarios y lugares de trabajo, incluidas las horas extras.
- Determinar, establecer, promulgar, enmendar y hacer cumplir las normas de conducta personal, las normas de seguridad y las normas de trabajo.
- Determinar si se cubrirán las vacantes y cuándo se hará.
- Establecer los cargos.
- Descontinuar cualquier función.
- Crear un nuevo servicio o proceso.
- Descontinuar, reorganizar o unir algún departamento o sucursal de operaciones.
- 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).
- Establecer la duración de los turnos.
- Cerrar de manera temporal o definitiva toda o una parte de su centro o reubicar dicho centro u operación.
- Determinar y programar cuándo se deben trabajar horas extras.
- Determinar la cantidad de empleados(as) que se requiere para dotar de personal al centro, lo que incluye aumentar o disminuir esa cifra.
- Determinar los niveles de personal requeridos para el centro, lo que incluye aumentar o disminuir esa cifra.
- Determinar la incorporación adecuada de empleados(as), según el cargo, para operar el centro.

Las partes reconocen que la declaración anterior de responsabilidades de la gerencia es solo para fines ilustrativos, y no debe interpretarse como restrictiva o que excluye aquellas prerrogativas no mencionadas e inherentes a las funciones de la gerencia. El (la) Empleador(a) puede, de manera unilateral, gestionar todos los asuntos no amparados en las disposiciones incluidas en este Contrato, siguiendo las políticas y procedimientos que ocasionalmente determine.

Exclusión de Renuncia. 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.

Manual del Empleador. 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) amparados(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. El (la) Empleador(a) debe continuar informando a la Unión sobre los cambios en el Manual para el Empleado. La Unión se reserva el derecho a reclamar con respecto a cualquier nueva política que, en consideración de la Unión, entre en conflicto con el CBA. La Unión debe presentar la queja en un plazo de 30 días a partir de la recepción del aviso por escrito o de forma electrónica de los cambios.

Supervisión y Asignaciones de Trabajo. Los (las) empleados(as) deben trabajar siguiendo las instrucciones del (de la) supervisor(a). 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, de conformidad con lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo y la ley Estatal y Federal.

ARTÍCULO 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, pacientes 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.

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

5.2 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.

- a. **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 anticipación al (a la) Administrador(a) del centro por medio de correo electrónico o mensaje de texto antes de ingresar al edificio. El (la) Administrador(a) podrá negar el ingreso al edificio mediante una respuesta por

correo electrónico o mensaje de texto, 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 persona designada, sobre su visita. Los (las) representantes de la Unión se deben 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.

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

- i. 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.
- ii. 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.
- iii. 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.

c. **Delegados(as) de la Unión.** La Unión designará a sus Delegados(as), 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 (una) (1) 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) pacientes. 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.

- d. **Orientación para los (las) Miembros Nuevos(as) de la Unión.** Cada mes, el (la) Empleador(a) les 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.

- e. **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 pagarles 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 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.
- f. **Actividades Voluntarias de la Unión.** En el caso de las actividades de los (las) empleados(as) derivadas de este Artículo, 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 este Artículo.
- g. **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.

ARTÍCULO 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 Retención de los (las) Nuevos(as) Empleados(as). El (la) empleador(a) llevará a cabo una reunión para evaluar el desempeño entre el trigésimo (30.º) y el sexagésimo (60.º) día del período de prueba del (de la) empleado(a). El (la) supervisor(a) del (de la) empleado(a) revisará el desempeño del (de la) empleado(a) con el fin de identificar las habilidades y comportamientos que deben mejorarse de modo que el (la) empleado(a) pueda conservar con éxito su empleo una vez finalizado el período de prueba. El (la) supervisor(a) consultará con el (la) Tutor(a) y/o instructor(a) del (de la) empleado(a) en cuestión acerca de la evaluación de desempeño del (de la) empleado(a) en período de prueba.

6.3 Inaplicabilidad del Principio de Justa Causa Durante el Período de Prueba. En cualquier momento 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.

ARTÍCULO 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.

7.2 Tiempo de Servicio. Se pueden contratar Empleados(as) temporales de la Unidad de Negociación por un período hasta de cuatrocientas ochenta (480) horas o doce (12) semanas, lo que resulte de menos duración. Cualquier Empleado(a) temporal de la Unidad de Negociación que trabaje continuamente en un mismo centro durante cuatrocientas ochenta (480) horas o doce (12) semanas, se convertirá en un (una) Empleado(a) regular de la Unidad de Negociación. Se debe notificar a la Unión cuando se contraten Empleados(as) temporales de la Unidad de Negociación. Si se contrata a un (una) Empleado(a) temporal de la Unidad de Negociación para reemplazar a un (una) empleado(a) que tenga una licencia para ausentarse, se pueden extender las cuatrocientas ochenta (480) horas o doce (12) semanas por el tiempo que dure dicha licencia. 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 amparados(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 amparado(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.

ARTÍCULO 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 amparado(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. El (la) Empleador(a) y la Unión acuerdan que en todos los casos de traslado, recorte de personal, reintegro, preferencia de vacaciones, y cambio en el horario o turno; la antigüedad será determinante en caso de que se requiera realizar una selección entre los (las) empleados(as). Esta Definición de Antigüedad no modificará el concepto existente de que los turnos y la preferencia de vacaciones deben llevarse a cabo según el orden de llegada, a menos que se presenten las solicitudes en el mismo momento exacto.

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 amparado 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(a) cancelará los turnos o reducirá las horas para el personal de la agencia, la plantilla de personal variable y el personal temporal que esté cualificado para realizar las labores de la unidad de negociación antes de los (las) empleados(as) de la unidad de negociación. Si el (la) Empleador(a) necesita reducir las horas adicionales que incluyen a los (las) empleados(as) de la unidad de negociación, el (la) Empleador(a) reducirá las horas rotando a 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. Una Reducción de Horas no se considerará un Recorte de Personal, tal y como se define en la Sección 8.3: "Recorte de Personal".
4. 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(a) no recibirá un pago por el tiempo no trabajado.

5. 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 a la semana durante más de (2) períodos de pago consecutivos o según lo permitido en la práctica actual.
6. Si la reducción de horas en un centro persiste por treinta (30) días calendario o más, el (la) Empleador(a) deberá proporcionar un aviso a la Unión respecto a esta situación por correo electrónico a nursinghomes@seiu503.org. Previa solicitud, las partes se reunirán para discutir los impactos de la reducción en el Comité de la Gerencia y los Empleados.

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 cualquier Empleado(a) Reintegrado(a) por escrito 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(a) 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.

ARTÍCULO 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) le ofrecerá la vacante a los (las) aspirantes de la unidad de negociación cualificados(as) que se hayan presentado a la publicación inicial de los cinco (5) 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 amparado 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/madre, 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 el Artículo 14 de este Contrato.

ARTÍCULO 10: HORAS REGULARES, HORAS EXTRAS Y HORARIOS

10.1 Tiempo Completo, Medio Tiempo, de Guardia. 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(a) de Tiempo Completo. 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 el Artículo 13: “Tiempo Libre Remunerado”, los (las) Empleados(as) de Medio Tiempo de la Unidad de Negociación no recibirán ningún beneficio.

Los (las) empleados(as) de guardia se definen como los (las) que no están programados(as) para trabajar. 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 el Artículo 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.

10.2 Horas de Trabajo. Toda esta Sección aplica para todos(as) los (las) empleados(as) de la unidad de negociación. El (la) Empleador(a), a su discreción, deberá determinar la cantidad de turnos por día laboral regular y semana laboral regular necesarios, sus horarios de inicio y finalización, la cantidad de empleados(as) dentro de la categoría requerida para contar con personal en cada turno por día laboral regular y semana laboral regular, así como la asignación de empleados(as) a dichos turnos. Los turnos por día laboral regular y semana laboral regular establecidos por el (la) Empleador(a) no se deben interpretar como una garantía para los (las) empleados(as) respecto a cualquier cantidad especificada de horas de trabajo, ya sea por día o por semana, ni como una limitación del derecho del (de la) Empleador(a) de establecer la cantidad de horas (incluidas horas extras) por día o por semana de un (una) empleado(a).

El (la) Empleador(a) y todos(as) los (las) empleados(as) comprenden que la ley estatal solicita hacer que las necesidades de los asilos para ancianos sean primordiales al determinar el número y las categorías del personal de enfermería que se necesita para brindar atención a los (las) pacientes del Centro. Por lo tanto, las decisiones del (de la) Empleador(a) sobre el personal se tomarán teniendo en cuenta las necesidades específicas de los (las) pacientes. El (la) Empleador(a) ajustará sus decisiones sobre las necesidades y el flujo de trabajo de los (las) pacientes específicamente para el centro, lo que permitirá mantener la flexibilidad a medida que la población, las necesidades y el censo total de los (las) pacientes cambian. El (la) Empleador(a) hará todo lo posible para asegurar que haya suficiente personal disponible para abordar las necesidades específicas de su población única de pacientes con base en la evaluación del centro y los niveles de necesidades de los (las) pacientes.

El (la) Empleador(a) usará la Evaluación del Centro, como lo solicitan los Centros de Medicare y Medicaid (por su sigla en inglés CMS) para determinar y monitorear si las necesidades de su personal se fijan por encima de los estándares de personal con base en la gravedad de los (las) pacientes y de las necesidades de atención individuales. El (la) Empleador(a) se compromete

a continuar la examinación del umbral de personal, incluido el trabajo de revisar los datos de calidad y seguridad provenientes de la implementación de umbrales de personal, así como un compromiso sólido con los (las) cuidadores(as) responsables de cumplir con las necesidades de atención individual de sus pacientes asignados(as). Los (las) empleados(as) que creen que no puedan completar eficazmente su carga laboral asignada, pondrán en conocimiento sus preocupaciones con su supervisor(a). El (la) supervisor(a) o persona designada evaluará la carga laboral y el trabajo con el (la) empleado(a) para asegurar que se cumplan las necesidades de atención de los (las) pacientes del Centro. Se anima a los (las) Empleados(as) que tengan más preocupaciones generalizadas con respecto a la carga laboral o el personal del centro a discutir dichos asuntos a nivel del centro en las reuniones del LMC descritas en el Artículo 22.

Si un (una) empleado(a) se ausenta, el (la) Empleador(a) hará todo lo posible para reemplazar el cargo mediante una lista de empleados(as) de guardia. Cuando un (una) empleado(a) se ausente y no se hayan reemplazado sus horas, el (la) Empleador(a) hará todo lo posible, con base en la evaluación del centro, el censo y las necesidades de los (las) pacientes, para distribuir la carga laboral de manera equitativa entre los (las) empleados(as) de la unidad de trabajo, con el fin de evitar que cualquier trabajador(a) individual experimente dificultades excesivas. Las infracciones supuestas y reales del Artículo 10.2 no están sujetas a las disposiciones de Quejas y Arbitrajes de este Contrato (Artículo 20). Dichas infracciones tienen una mejor resolución a través de una comunicación oportuna con el (la) supervisor(a) del (de la) Empleado(a) y de discusiones en las reuniones del LMC.

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

10.4 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(a) 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).

10.5 Períodos de Descanso y 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).

10.6 Evitar Interrupciones de los 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) pacientes 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.

10.7 Publicación y Cambios de los Horarios de Trabajo. Los horarios de trabajo se deben publicar lo antes posible, pero a más tardar 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 este Artículo.
2. Sea necesario reducir las horas de conformidad con el Artículo 8: Antigüedad, Sección 8.4: Reducción de horas.

10.8 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 en orden rotativo de acuerdo con su 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 con cincuenta centavos (\$7.50) sumados a su tasa básica salarial por todas las horas efectivamente trabajadas desde una (1) hora hasta ocho (8) horas; los (las) LPN que trabajen regularmente 8 horas en un turno recibirán un pago de la prima por turno extra voluntario por todas las horas trabajadas 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 amparada 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. Los (las) empleados(as) de la unidad de negociación no tendrán la obligación de trabajar fuera de su turno programado, salvo en circunstancias inusuales. Un ejemplo de circunstancias inusuales puede incluir ausencias no planificadas por enfermedad. En el futuro, los turnos que carezcan de personal suficiente sin ausencias inesperadas no se considerarán una circunstancia inusual. Esto con el fin de prevenir mandatos por su uso como herramienta regular para cubrir turnos, a su vez protegiendo la capacidad de los (las) Empleadores(as) de garantizar la seguridad de los (las) pacientes en situaciones de emergencia de dotación de personal.

- En caso de una emergencia de buena fe donde un (una) empleado(a) de la unidad de negociación sea obligado(a) a trabajar fuera de su turno programado, los (las) empleados(as) recibirán una prima de turno extra de cinco dólares y cincuenta centavos (\$5.50) la hora, adicional a su tasa básica salarial.
 - Ningún(a) Empleado(a) de la Unidad de Negociación será obligado(a) a trabajar más de 4 horas fuera de su turno regular.
 - Ningún(a) empleado(a) de la unidad de negociación será obligado(a) a trabajar más de una vez por cada noventa (90) días calendario continuos.
6. El mandato emergente 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 (también por orden inverso de Antigüedad). A la hora de definir los turnos por mandato, 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.
7. Los turnos extra serán objeto de revisión y discusión durante cada reunión periódica programada por el LMC del centro.

10.9 Programación de Fines de Semana Libres. El (la) Empleador(a) programará los fines de semana libres de manera equitativa.

10.10 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.

10.11 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.

10.12 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.

10.13 Cambios de Turno. Siempre y cuando no se incurra en costos por horas extras, 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/Persona designada.

10.14 Personal CMA. No se asignarán pacientes a los (las) Asistentes Médicos(as) Certificados(as) (por su sigla en inglés CMA) con el fin de cumplir con las proporciones mínimas del personal Asistente de Enfermería Certificado(a) (por su sigla en inglés CNA) en el turno de día y cuando haya menos de dos (2) CMA en los turnos vespertinos y nocturnos. Los (las) CMA deben ser notificados(as) con 24 horas de anticipación antes de que se trasladen al centro para que les sean asignados(as) pacientes, si las condiciones lo permiten. No se permite asignarles pacientes a los (las) CMA y que estos(as) suministren medicamentos a la vez, dado que está prohibido por la ley estatal.

10.15 Centro de Cuidado de la Memoria The Pearl en Kruse Way. En caso de que el (la) Empleador(a) no pueda programar personal suficiente para que atienda de manera segura las necesidades de los (las) pacientes del área de cuidado de la memoria debido a circunstancias imprevistas, como la ausencia de un (una) cuidador(a), el (la) Empleador(a) debe seguir estos pasos (en orden):

- a. Paso 1: Ofrecerles el turno disponible a todos(as) los (las) empleados(as) elegibles (como cuidadores[as], CNA, etc.).
- b. Paso 2: El personal de la unidad de negociación, los (las) RN y la gerencia se harán cargo de las labores que hubiera realizado el (la) empleado(a) ausente. La Unión puede asegurar el cumplimiento de esta disposición del CBA por medio del proceso de quejas únicamente en la medida en que el (la) Empleador(a) siga los pasos 1 y 2 del proceso anterior. El proceso de quejas no tendrá como resultado el pago del salario no devengado ni de multa alguna a los (las) empleados(as) de la unidad de negociación.

10.16 Empleados(as) Exentos(as). Los (las) enfermeros(as) practicantes con licencia (por su sigla en inglés LPN) que sean administradores(as) del caso de los (las) pacientes se consideran empleados(as) exentos(as), según se define en la Ley de Normas Justas de Trabajo (por su sigla en inglés FLAS), y recibirán un Salario.

10.17 Aviso de Renuncia. Luego de que el (la) empleado(a) le proporcione a su supervisor(a) un aviso de renuncia por escrito con dos (2) o más semanas de anticipación, el (la) empleado(a) será elegible para recibir el pago completo de la Licencia por Vacaciones Paga (por su sigla en inglés PVL) acumulado sin utilizar de conformidad con el Artículo 13.11. A su vez, el (la) Empleador(a) le permitirá al (a la) empleado(a) completar su horario de trabajo o aceptará inmediatamente la renuncia y compensará al (a la) empleado(a) por las próximas dos (2) semanas del horario de trabajo restante. En el supuesto de que un (una) CNA renuncie en la tercera semana del mes y en el momento tenga programado trabajar en la última semana del mes (es decir, la primera semana del aviso previo de dos semanas), si el (la) Empleador(a) acepta la renuncia del (de la) CNA de inmediato, el (la) Empleador(a) compensará al (a la) CNA por el (los) turno(s) en la primera semana del aviso y luego proyectará el pago compensatorio de la segunda semana con base en el promedio de los turnos programados y trabajados del (de la) CNA durante las últimas seis (6) semanas.

ARTÍCULO 11: SALARIOS Y REMUNERACIÓN

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. El salario lo recibirá en o antes de la fecha de pago. 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, el salario estará disponible antes de las 9:00 a. m. del viernes anterior. Si un día de pago cae un domingo, el salario estará disponible antes de las 9:00 a. m. del lunes siguiente.

11.3 Diferenciales de Turno. Todos los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que trabajen por la tarde (VESPERTINO o 2.º turno) o por la noche (NOCTURNO o 3.º turno) recibirán los siguientes diferenciales de turno además de la tasa salarial por hora ordinaria del (de la) empleado(a). A todos(as) los (las) enfermeros(as) practicantes con licencia que trabajen un turno de diez (10) o doce (12) horas se les pagará un diferencial de turno por todas las horas trabajadas.

Tabla diferencial de turnos		
VESPERTINO	\$1.00 la hora	2:00 p. m. a 10:00 p. m.
NOCTURNO	\$1.50 la hora	10:01 p. m. a 6:00 a. m.

11.4 Salario y Bonos de Permanencia. La intención de los bonos de permanencia es disminuir la rotación de los (las) empleados(as) e incentivar a los (las) empleados(as) a largo plazo para que continúen trabajando en Avamere. Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación recibirán los siguientes bonos de permanencia, los cuales se pagarán el primer día del pago posterior a la fecha de aniversario del (de la) empleado(a). Cualquier Empleado(a) de la Unidad de Negociación que haya trabajado por quince (15) años o más a la fecha de entrada en vigor del contrato recibirá una bonificación de quince (15) años en un plazo de sesenta (60) días después de la ratificación del contrato.

Bonos de Permanencia tras Cumplirse la Fecha de Aniversario (es decir, la Fecha de Contratación)	Valor del bono
1.º aniversario	\$100
2.º aniversario	\$200
3.º aniversario	\$300
5.º aniversario	\$500
8.º aniversario	\$800
10.º aniversario	\$1,000 más \$40 al mes (ver la sección 11.5)
15.º aniversario	\$1,500
20.º aniversario	\$2,000

11.5 Bono por Permanencia de Diez Años. Después de trabajar por diez años, los (las) empleados(as) de la unidad de negociación a tiempo completo recibirán un bono de permanencia adicional de cuarenta dólares (\$40) al mes, pagos a inicios del primer día de pago después de la fecha de aniversario del (de la) empleado(a).

11.6 Programas de Incentivos. El (la) Empleador(a) podrá, 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.

11.7 Ajustes al Salario Mínimo. Si en algún momento las tasas salariales de los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación son inferiores a las tasas salariales mínimas del Estado de Oregón, las Partes iniciarán una negociación de impacto para tratar este asunto.

11.8 Reconocimiento Basado en la Experiencia. Cada Empleado(a) de la Unidad de Negociación debe ser ubicado(a) en un nivel de la tabla salarial. Los (las) empleados(as) no deben tener tarifas salariales que se encuentren entre niveles salariales. Ningún(a) Empleado(a) de la Unidad de Negociación perderá su salario como resultado de la asignación de los (las) empleados(as) a los distintos niveles salariales. Las personas contratadas en los cargos representados por la Unidad de Negociación recibirán el reconocimiento por los años

anteriores de experiencia en un cargo idéntico en Avamere y/o en la industria de la atención a largo plazo, mediante previa verificación. La Unión y el (la) Empleador(a) acuerdan que esta Tabla de Reconocimiento basado en la Experiencia entrará en vigor a partir de su ratificación. La Unión y el (la) Empleador(a) elaborarán un proceso mutuamente acordado para verificar que cada empleado(a) de la unidad de negociación se encuentre en el nivel correcto de la tabla salarial. Este proceso debe ser coordinado en un nivel superior de la Unión y el (la) Empleador(a). No es de interés para ninguna de las Partes que los (las) empleados(as) individuales negocien su nivel de salario actual con el (la) administrador(a) de su centro.

1. Los (las) LPN de la unidad de negociación serán acreditados(as) con años de experiencia con base en la fecha de expedición inicial de la licencia de LPN por la Junta de Enfermería del Estado de Oregón o por el equivalente más antiguo de otro estado (es decir, si obtuvo su licencia como LVN en California antes de certificarse como LPN en Oregón, se acreditarán también los años de experiencia de California). A los (las) LPN con previa experiencia laboral como LPN en Avamere se les acreditará el 100 % del tiempo trabajado, con el fin de ubicarlos en el nivel de LPN de la escala salarial. Por ejemplo, un (una) LPN que tiene cuatro años de experiencia como LPN será ubicado(a) en el nivel 4 de la escala salarial de LPN. Por ejemplo: Un (una) LPN con 5 años de experiencia laboral como LPN en el estado de Oregón, pero que solo cuenta con 2 años de experiencia como LPN en Avamere, será ubicado(a) en el nivel 5 de la escala salarial de LPN.
2. Reconocimiento para CMA. Los (las) CMA con experiencia previa de CNA recibirán un reconocimiento del 100 % por la experiencia previa como CNA al momento de su asignación en la escala de CMA. Los (las) CMA que tengan experiencia laboral con otro(a) empleador(a) (que no sea Avamere) recibirán un reconocimiento del 50 % por la experiencia previa como CNA. Los (las) CMA que hayan sido promovidos(as) de un cargo de Técnico Médico en un Centro de Vida Asistida recibirán un reconocimiento del 50 % por la experiencia como Técnico(a) Médico(a) al momento de su asignación en la escala de CMA.
3. Reconocimiento para RA. Los (las) Asistentes de rehabilitación (por su sigla en inglés RA) con experiencia previa de CNA recibirán un reconocimiento del 100 % por la experiencia previa y serán asignados(as) a la escala salarial de RA en el nivel que proporcione un aumento mínimo de \$0.75 sobre el nivel de la escala salarial como CNA consistente con la experiencia de CNA. Por ejemplo: Los (las) RA con experiencia como CNA en otro lugar o negocio recibirán un reconocimiento del 50 % por la experiencia previa como CNA.

4. Reconocimiento para CNA. Los (las) CNA serán acreditados(as) con años de experiencia basados en la fecha de expedición inicial de la certificación de CNA por la Junta de Enfermería del Estado de Oregón. Los (las) CNA con experiencia previa como Cuidadores(as) en un Centro de Vida Asistida recibirán un reconocimiento del 50 % por la experiencia previa al momento de su asignación en la escala de CNA. Un (una) CNA que adquiere o tiene una certificación de CNA 2 será asignado(a) a la escala salarial con la categoría laboral de CNA 2 conforme al nivel establecido en la tabla de experiencia.
5. Reconocimiento por los servicios en el área de la alimentación. Los (las) Cocineros(as) y Asistentes de Nutrición recibirán un reconocimiento por los servicios previos con el (la) Empleador(a) en el mismo rol. Los (las) Cocineros(as) con experiencia previa como Asistentes de Nutrición recibirán un reconocimiento por la experiencia como Asistentes de Nutrición y serán asignados(as) a la escala salarial de Cocinero(a) en el nivel que proporcione un incremento mínimo de \$0.75 sobre el nivel de la escala salarial como Asistentes de Nutrición consistente con la experiencia como Asistentes de Nutrición. Por ejemplo: Los (las) Cocineros(as) con experiencia como Asistentes de Nutrición en otro lugar o negocio recibirán un reconocimiento del 50 % por la experiencia previa como Asistentes de Nutrición al momento de su asignación en la escala de Cocinero(a).
6. Reconocimiento por servicios de Limpieza y Lavandería. Las personas empleadas en estos departamentos recibirán un reconocimiento por los años de servicio previos en un entorno de atención a largo plazo. Las personas recibirán un reconocimiento del 50 % por la experiencia previa en un entorno de atención de salud que no sea de largo plazo.

Ningún(a) Empleado(a) de la Unidad de Negociación que sea promovido(a) de un cargo o categoría laboral no relacionado con la enfermería, a un puesto o categoría laboral relacionado con la enfermería y representado(a) por la unidad de negociación, recibirá un recorte o reducción del salario como resultado de su ascenso.

Tabla de experiencia

Cargo	El mismo cargo en Avamere	El mismo cargo relacionado con la atención a largo plazo	El mismo cargo no relacionado con la atención a largo plazo	Otra experiencia en Avamere	Otra experiencia no relacionada con la atención a largo plazo
CMA	100 %	100 %	50 %	100 % (CNA)	50 % (CNA)
RA	100 %	100 %	50 %	100 % (CNA)	50 % (CNA)
CNA/CNA 2	100 %	100 %	100 %	100 % (cuidador[a])	50 % (cuidador[a])
LPN*	Avamere cuenta el 100 % de la experiencia LPN acreditada.			NA	NA
Cocinero(a)	100 %	100 %	50 %	100 % (asistente de nutrición)	50 % (asistente de nutrición)
Asistente de Nutrición	100 %	100 %	50 %		
Recepción	100 %	100 %	50 %		
Asistente de actividades/ conductor(a) de bus	100 %	100 %	50 %		
Limpieza/ lavandería	100 %	100 %	50 %		
Asistente de mantenimiento	100 %	100 %	50 %		

11.9 Escalas Salariales y COLA. Todos(as) los (las) empleados(as) de la unidad de negociación deben recibir un salario de acuerdo con el Apéndice C: Las Escalas Salariales entrarán en vigor en el primer período de pago completo luego de la ratificación de este Contrato. Cada año, en la fecha de aniversario de trabajo de los (las) empleados(as), estos(as) pasarán al siguiente nivel más alto de la escala salarial dentro de su categoría laboral. Cualquier empleado(a) que actualmente se encuentre en los niveles superiores de su escala salarial o con su salario básico por encima del nivel

superior recibirá un aumento salarial del tres por ciento (3 %) a su salario básico cada 1.º de octubre durante la vigencia de este Contrato. Independientemente de la fecha de ratificación de este Contrato, los cambios en la escala salarial del (de la) Empleador(a) para el 2024 serán aplicados de manera retroactiva al 1.º de octubre del 2024.

SEIU 503 y Escala Salarial Vigente a Partir del 1/10/24 – 30/9/25 Véase el nuevo Apéndice C: Escalas Salariales, para ver las escalas actualizadas.

11.10 Remuneración Salarial: El rol de LPN administrador(a) del caso de los (las) residentes se considera un cargo exento, según se define en la Ley de Normas Justas de Trabajo. Por lo tanto, los (las) empleados(as) que ocupen este cargo recibirán una compensación salarial. La escala salarial contractual del rol de LPN administrador(a) del caso de los (las) residentes (por su sigla en inglés RCM) es una representación horaria equivalente al salario.

11.11 Determinación del Paquete Económico Anual Invertido en la Remuneración y los Cambios a los Beneficios del (de la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación (“BUE”).

- 1. Compromiso Compartido para Financiar la Remuneración/los Beneficios de los (las) BUE con Aumentos en las Tasas Diarias de Medicaid al Año.** El (la) Empleador(a) y la Unión acuerdan trabajar juntos(as) para abordar los asuntos legislativos concernientes a la calidad de la atención y los servicios que se les proporcionan a los (las) pacientes del centro de enfermería. Las Partes harán lo posible por mantener el sistema de reembolso Medicaid del centro de enfermería y asegurar el reajuste anual de la Tasa Básica Diaria del Centro de Enfermería, conforme sea necesario para proporcionar aumentos óptimos a la remuneración y los beneficios de los (las) BUE amparados(as) en este Contrato. Como mínimo, las Partes defenderán en la medida de lo justo la realización de un Aumento de la Tasa Diaria Básica Neta (por su sigla en inglés “NBDRI”), que financia el aumento de nivel anual en la escala salarial de los (las) BUE.
- 2. Cálculo y Aplicación de la Fórmula Económica Anual de los (las) BUE para el Primer Año del CBA.** Las Partes utilizaron la Tasa Diaria Básica del Centro de Enfermería del Programa de Tasas del Departamento de Servicios Humanos de Oregón (por su sigla en inglés ODHS) al 1.º de julio del 2024 por el monto de quinientos dieciocho dólares con veintidós centavos (\$518.22) y el Impuesto de Proveedores(as) de treinta y siete dólares con sesenta y ocho centavos (\$37.68) para identificar la NBDRI del 2024 de treinta y seis dólares con cuarenta y un centavos (\$36.41). Luego, las Partes multiplicaron el NBDRI del 2024 por cinco punto

veinticinco centavos (\$0.0525) para determinar el Paquete Económico Anual (por su sigla en inglés “AEP”) del 2024 por el valor de un dólar con noventa y un centavos (\$1.91). Este cálculo convirtió la tasa diaria en un aumento de la tasa por hora que, al multiplicarse por las horas laborales agregadas del (de la) BUE del (de la) Empleador(a) por los últimos doce (12) meses, representa el costo aproximado del AEP para la inversión en los cambios y en la remuneración del primer año del (de la) BUE en el CBA. Las Partes harán lo posible por cuantificar los pagos y créditos de la tasa por hora de los (las) BUE, los cuales se proyectan sobre el primer año de los CBA, por medio de hojas de cálculo de Excel con el Cuaderno de Trabajo Anual del AEP titulado “Avamere’s 2024-2028 AEP Workbook”, el cual documenta cómo las Partes aplicaron el AEP del 2024.

Las Partes participaron en la negociación colectiva con el fin de acordar el siguiente pago de los beneficios/remuneración de los (las) BUE que sea compensada de la porción del AEP del 2024 que se aplica a los aumentos de la escala salarial de los (las) BUE:

- a. **3.er Año Antes del CBA:** Las partes acuerdan que no hay pagos a los (las) BUE para aplicar del año anterior del CBA.
- b. **Aumento Obligatorio del Nivel de la Escala:** Costo por hora de los (las) BUE por un valor de setenta y cuatro centavos (\$0.74), para pagar cada aumento de nivel en la escala salarial obligatorio para los (las) BUE, efectivo a partir de cada fecha de aniversario laboral del (de la) BUE (Véase el Artículo 11.9). Tenga en cuenta que los niveles en la escala salarial no son uniformes y, por lo tanto, el monto mostrado anteriormente se basa en el promedio ponderado de la tasa de aumento por hora del nivel.
- c. **Prima del Seguro Médico para el (la) BUE del (de la) Empleador(a) del 1.º de enero:** Costo por hora de los (las) BUE por un valor de once centavos (\$0.11) para pagar un aumento del seis por ciento (6 %) de la prima del seguro médico del 1.º de enero del 2025 del (de la) BUE (Véase el Artículo 26).
- d. **Aumento de los Diferenciales de Turno:** Las partes acuerdan no cambiar los diferenciales de turno del CBA actuales (Véase el Artículo 11.3).

- e. **Bonificaciones por Turnos Extra:** Las partes acuerdan no cambiar las disposiciones del CBA actual por “prima adicional por turno voluntario” de conformidad con el Artículo 10.8.4.
- f. **Acumulación Adicional de Licencias Remuneradas por Enfermedad o Vacaciones:** Costo anual por hora de los (las) BUE de sesenta y nueve centavos (\$0.69) para financiar el aumento en la totalidad de las PSL y PVL, efectivo a partir del 1.º de enero del 2025 (Véase el Artículo 13), que constituirá un pago único frente al AEP del 2024 y no se trasladará a los AEP de los siguientes años.
- g. **Días Feriados Remunerados:** Las partes acuerdan no cambiar el beneficio de días feriados actual descrito en el Artículo 12.
- h. **Otros Cambios Negociados respecto a Remuneraciones o Beneficios no Salariales:** Costo anual por hora de los (las) BUE de \$0.08 para pagar el aumento en los aportes del (de la) Empleador(a) para el beneficio 401(k) de los (las) BUE.

Las Partes participaron en la negociación colectiva con el fin de acordar los siguientes créditos de reducción de costos de los beneficios/remuneración de los (las) BUE que se añadieron a la parte del AEP del 2024 que se aplica a los aumentos de la escala salarial de los (las) BUE:

- a. **Aumento del Costo del Seguro Médico del (de la) Empleado(a) del 1.º de enero:** A partir del 1.º de enero del 2025, los (las) empleados(as) pagarán al (a la) Empleador(a) el aumento del costo de los (las) BUE de uno punto dos centavos (\$0.012) y se acreditará en el AEP del 2024 disponible para los aumentos en las escalas salariales de los (las) BUE (Véase el Artículo 26).
- b. **Otros Cambios Negociados respecto a Remuneraciones o Beneficios no Salariales:** Las partes acuerdan que no hay cambios adicionales de compensación o beneficios no salariales que se apliquen como crédito de los (las) BUE al AEP 2024.

Después de aplicar a los pagos y créditos anteriores de los (las) BUE para el AEP del 2024 y documentarlos en Avamere’s 2024-28 AEP Workbook, la Partes acuerdan destinar treinta y un centavos (\$0.31) para financiar un aumento del 1.º de octubre

en las escalas salariales de los (las) BUE. Sin embargo, el (la) Empleador(a) acordó emplear setenta y cuatro centavos (\$0.74) para pagar un aumento del tres por ciento (3 %) de acuerdo con el Artículo 11.9, a las escalas salariales del (de la) Empleador(a) acorde con “Avamere’s 2024-28 AEP Workbook” (incorporado para referencia). Por lo tanto, el AEP del 2024 para el primer año de este Contrato es de dos dólares con treinta y cuatro centavos (\$2.34).

3. **Cálculo y Aplicación del AEP en el Segundo Año del CBA:** A menos que las Partes enmienden este Contrato para establecer una metodología distinta para calcular y aplicar el AEP del 2025, continuarán el enfoque descrito para el AEP del 2024 usando los datos del 2025 de la siguiente manera:
 - a. Las Partes introducirán la Tasa Diaria Básica del Centro de Enfermería y el Impuesto de Proveedores(as) del 1.º de julio del 2025 en el 2024-2028 AEP Workbook del (de la) Empleador(a) para calcular el NBDR1 y AEP que entran en vigor el 1.º de octubre del 2025.
 - b. Las Partes deducirán el monto por hora del aumento obligatorio del nivel en la escala salarial del AEP del 2025.
 - c. Las Partes calcularán el pago a los (las) BUE y el crédito ocasionado por el aumento en la prima del seguro médico del 1.º de enero del 2026, de haber alguna, y los aplicarán al AEP del 2025 restante.
 - d. Las Partes se reunirán y consultarán, de acuerdo con lo solicitado por una de las Partes, para determinar si la otra Parte acordará cualquier otro pago o crédito adicional del (de la) BUE que se apliquen al segundo año del CBA.
 - e. Las Partes acuerdan aplicar el resto del AEP del 2025 como un aumento uniforme a la escala salarial de cada categoría laboral, a menos que acuerden gastar al menos un monto equivalente en aumentos no uniformes de la escala salarial por categoría laboral.
 - f. Si el proceso anteriormente mencionado gasta más del AEP del 2025 disponible, el valor restante constituirá un “pago a los (las) BUE mutuamente acordado desde la última asignación del paquete económico” cuando las Partes calculen el AEP del 2026.

- g. Las Partes documentarán el cálculo y aplicación del AEP del 2025 en el 2024-28 AEP Workbook del (de la) Empleador(a), agregando hojas de cálculo de apoyo adicionales (por ejemplo, la cuantificación del costo de la prima del seguro médico para el 2025, y las escalas salariales de los [las] BUE para el 2025).
4. **Cálculo y Aplicación en el Tercer y Cuarto Año del CBA:** A menos que las Partes enmienden este Contrato para establecer una metodología distinta para calcular y aplicar el AEP del 2026 o 2027, continuarán el enfoque descrito para el AEP del 2025, usando los datos del 2026 y 2027 respectivamente. En el supuesto de que el AEP del 2026 disponible sea negativo tras aplicar todos los pagos a los (las) BUE del 2026, las Partes acuerdan que el valor restante constituirá un “pago a los (las) BUE mutuamente acordado desde la última asignación del paquete económico” cuando calculen el AEP del 2027 o su equivalente.

11.12 Aumento Salarial por Horas fuera del Horario Laboral. Sin perjuicio de cualquier otra disposición en sentido contrario contenida en el presente Contrato, el (la) Empleador(a) tiene el privilegio de aumentar inmediatamente las tasas de pago por hora de los (las) miembros de la Unión a nivel general según la categoría y se considere necesario para retener a los (las) trabajadores(as) que sean reclutados(as) por otros(as) empleadores(as) que ofrezcan una compensación más alta en el mercado laboral de los centros (“aumento salarial fuera del horario laboral” o por su sigla en inglés “OSWI”). Cualquier OSWI de este tipo constituye la implementación temprana de un (unos) Aumento(s) Anual(es) Salarial(es) por Hora por parte del (de la) Empleador(a) que, de otro modo, ocurriría en el siguiente 1.º de octubre (por ejemplo, un aumento de nivel en la escala salarial o aumentos en la escala salarial que sea consistente con los AEP del 2025, 2026 o 2027 descrito en el Artículo 11.11). Por lo tanto, cualquier OSWI será compensado a partir de los aumentos anuales posteriores del (de la) Empleador(a) según las tasas de pago de la escala salarial por hora de la misma categoría laboral, y cualquier saldo restante será transferido hasta que se acredite completamente (por ejemplo, si el [la] Empleador[a] aplica un OSWI de \$0.75/h a cada nivel de la escala salarial de la clasificación de CNA el 1.º de junio, la totalidad de los \$0.45 del 1.º de octubre posterior y \$0.30 de los \$0.45 del 1.º de octubre siguiente, se acreditarán para compensar el OSWI que constituyó un anticipo de dichos aumentos programados posteriores).

Cuando se implemente un OSWI, el (la) Empleador(a) no estará obligado(a) a negociar con la Unión cuando el (la) Administrador(a) del Centro crea que debe anunciar inmediatamente aumentos en las tasas salariales, con el fin de neutralizar la ventaja competitiva de otro(a) empleador(a) que les

ofrezca a los (las) miembros de la Unión del Centro un salario más alto. Si la ventaja competitiva del (de la) otro(a) empleador(a) supone una amenaza futura, el (la) Empleador(a) se comunicará con la Unión y negociará aumentos salariales del OSWI hasta por setenta y dos (72) horas, período después del cual el (la) Empleador(a) podrá aplicar su propuesta final de OSWI para la Unión, unilateralmente.

En caso de que el (la) Empleador(a) ejerza en cualquier momento la potestad derivada de esta Sección de anunciar y aplicar un aumento salarial de forma inmediata, lo notificará a la Unión tan pronto como sea posible. En ningún caso se le notificará a la Unión después del plazo de setenta y dos (72) horas posteriores al anuncio del (de la) Empleador(a). El (la) Empleador(a) y la Unión harán todo lo posible para firmar rápidamente una Carta de Acuerdo en la que se detallan las tasas de la escala salarial mejorada para la categoría, y la distribuirán a todos(as) los (las) miembros de la Unión a quienes les concierna. Cuando el (la) Empleador(a) aplique un OSWI para atacar la amenaza competitiva inmediata de un (una) competidor(a) local, solo aplicará dicho OSWI en asilos para ancianos y sujeto(a) a la amenaza competitiva inmediata.

11.13 Programas de Incentivos. El (la) Empleador(a) tendrá el privilegio de ofrecer bonificaciones laborales a su discreción, como por ejemplo, de contratación, de recomendación de un (una) amigo(a), de turno extra o de elección de un turno. El Centro ofrecerá dichas bonificaciones de manera justa y equitativa, y no incurrirá de manera que constituya favoritismo en cuanto a la programación. El (la) Empleador(a) podrá, 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), 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 los programas de incentivos no se negocien de manera explícita en este Contrato.

ARTÍCULO 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

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 del Tiempo Libre en Días Feriados. El tiempo libre en días feriados se programará de manera equitativa, teniendo en cuenta: las necesidades de los (las) pacientes, 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 este artículo, un “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 este Artículo, si un (una) empleado(a) de la unidad de negociación no trabaja en un día feriado, este(a) no debe recibir pago.

12.6 Pago de Licencias por Asuntos Personales. Los (las) empleados(as) a tiempo completo y a medio tiempo ordinario tendrán derecho a un día de licencia por asuntos personales por año con su correspondiente remuneración. Este beneficio será prorrateado para los (las) empleados(as) de medio tiempo. Los (las) empleados(as) deben haber completado su período de prueba con el fin de ser elegibles para obtener un día de licencia por asuntos personales. Los días de licencia por asuntos personales deben ser programados por mutuo acuerdo entre el (la) Empleador(a) y el (la) empleado(a).

ARTÍCULO 13: TIEMPO LIBRE REMUNERADO

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 el Artículo 14: “Licencia Adicional Remunerada”), prorrateado para empleados(as) de medio tiempo. Las Partes continuarán el beneficio de tiempo libre remunerado en virtud de los Artículos 13.1 a 13.9 hasta la medianoche del 31 de diciembre del 2024. A partir de entonces, el (la) Empleador(a) implementará un beneficio de licencia por enfermedad y vacaciones remunerados por separado para que los (las) empleados(as) obtengan los beneficios de tiempo libre remunerado, de acuerdo con el Artículo 13.10.

13.1 Acumulación. 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”.

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

Tiempo de servicio	Por período de pago
Después de 90 días	2.50 horas
De 13 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	9.00 horas

13.2 Límites de Acumulación del PTO. El PTO de los Empleados a tiempo completo de la Unidad de Negociación se limitará de la siguiente manera:

Tiempo de servicio	Acumulación Anual de Tiempo Completo
Después de 90 días	60 horas
De 13 a 60 meses	100 horas
De 61 a 120 meses	140 horas

De 121 a 180 meses	180 horas
Más de 181 meses	216 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 el límite, los (las) empleados(as) 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 del 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.

13.6 Uso del PTO en Caso de Enfermedad. Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación pueden utilizar el tiempo libre remunerado en caso de enfermedad o para cuidar a sus familiares enfermos(as).

13.7 El PTO Basado en la Tasa Salarial Ordinaria. Se pagará el tiempo libre remunerado a la tasa salarial ordinaria del (de la) empleado(a).

13.8 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).

13.9 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 en su(s) turno(s) programado(s).

13.10 El PTO para el Tiempo Remunerado por Enfermedad y Tiempo Remunerado por Vacaciones. A partir del 1.º de enero del 2025, el (la) Empleador(a) finalizará el anterior beneficio de PTO descrito en los Artículos 13.1 a 13.9 y lo reemplazará con los siguientes programas (Artículo 13.11: Licencia Remunerada por Enfermedad [PSL] y Artículo 13.12: Licencia Remunerada por Vacaciones [PVL]) como se describe a continuación.

13.11 Licencia Remunerada por Enfermedad.

Distribución Anticipada de Licencia por Enfermedad. El (la) Empleador(a) deberá cumplir con la Ley de Licencias por Enfermedad de Oregón (por su sigla en inglés OSLL). El 1.º de enero del 2025, el (la) Empleador(a) convertirá hasta 40 horas de PTO acumulado, sin utilizar en una Licencia Remunerada por Enfermedad (PSL) para los (las) empleados(as) a tiempo completo y medio tiempo.

Si un (una) empleado(a) tiene menos de 40 horas de PTO no utilizado al 1.º de enero del 2025, el saldo del PTO se convertirá a una PSL y el (la) empleado(a) comenzará a acumular PSL, de acuerdo con la OSLL. Los (las) Empleados(as) acumularán 1 hora de PSL por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 40 horas por año.

Los (las) nuevos(as) empleados(as) de la unidad de negociación contratados(as) después del 1.º de enero del 2025 comenzarán a acumular Tiempo por enfermedad de acuerdo con la OSLL. Todos(as) los (las) Empleados(as) de la unidad de negociación acumularán 1 hora de PSL por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 40 horas por año.

Uso de la Licencia por Enfermedad. La licencia por enfermedad puede utilizarse por cualquier motivo permitido en virtud de la OSLL. Cuando un (una) empleado utilice la licencia por enfermedad para un fin apropiado, se le pagará sobre la tasa básica salarial regular por hora del (de la) empleado(a). Los (las) empleados(as) podrán utilizar la PSL en aumentos de 15 minutos o más por

motivos calificados. Si un (una) empleado(a) usa la PSL por más de tres días laborales programados consecutivos, la Empresa necesita la documentación de parte de un (una) proveedor(a) de atención de salud con licencia que valide que el (la) empleado(a) se ausentó por un motivo calificado y puede volver a trabajar. El (la) empleado(a) tendrá catorce (14) días calendario en los que deberá proporcionar la documentación requerida.

De acuerdo con la OSLL, la licencia remunerada por enfermedad es un tiempo protegido durante el cual un (una) empleado(a) tiene permitido ausentarse sin enfrentar consecuencias disciplinarias o una reducción en los beneficios.

Transferencia de la Licencia Remunerada por Enfermedad. Tal como lo permite la OSLL, se podrán transferir hasta cuarenta (40) horas de licencia remunerada por enfermedad año tras año, para un acumulado de licencia por enfermedad máximo de ochenta (80) horas al año.

Agotamiento de la Licencia Remunerada por Enfermedad. Un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación que deba ausentarse del trabajo por cualquier motivo y que califique para usar la PSL, puede usar las horas de PVL acumuladas para continuar la compensación de los turnos programados que no se trabajaron.

Cancelación de los Horarios de Trabajo. Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación deberán cumplir con los requisitos de aviso del (de la) Empleador(a), para informarle al (a la) Empleador(a) de una ausencia de las labores programadas. Si un (una) empleado(a) usa la PSL de manera consistente con la OSLL, puede que dicho(a) empleado(a) no sea disciplinado(a) por usar dicha PSL, infringiendo los requisitos de aviso y asistencia al lugar de trabajo del (de la) Empleado(a). Los (las) Empleados(a) de la Unidad de Negociación no estarán obligados(a) a conseguir su propio reemplazo durante el horario de trabajo cuando usen la PSL u otra licencia no remunerada por un motivo calificado.

Desembolso de Efectivo de la PSL y Terminación del Vínculo Laboral. La PSL no tiene un valor monetario y no es paga ni se pueden hacer “desembolsos de efectivo” al terminar el vínculo laboral o por algún otro motivo.

Licencia Remunerada en Oregón. El (la) Empleador(a) deberá cumplir con la disposición de Licencias Remuneradas de Oregón (por su sigla en inglés PLO).

13.12 Licencia Remunerada por Vacaciones.

A partir del 1.º de enero del 2025, tras convertir hasta cuarenta (40) horas de PTO acumulado sin utilizar la PSL, de conformidad con el Artículo 13.11, el saldo restante de PTO, de haber alguno, se convertirá en el nuevo beneficio de Licencia Remunerada por Vacaciones (PVL).

Acumulación de la Licencia Remunerada por Vacaciones. La PVL se acumulará según el siguiente programa para los (las) empleados(as) de tiempo completo y medio tiempo. Los (las) empleados(as) pueden usar el tiempo de PVL acumulado después de completar el período de prueba de 90 días. Si un (una) empleado(a) cesa su relación laboral antes de finalizar los 90 días del período de prueba, cualquier PVL acumulada se perderá y no será remunerada tras el cese. Los (las) empleados(as) temporales y de guardia no acumulan PVL.

Años de servicio	Tasa Acumulada de PVL por hora
0 a 3 años (0 a 36 meses)	0.0769 por hora trabajada
4 a 9 años (37 a 108 meses)	0.0961 por hora trabajada
Más de 10 años (109 meses o más)	0.1153 por hora trabajada

La PVL se acumulará en todas las horas trabajadas, incluyendo las horas extras. La acumulación de PVL se limitará de acuerdo con el programa a continuación.

Años de servicio	Acumulación máxima
0 a 3 años	160 horas
4 a 9 años	200 horas
Más de 10 años	240 horas

Disponibilidad de PVL para Usar. La PVL se mostrará claramente en la declaración de pagos del (de la) empleado(a).

Proceso de Aprobación de la PVL. Si la PVL 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 PVL realizadas con más de dos (2) meses de anticipación no serán rechazadas sin causa justificada.

Las solicitudes escritas para el uso de PVL 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.

Desembolso en Efectivo de PVL. Los (las) empleados(as) de **tiempo completo y medio tiempo** pueden solicitar el desembolso de efectivo cuatro (4) veces al año en la segunda fecha de pago de febrero, mayo, agosto y noviembre. Las solicitudes deben ser aprobadas por el (la) Administrador(a) del (de la) empleado(a) y enviadas a Nómina a más tardar el 5 de cada mes, para que sean pagadas con la nómina del día 25 del mismo mes. Los (las) empleados(as) deben tener un saldo mínimo de ochenta (80) horas de PVL acumulado para solicitar el desembolso. Los (las) empleados(as) deben realizar el desembolso de mínimo veinte (20) horas de PVL y pueden realizar el desembolso de máximo ochenta (80) horas de PVL por solicitud. Para ser elegible para desembolsar las horas de PVL, el (la) empleado(a) debe ser un (una) empleado(a) con condición de regular y que haya trabajado para el (la) Empleador(a) de manera continua por un año (12 meses).

El PVL y Renuncia.

Renuncia: Una vez que el (la) empleado(a) le da el aviso de renuncia por escrito a su supervisor(a), la PVL no podrá utilizarse durante el período de aviso, a menos que su uso ya haya sido aprobado previo al día en que se proporcionó el aviso por escrito al (a la) supervisor(a) o para recibir una PSL, en consistencia con la OSL.

- 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 PVL acumuladas, sin utilizar por la totalidad del valor.
- 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 la PVL acumulada sin utilizar.
- Terminación del vínculo laboral con causa: Los (las) Empleados(as) que sean despedidos(as) con causa no recibirán pago por cualquier PVL acumulada sin utilizar.
- En caso de fallecimiento, los (las) Empleados(as) pueden designar un (una) beneficiario(a) para la PVL sin utilizar.

ARTÍCULO 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 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 este Artículo, el “núcleo familiar” incluirá a los padres, madres, 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.

14.2 Licencia por Servicio como Jurado/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.

ARTÍCULO 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. La licencia por incapacidad debe coincidir con la licencia por motivos Familiares. 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 por centro 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 Licencia de Permanencia. Avamere puede conceder a un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación una licencia adicional no remunerada y amparada debido a problemas personales de salud médica o mental. Los (las) Empleados(as) que han estado trabajando durante mínimo un (1) año, y que hayan utilizado todas las opciones disponibles de licencia por incapacidad, estatal y/o federal, y que no puedan volver a trabajar debido a una afección grave de salud, podrán recibir 12 semanas adicionales de licencia no remunerada. El (la) Empleado(a) debe proporcionar al (a la) empleador(a) cada 30 días, la documentación de soporte emitida por un (una) proveedor(a) de atención de salud autorizado(a), con el fin de corroborar que es necesario continuar con la licencia. Si el (la) empleado(a) está en condiciones de volver a trabajar dentro de las doce (12) semanas adicionales, podrá regresar al empleo en el cargo que ocupaba anteriormente. Si ese cargo ya no está disponible, el (la) empleado(a) que regresa será reincorporado(a) a cualquier cargo disponible y para el que esté cualificado(a). El (la) empleado(a) que regresa no podrá sustituir o desplazar a otro(a) empleado(a) con el fin de retomar su empleo. El (la) empleado(a) no acumulará beneficios de tiempo libre adicional y deberá pagar la parte correspondiente al (a la) empleado(a) de cualquier prima de seguro aplicable durante la licencia. Al regresar al trabajo, se acreditará al (a la) empleado(a) toda su antigüedad durante el período de licencia. La continuación

de los beneficios durante la licencia de permanencia será responsabilidad exclusiva del (de la) empleado(a) en licencia.

15.6 Tiempo de Ausencia por Servicio como Delegado(a) de Negociación. El (la) Empleador(a) les otorgará a los (las) empleados(as) de la unidad de negociación que se presenten voluntarios(as) como delegados(as) de negociación con el fin de recibir tiempo de licencia no remunerada para asistir a una negociación colectiva durante las horas laborales programadas regularmente del (de la) empleado(a). La participación en las sesiones de negociación no resultará en la pérdida de la antigüedad, acumulación de licencias u otros beneficios provistos por el (la) empleador(a). La negociación colectiva incluirá todas las obligaciones de negociación requeridas por la ley.

15.7 Otras Licencias. A su entera discreción, el (la) Empleador(a) puede otorgar licencias para ausentarse.

ARTÍCULO 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. Todos(as) los (las) empleados(as), independientemente del tipo de trabajo (FT, PT, de Guardia) son elegibles para participar en el plan 401(k) después de noventa (90) días de comenzar a trabajar.

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) igualará el cien por ciento (100 %) de los aportes elegidos por el (la) Empleado(a) por un máximo del primer tres por ciento (3 %) aportados.

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.

ARTÍCULO 17: AYUDA PARA EL PAGO DE MATRÍCULA

17.1 Programa. El (la) Empleador(a) pagará hasta máximo \$6,000 anuales por concepto de ayuda para la matrícula de los (las) Empleados(as) cualificados(as) a tiempo completo de la Unidad de Negociación. 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:

- 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.

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. La persona designada por 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.

ARTÍCULO 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 este Artículo, 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 Empleado, 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) paciente 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) paciente 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) paciente?
- ¿El (la) paciente 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) paciente durante una acción administrativa definitiva que no se encuentre en proceso de apelación o ante un tribunal de

justicia, será considerado(a) como despedido(a) 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) Paciente. En caso de que una Queja de un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación involucre información directa de un (una) paciente, el hecho de que el (la) Empleador(a) no presente al (a la) paciente involucrado(a) como testigo no será motivo para revocar un despido, suspensión u otra Acción Correctiva proferida debido a comportamiento impropio hacia un (una) paciente, 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) pacientes, 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

Paso 1	Advertencia por Escrito Documentada.
Paso 2	Advertencia por Escrito Documentada n.º 2.
Paso 3	Advertencia por Escrito Final.
Paso 4	Terminación del Vínculo Laboral.

18.6 Notificación de Despidos y Suspensiones. El (la) Empleador(a) notificará por escrito y por medio de correo electrónico a la Unión a nursinghomes@seiu503.org 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.

El motivo de suspensión de los (las) empleados(as) de la unidad de negociación es brindarle al (a la) Empleador(a) el tiempo necesario para investigar a fondo un incidente disciplinario bajo los principios de justa causa. Después del séptimo (7.º) día consecutivo de suspensión, el (la) Empleador(a) deberá:

1. Emitir su decisión disciplinaria (por ejemplo, advertencia por escrito, terminación del vínculo laboral, reintegro, etc.).
2. Devolver al (a la) empleado(a) a trabajar sin un nuevo proceso disciplinario.
3. Enviar un correo electrónico a la Unión explicando por qué la investigación y la suspensión debe continuar por hasta siete (7) días adicionales.

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) pacientes 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) pacientes, 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.

ARTÍCULO 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).

ARTÍCULO 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(a). 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 Informal Opcional. 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(a) 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 Paso 1: 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. El (los) Artículo(s) específico(s) de este Contrato que presuntamente haya(n) sido incumplido(s).
2. Una descripción breve basada en los hechos sobre cómo se incumplieron las disposiciones específicas de la (las) Sección(es) identificada(s).
3. La fecha de cada presunto incumplimiento de la (las) Sección(es) identificada(s).
4. El recurso solicitado.

5. Los nombres de los (de las) demandante(s) 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(a) 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 del Paso 1, la Unión tendrá la opción de posponer la audiencia a una fecha convenida mediante acuerdo mutuo.

20.6 Paso 2: Apelación de la Queja. Si las Partes no pueden resolver la disputa en el Paso 1, la Unión puede presentar una apelación de la queja y pasar al Paso 2. La Unión tiene quince (15) días calendario a partir del recibo de la respuesta o ausencia de respuesta del Paso 1 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 Paso 2.

Una vez recibida la apelación de la queja por escrito en el Paso 2, 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 Paso 2. 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(a) 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 del Paso 2, la Unión tendrá la opción de posponer la audiencia a una fecha convenida mediante acuerdo mutuo.

20.7 Mediación Opcional. Si la queja no se resuelve en el Paso 2, 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 Paso 2, 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 Paso 3: Arbitraje. En caso de que una queja no se resuelva en el Paso 2 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 Paso 2. 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 les 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 este Artículo 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 (la) árbitro(a). 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 este Artículo 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(a) 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(a).
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 este Artículo 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 pasos 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 paso 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 (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) paciente.

Resumen del cronograma relativo a las quejas

Proceso	Cronograma de la Presentación	Proceso de Presentación	Cronograma de la Reunión Relacionada con la Queja	Cronograma de la Respuesta del (de la) Empleador(a)
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 opcional, se dará una respuesta verbal al (a la) demandante y/o al (a la) representante de la Unión.

Paso 1	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.	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 Paso 1 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 Paso 1 del procedimiento presentación de quejas.
Paso 2	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 Paso 1 al Paso 2.	Aviso por escrito (a menudo por correo electrónico) del traslado al Paso 2 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 Paso 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 la) 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 calendario para presentar una queja en el paso 2 a partir de la respuesta (o ausencia de respuesta) del (de la) Empleador(a) para trasladar una queja del paso 2 al arbitraje.	La Unión notificará al (a la) 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).	

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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) dentro de los 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) pacientes; 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) pacientes:
 - o Rotación de personal.
 - o Asistencia.
 - o Programación.
 - o Proporciones de personal para CNA, personal de limpieza, CMA y otros cargos representados.
 - o Personal en función de las necesidades.
 - o Mejora de procesos y tecnología.
 - o Políticas y procedimientos que afectan las funciones laborales realizadas por los (las) empleados(as) de la unidad de negociación.
 - o 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.

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:

- Las necesidades de atención individual de los (las) pacientes del Centro.
- Los resultados recientes de la Evaluación del Centro requerida para CMS, de conformidad con la información médica protegida.
- Los datos de seguridad y calidad relacionados con los niveles de personal del Centro.
- Las preocupaciones del (de la) empleado(a) acerca de que se le asignen más pacientes de los que pueda atender, de haber alguno(a).
- Atención a los (las) pacientes.
- Necesidades de capacitación.
- Niveles de personal.
- Reconocimiento al personal.
- Espíritu de trabajo del personal.
- Políticas del centro.
- 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.

ARTÍCULO 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. Nada de lo contenido en este contrato impedirá que un (una) LPN de la unidad de negociación cumpla sus deberes de rendición clínica de cuentas con precedencia sobre otro personal de la unidad de negociación, como CNA, CMA, etc.

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) pacientes.
- 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, y con los planes de asignación de personal en caso de emergencia de agencias locales, Estatales y/o federales.
- Distribución de alimentos y agua.
- Repercusiones en los (las) empleados(as) derivadas de 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) pacientes, 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) pacientes.

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. A ningún(a) LPN se le exigirá que trabaje con equipo o de una forma que infrinja la Ley de Práctica de Enfermería de Oregón. Dichas disposiciones solo se invocarán después

de que un (una) Empleado(a) de la unidad de negociación plantee el asunto ante el comité de seguridad en el lugar de trabajo, 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 implementadas en el centro y 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) pacientes y los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación, promovidos(as) a cualquier cargo que preste atención directa a los (las) pacientes, 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) pacientes 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 les pagará a dichos(as) empleados(as) la totalidad del tiempo autorizado por el (la) Empleador(a) dedicado a la capacitación.

ARTÍCULO 24: NI 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 amparado por este Contrato, y el (la) Empleador(a) no suspenderá las labores de ninguno(a) de sus Empleados(as). Para efectos de este Artículo, 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 este Artículo 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.

ARTÍCULO 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) 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 adquirente. 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.

Previa solicitud y siempre que sea aplicable, el (la) Empleador(a) proporcionará a la Unión el nombre del (de la) propietario(a), como el Fideicomiso de Inversión Inmobiliaria con el que el (la) Empleador(a) tenga un contrato de operación formal. El (la) Empleador(a) conserva el derecho único de celebrar cualquier contrato de operaciones con un (una) propietario(a), siempre y cuando el contrato no requiera que el (la) Empleador(a) participe en actividades que infrinjan los derechos y protecciones establecidas en la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

El (la) Empleador(a) acuerda que, en caso de que decida vender cualquier centro amparado 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 representante exclusivo 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. Ninguna parte de esta disposición exigirá al (a la) empleador(a) sucesor(a) ofrecer los mismos planes de seguros médicos, odontológicos o de la vista, ni el mismo plan de jubilación o 401(k), planes de seguros de vida colectivos ni seguros de discapacidad. El (la) empleador(a) sucesor(a) puede implementar sus propios planes médicos, odontológicos o de la vista, plan de jubilación o 401(k), plan de discapacidad y plan de seguro de vida colectivo, y puede implementar igualmente su propio plan de tiempo libre.
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 este Artículo.

ARTÍCULO 26: SEGURO MÉDICO

El (la) Empleador(a) debe pagar al Fondo de Atención de Salud para la Fuerza Laboral Indispensable de Oregón (el "Fondo") cuatrocientos ochenta y ocho dólares (\$488) a más tardar el día quince (15) de cada mes siguiente al mes en el cual el (la) empleado(a) participante esté programado(a) para trabajar treinta (30) horas o más a la semana.

Los (las) empleados(as) elegibles de la Unidad de Negociación que se inscriban en la cobertura de seguro de atención de salud proporcionada por el Fondo pagarán el siguiente monto mensual aplicable de participación del (de la) empleado(a) en el costo total del seguro del (de la) empleador(a) de cuatrocientos ochenta y ocho dólares (\$488) de la prima.

Solo para el (la) Empleado(a)	\$35
Empleado(a) y Cónyuge	\$70
Empleado(a) y Familiares	\$105

Desde el 1.º de enero del 2025, el (la) Empleador(a) debe pagar al Fondo quinientos diecisiete dólares (\$517) a más tardar el día quince (15) de cada mes siguiente al mes en el cual el (la) empleado(a) participante esté programado(a) para trabajar treinta (30) horas o más a la semana. Este aumento de la prima de veintinueve dólares (\$29) por participante representa un aumento del seis por ciento (6 %) en los costos para el (la) Empleador(a). Este se compartirá con los (las) Empleados(as) de la siguiente manera: Los (las) empleados(as) elegibles de la Unidad de Negociación que se inscriban en la cobertura de seguro de atención de salud proporcionada por el Fondo pagarán el siguiente monto mensual aplicable de participación del (de la) empleado(a) en el costo total del seguro del (de la) empleador(a) de quinientos diecisiete (\$517) de la prima.

Solo para el (la) Empleado(a)	\$37.10
Empleado(a) y Cónyuge	\$74.20
Empleado(a) y Familiares:	\$111.30

Control de Costos:

1. Si la Junta del Fondo cambia el monto de la prima del (de la) participante en el 2026, 2027 o 2028, las partes lo tendrán en cuenta, en consistencia con el Artículo 11.11.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Si la implementación de una ley federal o estatal resulta en un cambio importante en el costo que asume el (la) Empleador(a) para proporcionar el seguro médico, o si los (las) fideicomisarios(as) del Fondo aumentan la prima total de un (1) año del plan al siguiente año por el diez por ciento (10 %) o más, previa solicitud de una de las partes, las partes revisarán de nuevo este Contrato con el propósito limitado de realizar una negociación de buena fe para abordar el (los) efecto(s) de dicho(s) cambio(s). Las partes revisarán el historial de todos los aportes al seguro médico y la (las) suspensión(es) de los aportes del (de la) empleador(a) predecesor(a). Las partes considerarán establecer

una Suspensión de los Aportes adicional con el fin de abordar el cambio importante en el costo que asume el (la) Empleador(a) para proporcionar el seguro médico, de haber uno. Si, después de la negociación de buena fe y hasta sesenta (60) días después de esta, las partes no pueden llegar a un acuerdo, se levantarán las Disposiciones “Ni Huelga/Ni Suspensión de Labores”.

ARTÍCULO 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. Este Artículo 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(as) por la Unión) deberá acordar que dichos(as) empleados(as) subcontratados(as) sean reconocidos(as), de conformidad con el Artículo 1.

ARTÍCULO 28: CONTRATO ÚNICO, ASUNTOS QUE SE ABORDAN, 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) amparados(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 que se Abordan. 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 (a la) que se le pague el salario mínimo recibirá un aumento de remuneración, según corresponda. Las personas que perciban una remuneración superior al salario mínimo no recibirán ningún ajuste en su remuneración 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.

ARTÍCULO 29: VIGENCIA

Este Contrato entrará en vigor el 1.º de octubre del 2024 o treinta (30) días después de la ratificación, lo que sea posterior, y permanecerá en plena validez y efecto hasta el 30 de septiembre del 2028, 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 septiembre del 2028, 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 consignarse por escrito y formalizarse por parte de los (las) funcionarios(as) o agentes debidamente autorizados(as) por las Partes de este Contrato.

ARTÍCULO 30: CAPACITACIÓN SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

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 extras a los (las) 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 REPRESENTACIÓN DE LA UNIÓN

Melissa Unger, Directora Ejecutiva de SEIU



Rebecca Miller, Equipo de Negociación

Rebecca Miller

Rebecca Miller (Dec 9, 2024 15:52 PST)

Jon Starlight, Equipo de Negociación



Jon Starlight (Dec 5, 2024 14:30 PST)

Michelle Dawson, Equipo de Negociación



Michelle Dawson (Dec 6, 2024 16:47 PST)

Uriel Aguilar-Reyna, Equipo de Negociación

Uriel Aguilar-Reyna

Uriel Aguilar-Reyna (Dec 6, 2024 10:11 PST)

Heidi Morrison, Equipo de Negociación

Heidi Morrison

Heidi Morrison (Dec 5, 2024 14:53 PST)

Wakitu Wotcha, Equipo de Negociación



Wakitu Wotcha (Dec 7, 2024 12:10 PST)

Jeanna Strawn, Equipo de Negociación



Jeanna Strawn (Dec 5, 2024 12:36 PST)

Erin Otey, Equipo de Negociación



Erin Otey (Dec 5, 2024 12:11 PST)

Kelly Dardis, Equipo de Negociación

Kelly Dardis

Kelly Dardis (Dec 5, 2024 12:57 PST)

Kayla Simpson, Equipo de Negociación



Kayla Simpson (Dec 6, 2024 11:40 PST)

Jessica Sisco, Equipo de Negociación



Jessica Sisco (Dec 6, 2024 17:19 PST)

Sarah LeBrun, Equipo de Negociación

Sarah LeBrun

Sarah LeBrun (Dec 7, 2024 18:13 PST)

Annie Snyder, Equipo de Negociación



Annie Snyder (Dec 9, 2024 09:00 PST)

Brandie Morrow, Equipo de Negociación



Brandie Morrow (Dec 9, 2024 12:44 PST)

Sam Browne, Equipo de Negociación



Sam Browne (Dec 9, 2024 09:27 PST)

Evan Paster-Pearl, Estratega Principal de Negociación de SEIU

Evan Paster

Evan Paster (Dec 4, 2024 17:02 PST)

EN REPRESENTACIÓN DEL (DE LA) EMPLEADOR(A)

Mary Kofstad, APRN, MSN, FNF-NC

Mary Kofstad

MaryKofstad (Dec 4, 2024 18:08 PST)

APÉNDICE A: 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 extras.

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 B: 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 C: ESCALA SALARIAL DE AVAMERE

Niveles (Años de Servicio)	Cuidador(a) AFL	Niveles de cuidador(a) AFL	Aux. Médico(a), Técnico(a) Médico(a) AFL	Niveles de Aux. Médico(a), Técnico(a) Médico(a) AFL	CNA	Nivel CNA	CNA de guardia	Nivel CNA de Guardia
0	\$20.34	\$0.00	\$21.37	\$0.00	\$21.89	\$0.00	\$24.21	\$0.00
90 días	\$20.84	\$0.50	\$21.87	\$0.50	\$22.39	\$0.50	\$24.71	\$0.50
1	\$21.84	\$1.00	\$22.87	\$1.00	\$23.39	\$1.00	\$25.71	\$1.00
2	\$22.34	\$0.50	\$23.37	\$0.50	\$23.89	\$0.50	\$26.21	\$0.50
3	\$22.84	\$0.50	\$23.87	\$0.50	\$24.39	\$0.50	\$26.71	\$0.50
4	\$23.34	\$0.50	\$24.37	\$0.50	\$24.89	\$0.50	\$27.21	\$0.50
5	\$23.84	\$0.50	\$24.87	\$0.50	\$25.39	\$0.50	\$27.71	\$0.50
6	\$24.34	\$0.50	\$25.37	\$0.50	\$25.89	\$0.50	\$28.21	\$0.50
7	\$24.84	\$0.50	\$25.87	\$0.50	\$26.39	\$0.50	\$28.71	\$0.50
8	\$25.34	\$0.50	\$26.37	\$0.50	\$27.14	\$0.75	\$29.21	\$0.50
9	\$25.84	\$0.50	\$26.87	\$0.50	\$27.89	\$0.75	\$29.71	\$0.50
10	\$26.34	\$0.50	\$27.37	\$0.50	\$28.64	\$0.75	\$30.21	\$0.50

Niveles (Años de Servicio)	Asistente de Rehabilitación, CNA 2	Asistente de Rehabilitación, CNA 2	CMA	Niveles CMA	CMA de guardia	Nivel CMA de Guardia	Cocinero(a)	Nivel Cocinero(a)
0	\$24.10	\$0.00	\$24.10	\$0.00	\$25.24	\$0.00	\$20.60	\$0.00
90 días	\$24.60	\$0.50	\$24.60	\$0.50	\$25.74	\$0.50	\$21.10	\$0.50
1	\$25.60	\$1.00	\$25.60	\$1.00	\$26.74	\$1.00	\$22.10	\$1.00
2	\$26.10	\$0.50	\$26.10	\$0.50	\$27.24	\$0.50	\$22.60	\$0.50
3	\$26.60	\$0.50	\$26.60	\$0.50	\$27.74	\$0.50	\$23.10	\$0.50
4	\$27.10	\$0.50	\$27.10	\$0.50	\$28.24	\$0.50	\$23.60	\$0.50
5	\$27.60	\$0.50	\$27.60	\$0.50	\$28.74	\$0.50	\$24.10	\$0.50
6	\$28.10	\$0.50	\$28.10	\$0.50	\$29.24	\$0.50	\$24.60	\$0.50
7	\$28.60	\$0.50	\$28.60	\$0.50	\$29.74	\$0.50	\$25.10	\$0.50
8	\$29.35	\$0.75	\$29.35	\$0.75	\$30.24	\$0.50	\$25.60	\$0.50
9	\$30.10	\$0.75	\$30.10	\$0.75	\$30.74	\$0.50	\$26.10	\$0.50
10	\$30.85	\$0.75	\$30.85	\$0.75	\$31.24	\$0.50	\$26.60	\$0.50

Niveles (Años de Servicio)	Cocinero(a) Asist., Asistente Alimentario(a), Asist. Nutricional, Lavaplatos, Limpieza, Lavandería, Recepción, Asist. de Actividades, Conductor(a) de Autobús, Personal del Servicio	Todos los otros niveles	Asistente de mantenimiento	Asist. de Mantenimiento	NA
0	\$19.57	\$0.00	\$21.63	\$0.00	\$20.00
90 días	\$20.07	\$0.50	\$22.13	\$0.50	\$20.50
1	\$21.07	\$1.00	\$23.13	\$1.00	
2	\$21.57	\$0.50	\$23.63	\$0.50	
3	\$22.07	\$0.50	\$24.13	\$0.50	
4	\$22.57	\$0.50	\$24.63	\$0.50	
5	\$23.07	\$0.50	\$25.13	\$0.50	
6	\$23.57	\$0.50	\$25.63	\$0.50	
7	\$24.07	\$0.50	\$26.13	\$0.50	
8	\$24.57	\$0.50	\$26.63	\$0.50	
9	\$25.07	\$0.50	\$27.13	\$0.50	
10	\$25.57	\$0.50	\$27.63	\$0.50	

A partir del 1.º de octubre del 2024, si un (una) empleado(a) de la unidad de negociación se encuentra por encima de la escala, recibirá un aumento del 3 %; sin embargo, no tendrá un aumento de nivel en su aniversario de trabajo.

APÉNDICE C: ESCALAS SALARIALES PARA LAS CATEGORÍAS DE ENFERMERÍA DE AVAMERE

Escala Salarial de SEIU 503 para LPN								
Todos los Lugares de SEIU 503 en Avamere								
1.º de octubre del 2024 al 30 de septiembre del 2025								
Niveles (Años de Servicio)	Enfermero(a) Encargado(a)- LPN, ALF- LPN	Pasos	IP-LPN, Coordinador(a) MDS, Coordinador(a) de Desarrollo de Personal- LPN	Pasos	Administrador(a) del Caso de los (las) Residentes (RCM)- LPN* remunerado(a) como empleados(as) asalariados(as)	Pasos	Tasa Anual del RCM	Pasos
0	\$35.28	\$0.00	\$36.41	\$0.00	\$44.29	\$0.00	\$92,082.00	\$0.00
1	\$36.16	\$0.89	\$37.32	\$0.91	\$44.50	\$0.21	\$92,551.68	\$469.68
2	\$37.06	\$0.90	\$38.25	\$0.93	\$44.70	\$0.21	\$92,980.16	\$428.48
3	\$37.99	\$0.93	\$39.21	\$0.96	\$44.91	\$0.21	\$93,408.64	\$428.48
4	\$38.94	\$0.96	\$40.19	\$0.98	\$45.11	\$0.21	\$93,837.12	\$428.48
5	\$39.91	\$0.97	\$41.20	\$1.00	\$45.32	\$0.21	\$94,265.60	\$428.48
6	\$40.72	\$0.80	\$42.02	\$0.82	\$45.53	\$0.21	\$94,694.08	\$428.48
7	\$41.53	\$0.81	\$42.86	\$0.84	\$45.73	\$0.21	\$95,122.56	\$428.48
8	\$42.35	\$0.82	\$43.72	\$0.86	\$45.94	\$0.21	\$95,551.04	\$428.48
9	\$43.21	\$0.85	\$44.59	\$0.87	\$46.14	\$0.21	\$95,979.52	\$428.48
10	\$44.06	\$0.85	\$45.48	\$0.89	\$46.35	\$0.21	\$96,408.00	\$428.48
11	\$44.84	\$0.77	\$46.28	\$0.80	\$46.56	\$0.21	\$96,836.48	\$428.48
12	\$45.62	\$0.78	\$47.09	\$0.81	\$46.76	\$0.21	\$97,264.96	\$428.48
13	\$46.42	\$0.80	\$47.91	\$0.82	\$46.97	\$0.21	\$97,693.44	\$428.48
14	\$47.24	\$0.81	\$48.75	\$0.84	\$47.17	\$0.21	\$98,121.92	\$428.48
15	\$48.06	\$0.82	\$49.60	\$0.85	\$47.38	\$0.21	\$98,550.40	\$428.48

De estar por encima de la escala salarial, recibirá un aumento salarial del 3 % a partir del 01/10/24, y no tendrá un aumento de nivel en su aniversario de trabajo.

APÉNDICE E: MEMORANDO DE ACUERDO DE SUBCONTRATACIÓN

Por el presente, Healthcare Services Group, Inc (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 representante exclusivo 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 los siguientes centros operados por Avamere Health Services, LCC:

- a) Lebanon Care Center, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Lebanon)
- b) Peckham-Miller, Inc. (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Hillsboro)
- c) Mountain View Rehabilitation, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Oregon City)
- d) South Salem, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Salem)
- e) Newport Rehabilitation, LLC bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Newport)
- f) Clackamas Rehabilitation, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Clackamas)
- g) Coos Bay Rehabilitation, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Coos Bay)
- h) King City Rehabilitation, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of King City)
- i) Keizer Campus Operations, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Court at Keizer)
- j) Junction City Rehabilitation, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Junction City)
- k) Laurelhurst Operations, LLC (bajo el nombre comercial Laurelhurst Village Rehabilitation Center)
- l) Eugene Rehabilitation, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Eugene)
- m) Crestview Operations, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Crestview of Portland)
- n) Medford Operations, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Health Services of Rogue Valley)
- o) Avamere Transitional Care at Sunnyside, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Transitional Care at Sunnyside)

- p) Beaverton Rehab and Specialty Care, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Rehabilitation of Beaverton)
- q) Riverpark Operations, LLC (bajo el nombre comercial Avamere Riverpark of Eugene)
- r) Waterford Operations, LLC (bajo el nombre comercial Avamere at Medford – Three Fountains)
- s) Ohana Harmony House, LLC (bajo el nombre comercial Bend Transitional Care)
- t) Avamere Lake Oswego Operations Investors, (bajo el nombre comercial The pearl at Kruse Way)

2. 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.

3. 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 2028 a la medianoche, celebrado entre la Unión y Avamere Health Services, LLC relativo a los (las) empleados(as) de Limpieza y Lavandería del (de la) Empleador(a) (si los [las] hay) empleados(as) en los centros mencionados anteriormente, 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) amparados(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 dicho término, condición, política o procedimiento entra en conflicto con el MOA, tendrá derecho a presentar una queja, bien sea cuando dicho término, condición, política o procedimiento se implemente por primera vez o, alternativamente, cuando dicho término, 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 1].
- f. Los (las) empleados(as) deben usar los uniformes tal como lo disponga el (la) Empleador(a).
- g. La semana laboral de HCSG irá de domingo a sábado, y se les pagará a los (las) empleados(as) según un cronograma quincenal.

4. 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 por Healthcare Services Group, Inc, se efectúan los siguientes cambios al Artículo 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 Paso 1. Las quejas del Paso 2 se presentarán ante el (la) Gerente de Distrito del (de la) Subcontratista.
- b. A fin de resolver cualquier asunto en el departamento gestionado por Healthcare Services Group, Inc, 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.

5. El presente MOA entrará en vigor a partir del 1.º de octubre del 2024 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 Health Services, LLC, o el 30 de septiembre de cualquier año de contrato

posterior durante el cual el Contrato permanezca vigente. Healthcare Services Group, Inc acuerda adicionalmente que además del aviso de la Unión a Avamere Health Services, LLC sobre modificaciones, enmiendas o rescisión del CBA, la Unión avisará a Healthcare Services Group, Inc conforme al presente Contrato, y que Healthcare Services Group, Inc estará sujeto a cualquier enmienda o modificación en el CBA actual que sea negociada y acordada por la Unión y Avamere Health Services, LLC y que este(a) debe firmar un MOA actualizado y quedará sujeto a los términos de cualquier CBA posterior que sea negociado y acordado por la Unión relativo a los (las) empleados(as) de Limpieza y Lavandería del (de la) Empleador(a) (si los [las] hay) contratados(as) en los centros de Avamere Health Services, LLC.

En representación de SEIU Local 503, OPEU

Melissa Unger

09/01/2025

En representación de Healthcare Services Group, Inc.

Larry Gidley

Larry Gidley (7 de enero del 2025, 17:12 MST)

Larry Gidley 07/01/25

CARTA DE ACUERDO: POLÍTICA DE INCENTIVOS A INSTRUCTORES(AS) DE AVAMERE HEALTH SERVICES, LLC

Propósito: Recompensar a los (las) Instructores(as) que capacitan a los (las) nuevos(as) Empleados(as) de la Unidad de Negociación y aumentar la permanencia de dichos(as) nuevos(as) empleados(as).

Procedimiento:

1. Cada centro identificará a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que estén dispuestos(as) a ser mentores(as)/instructores(as) de los (las) empleados(as) recién contratados(as) para su mismo cargo laboral. Dichos(as) empleados(as) serán identificados(as) como Instructores(as) en el centro.
 - a. La meta es que cada centro identifique como mínimo un (una) Instructor(a) por cada Turno Diurno, Vespertino y Nocturno; sin embargo, no es obligatorio.
2. Los (las) Instructores(as) recibirán un pago adicional de \$2 la hora por cada hora trabajada cuando estén capacitando a los (las) nuevos(as) empleados(as) durante su orientación inicial.

- a. El aumento de \$2 en la tasa por hora seguirá siendo el mismo independientemente del número de nuevos(as) empleados(as) que se estén capacitando durante dicho turno.
- b. El aumento de \$2 en la tasa por hora solo será efectivo en los turnos en los que el (la) Instructor(a) esté capacitando a los (las) nuevos(as) empleados(as).

3. Se anima a los (las) Instructores(as) a que ayuden a retener a los (las) nuevos empleados(as) a los (las) que capacitaron y tendrán la oportunidad de obtener una remuneración adicional mediante el pago de la “Bonificación de Retención” por su esfuerzo exitoso en el cumplimiento de su deber. El (la) Instructor(a) tendrá la posibilidad de recibir la Bonificación de Retención por cada empleado(a) que haya capacitado en el centro.


4. El pago de la Bonificación de Retención se otorgará al (a la) Instructor(a) de la siguiente manera:

- a. Bonificación de \$200 por retención de 90 días
- b. Bonificación de \$200 por retención de 180 días
- c. Bonificación de \$200 por retención de 1 Año El Contrato se indica por las firmas a continuación:

En representación de la Unión:

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

3/9/2021

DocuSigned by:

24F64146737A445...

14/09/2021

Carl Tabor