

# **Contrato Colectivo de Trabajo**



**Celebrado entre  
SEIU Local 503, OPEU  
Y los Centros Administrados de Forma  
Independiente por Sapphire Health Services**

**Vigente hasta el 30 de septiembre del 2028**

## Tabla de contenido

RELACIONES LABORALES PROACTIVAS.....	4
ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO .....	4
ARTÍCULO 2: SEGURIDAD DE LA UNIÓN.....	5
ARTÍCULO 3: NO DISCRIMINACIÓN .....	8
ARTÍCULO 4: DERECHOS DE LA GERENCIA .....	13
ARTÍCULO 5: DERECHOS, REPRESENTANTES Y DELEGADOS(AS) DE LA UNIÓN.....	16
ARTÍCULO 6: PERÍODO DE PRUEBA.....	19
ARTÍCULO 7: EMPLEADOS(AS) TEMPORALES DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN .....	20
ARTÍCULO 8: ANTIGÜEDAD .....	21
ARTÍCULO 9: ASIGNACIÓN Y VACANTES .....	25
ARTÍCULO 10: HORAS DE TRABAJO, PAUSAS Y HORAS EXTRAS .....	27
ARTÍCULO 11: REMUNERACIÓN.....	33
ARTÍCULO 12: DÍAS FERIADOS Y LICENCIAS POR ASUNTOS PERSONALES .....	43
ARTÍCULO 13: TIEMPO LIBRE REMUNERADO.....	44
ARTÍCULO 14: LICENCIA ADICIONAL REMUNERADA.....	50
ARTÍCULO 15: LICENCIA NO REMUNERADA .....	51
ARTÍCULO 16: JUBILACIÓN.....	53
ARTÍCULO 17: SEGURO MÉDICO .....	53
ARTÍCULO 18: OTRAS CONDICIONES Y BENEFICIOS .....	56
ARTÍCULO 19: DERECHOS DE LOS (LAS) EMPLEADOS(AS) Y ACCIONES CORRECTIVAS POR JUSTA CAUSA .....	57
ARTÍCULO 20: REGISTROS DEL PERSONAL .....	60
ARTÍCULO 21: PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y ARBITRAJE .....	61
ARTÍCULO 22: DIGNIDAD Y RESPETO .....	69
ARTÍCULO 23: DIVISIBILIDAD.....	70
ARTÍCULO 24: COMITÉ DE LA GERENCIA Y LOS EMPLEADOS .....	70
ARTÍCULO 25: SEGURIDAD Y CAPACITACIÓN .....	74
ARTÍCULO 26: NI HUELGA/NI SUSPENSIÓN DE LABORES.....	76

<b>ARTÍCULO 27: SUCESIÓN .....</b>	<b>76</b>
<b>ARTÍCULO 28: SUBCONTRATACIÓN .....</b>	<b>78</b>
<b>ARTÍCULO 30: VIGENCIA .....</b>	<b>83</b>
<b>ARTÍCULO 31: CAPACITACIÓN SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....</b>	<b>84</b>
<b>FIRMAS .....</b>	<b>85</b>
<b>APÉNDICE A: ESCALA SALARIAL DEL 1/10/24, RETROACTIVA AL 1/10/24.....</b>	<b>86</b>

## RELACIONES LABORALES PROACTIVAS

Ambas partes reconocen que lograr la operación eficiente e ininterrumpida del centro redundará en su beneficio mutuo y la protección de los (las) pacientes. En consecuencia, el presente Contrato establece relaciones armoniosas y constructivas entre las partes, de modo que se puedan alcanzar dichos resultados.

En nombre de los (las) empleados(as) de la unidad de negociación, la Unión acuerda cooperar con el (la) Empleador(a) para lograr y mantener la máxima eficiencia y una atención óptima a los (las) pacientes.

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. Los principios anteriores también serán aplicables durante la prestación del servicio a pacientes y visitantes.

Sin perjuicio de cualquiera de las demás disposiciones del presente Contrato, la Unión y el (la) Empleador(a) designarán a un (una) representante de alto nivel para discutir las quejas relacionadas con presuntas infracciones del presente Contrato o del Acuerdo de la Alianza. Si una de las Partes cree que la otra Parte ha infringido estos estándares, la Parte afectada debe comunicarse con el (la) representante de la otra Parte por teléfono o correo electrónico. Las Partes deben establecer una conversación directa en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas, para fines de discutir el tema.

### ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO

**Prefacio.** El presente Contrato se celebra entre la Unión Internacional de Empleados de Servicios, Local 503, OPEU (la “Unión”), actuando en nombre de los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación (los [las] “Empleados[as]”) como se define a continuación, y las Sociedades de Responsabilidad Limitada que se enumeran a continuación.

**Reconocimiento.** La Unión y Sapphire at Fernhill, LLC, DBA Fernhill Rehabilitation and Care; Sapphire at Tigard Rehab, LLC, DBA Tigard Rehabilitation and Care; and Sapphire at Myrtle Point, LLC, DBA Myrtle Point Rehabilitation and Care (de forma conjunta el [la] “Empleador[a]”), quienes aceptan que son Empleadores(as) independientes y sociedades de responsabilidad limitada para todos los efectos, acuerdan asociarse con los (las) demás, con el fin 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).

**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) asistentes certificados(as) de enfermería, cocineros(as), asistentes de nutrición, asistentes de actividades, asistentes de mantenimiento y asistentes de medicamentos certificados(as) de tiempo completo y medio tiempo regular, 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, así como todos(as) los (las) enfermeros(as) con licencia. Los cargos que se excluyen son: Gerente de Nutrición, Gerente de Oficina Comercial, Director(a) de Servicios Sociales, Director(a) de Registros Médicos, Director(a) de Actividades, Supervisor(a) de Mantenimiento, Supervisor(a) de Personal de Limpieza/Lavandería, Director(a) de Enfermería, Gerentes de Atención a los (las) Residentes, Enfermeros(as) Practicantes con Licencia y Enfermeros(as) Registrados(as).

**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. El aviso se debe incluir en el nuevo paquete de contratación del (de la) empleado(a).

**1.3 Nuevas Categorías.** Cualquier nueva categoría 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).

## **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 y tarifas 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.** 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 Información y Lista de Deducciones.** 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.

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.

Las deducciones recolectadas de todos(as) los (las) empleados(as) en cualquier fecha de pago en un mes calendario se deben remitir a la sede principal de la Unión en Salem, a más

tardar el décimo (10.º) día del mes siguiente. Se debe enviar a la Unión una declaración electrónica detallada 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:

Nombre del (de la) empleado(a)

Categoría laboral

Número de identificación del (de la) empleado(a)

Fecha de nacimiento

Salario bruto para el período de pago

Salario ordinario/básico para el período de pago

Fecha de contratación

Dirección de correo electrónico y número de teléfono del trabajo

Lugar de trabajo

Número de teléfono y dirección de residencia

Tipo de vinculación: Tiempo completo, medio tiempo o de guardia

Turno normal (DIURNO, VESPERTINO, NOCTURNO)

Monto de las cuotas que se deducen del salario ordinario/básico

Montos de otras deducciones del salario ordinario/básico

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.).

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 quince (15) días a partir del recibo del aviso de la Unión, dará por terminado el vínculo laboral con dicho(a) empleado(a).

**2.4 Exención de Responsabilidad.** 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.

**2.5 Incumplimiento de las Retenciones.** Sin perjuicio de cualquier disposición contraria en este Contrato, la Unión podrá utilizar el Artículo 21: 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**

Derechos de Privacidad: Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (por su sigla en inglés "ICE") del Departamento de Seguridad Nacional

**3.1 No Discriminación.** 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, estado o actividades de membresía de la Unión, 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.

**3.2 Participación en la Unión.** 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. Tal y como se define en la legislación aplicable, los (las) empleados(as) tienen derecho a participar o negarse a participar en actividades relacionadas con la Unión. 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.



**3.3 Idiomas.** Con el fin de operar de manera segura, eficiente y congruente con los derechos de los (las) residentes del centro, se hablará inglés en las áreas de atención a los (las) residentes y en las áreas comunes que los (las) residentes y sus familiares normalmente ocupan, salvo en los casos en que los (las) residentes 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) residentes, se pueden hablar otros idiomas aparte del inglés, teniendo en cuenta a los (las) residentes 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) residentes u otras áreas comunes donde se reúnan los (las) residentes.

**3.4 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 lo permita la ley, cualquiera de las Partes podrá solicitar a la otra que se reúnan y discutan sobre temas relacionados con la Ley de Reforma y Control de la Inmigración o cualquier otra legislación actual o futura, normas gubernamentales o políticas relacionadas con la ley de inmigración.

- A. La Unión tiene la obligación de representar a todos(as) los (las) empleados(as) sin discriminación por motivos de nacionalidad o etnia. Por lo tanto, la Unión tiene la obligación de proteger a los (las) empleados(as) contra infracciones de sus derechos legales que ocurran en el lugar de trabajo, incluyendo requisas e incautaciones arbitrarias. El (la) Empleador(a) tiene la obligación de cumplir todos los reglamentos federales, estatales y locales aplicables, además de operar conforme a los parámetros y las condiciones específicas que se establecen en su acuerdo privado de cumplimiento con las autoridades normativas federales, estatales y locales.

**3.5 No Discriminación.** En la medida en que lo permita la ley, 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. Se dará por terminado el vínculo laboral con empleados(as) que hayan falsificado registro alguno relacionado con su identidad o número de seguridad social. Ninguna de las disposiciones contenidas en esta sección limitará el derecho del (de la) Empleador(a) a dar por terminado el vínculo laboral con un (una) empleado(a) que falsifique otro tipo de

registros o documentos. En la medida en que lo permita la ley, el (la) Empleador(a) no podrá actuar en contra de un (una) empleado(a) únicamente porque esté sujeto(a) a un procedimiento de inmigración en el cual, por lo demás, el (la) empleado(a) esté autorizado(a) a trabajar.

**3.6 Control Migratorio en el Lugar de Trabajo.** En la medida en que lo permita la ley, 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”) en relación con el estado migratorio de un (una) empleado(a) amparado(a) por este Contrato; o si se presenta una orden de registro o arresto, una orden administrativa, una citación, u otra solicitud de documentación. La Unión mantendrá la confidencialidad de cualquier información que obtenga según esta disposición. Utilizará dicha información únicamente para representar o ayudar a los (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.

En la medida en que lo permita la ley, 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 según lo dispuesto por la ley o cuando dicha inspección cumpla con lo dispuesto en esta Sección. El (la) Empleador(a) también debe permitir la revisión de los Formularios I-9 (Forms I-9) cuando una orden de registro o arresto del DHS, orden administrativa, citación u otro proceso legal firmado por un (una) juez(a) o magistrado(a) federal cite a los (las) empleados(as) o requiera la presentación de los Formularios I-9 (Forms I-9). En la medida en que lo permita la ley, 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. Además, en la medida en que lo permita la ley, el (la) Empleador(a) debe proporcionar un entorno privado para que el DHS pueda interrogar a los (las) empleados(as).

**3.7 Nueva Verificación del Estado Migratorio.** En la medida en que lo permita la ley, 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. En la medida en que lo permita la ley, 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 el supuesto de que el (la) Empleador(a) venda su negocio o activos, y en la medida en que lo permita la ley, 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 registros I-9 de sus empleados(as) con el (la) Empleador(a) sucesor(a) por tres (3) años, y posteriormente, el (la) sucesor(a) debe ocuparse de mantener dichos formularios. En la medida en que lo permita la ley, 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.

**3.8 Discrepancias con la Seguridad Social.** En el supuesto de que el (la) Empleador(a) reciba un aviso de la SSA que indique que uno o más de los nombres y números de seguridad social (por su sigla en inglés “SSN”) de los (las) empleados(as) que el (la) empleador(a) suministró 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, y en la medida en que lo permita la ley, 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.

En la medida en que lo permita la ley, 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. En la medida en que lo permita la ley, el (la) Empleador(a) se compromete a que en un plazo de 60 días:

- 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;
- b) 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; y

- c) no se comunicará con la SSA ni con ninguna otra agencia gubernamental; únicamente con base en el recibo de una carta de no coincidencia de la SSA.

En el supuesto de que la discrepancia no se resuelva en un plazo de 60 días, y en la medida en que lo permita la ley, 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).

### **3.9 Antigüedad y Licencias para Ausentarse por Motivos Relacionados con Inmigración.**

Previa solicitud, el (la) Empleador(a) le otorgará a un (una) empleado(a) hasta cinco (5) días hábiles no pagados por año con el fin de ocuparse de los procedimientos del DHS o atender cualquier otro asunto relacionado con el (la) empleado(a) y su núcleo familiar. El (la) Empleador(a) puede solicitar pruebas que acrediten dicha licencia.

En la medida en que lo permita la ley, 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. En la medida en que lo permita la ley, un (una) empleado(a) sujeto(a) a un procedimiento migratorio o de deportación no podrá 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 el supuesto 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, y en la medida en que lo permita la ley, el (la) Empleador(a) debe notificar a la Unión por escrito y reunirse con esta para tratar la naturaleza del problema, antes de tomar cualquier Acción Correctiva.

En el supuesto de que un (una) empleado(a) no proporcione las pruebas pertinentes de que está autorizado(a) para trabajar después de su período de prueba o de inducción, y el (la) Empleador(a) finalice su relación laboral únicamente por esa razón, y en la medida en que lo permita la ley, el (la) Empleador(a) hará todo lo posible para reincorporar al (a la) empleado(a) a su antiguo cargo, si está disponible, una vez que el (la) empleado(a) proporcione la debida autorización de trabajo pertinente, en un plazo de 12 meses a partir de la fecha de terminación del vínculo laboral. Si dicho(a) empleado(a) necesita más de un (1) año para proporcionar dicha autorización para trabajar, en la medida en que lo permita la ley, el (la) Empleador(a) volverá a contratar al (a la) empleado(a) en la próxima vacante disponible bajo la categoría anterior, en

calidad de nuevo(a) empleado(a) sin antigüedad, una vez que el (la) empleado(a) proporcione la autorización, en un plazo de 24 meses a partir de la fecha de terminación del vínculo laboral. Dichos(as) empleados(as) contratados(as) nuevamente estarán sujetos(as) a un período de prueba adicional de noventa (90) días.

**3.10 Beneficio por Cambio de Estado Migratorio.** 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**

La Unión reconoce que el (la) Empleador(a) debe atender a sus residentes 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.

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. 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:

1. Gestionar, dirigir y controlar su propiedad y fuerza laboral.
2. Administrar su negocio y gestionar sus asuntos comerciales.
3. Dirigir a sus empleados(as).
4. Contratar.
5. Asignar trabajo.
6. Trasladar.
7. Ascender.
9. Hacer recorte de personal.
10. Reintegrar.
11. Evaluar el desempeño.
12. Determinar las cualificaciones.
13. Sancionar.
14. Despedir.
15. Adoptar y hacer cumplir las normas y los reglamentos razonables.
16. Establecer e implementar políticas y procedimientos existentes, tales como la política sobre pruebas de consumo de drogas\alcohol y una política de control de asistencia y llegadas tarde.
17. Establecer y hacer cumplir los códigos de vestimenta.
18. Establecer estándares de desempeño.
19. Determinar la cantidad de empleados(as), las funciones que deben realizar y los horarios y lugares de trabajo, incluidas las horas extras.
20. Determinar, establecer, promulgar, enmendar y hacer cumplir las normas de conducta personal, las normas de seguridad y las normas de trabajo.
21. Determinar si se cubrirán las vacantes y cuándo se hará.
22. Establecer los cargos.
23. Descontinuar cualquier función.
24. Crear un nuevo servicio o proceso.
25. Descontinuar, reorganizar o unir algún departamento o sucursal de operaciones.

26. Evaluar o realizar cambios tecnológicos y en los equipos. En caso de que los (las) empleados(as) soliciten aclaraciones sobre la aplicación de una nueva tecnología o el uso de un equipo nuevo o diferente, el (la) Empleador(a) se reunirá y discutirá dichos temas con los (las) empleados(as) implicados(as).
27. Establecer la duración de los turnos.
28. Cerrar de manera temporal o definitiva toda o una parte de su centro o reubicar dicho centro u operación.
29. Determinar y programar cuándo se deben trabajar horas extras.
30. Determinar la cantidad de empleados(as) que se requiere para dotar de personal al centro, lo que incluye aumentar o disminuir esa cifra.
31. Determinar los niveles de personal requeridos para el centro, lo que incluye aumentar o disminuir esa cifra.
32. Determinar la incorporación adecuada de empleados(as), según el cargo, para operar el centro.

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.

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

**4.2 Manual del Empleador.** Como se describe en el Manual para el Empleado, las Normas y Reglamentos del (de la) Empleador(a) se aplicarán a todos(as) los (las) empleados(as) de la Unión en la medida en que dichos términos, condiciones, políticas o procedimientos no contradigan el presente Contrato. Las Partes entienden que las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo (por su sigla en inglés CBA) regirán en caso de que se presente algún conflicto. El (la) Empleador(a) debe continuar informando a la Unión sobre los cambios en el Manual para el Empleado en un plazo de catorce (14) días calendario a partir de la fecha de

entrada en vigor de cualquier cambio. Dicho cambio en un término o condición laboral en el Manual para el Empleado no se considerará ilegal, ni estará en conflicto con las disposiciones del presente Contrato. La Unión se reserva el derecho a reclamar con respecto a cualquier nueva política del Manual para el Empleado 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.

**4.3 Supervisión y Asignaciones de Trabajo.** Los (las) empleados(as) deben trabajar siguiendo las instrucciones del (de la) supervisor(a). En todas las circunstancias, el (la) Empleador(a) se reserva el derecho de establecer legalmente la cantidad de empleados(as) y los métodos de trabajo requeridos para realizar cualquier actividad en virtud del presente CBA.

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

Con el fin de promover un enfoque positivo de las relaciones entre los (las) trabajadores(as) y la gerencia y alcanzar metas públicas comunes, las partes acuerdan lo siguiente:

**5.1 Comportamiento y Cortesía Profesional.** Las Partes acuerdan alentar a todos(as) los (las) involucrados(as) a comportarse de una manera eficiente, cortés y digna al interactuar con los (las) empleados(as), los (las) residentes del centro y visitantes. Las Partes acuerdan que todos(as) los (las) empleados(as), gerentes y representantes de la Unión en el centro se tratarán con dignidad, respeto y cortesía. Los principios anteriores también serán aplicables durante la prestación del servicio a pacientes y visitantes. En el curso 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.), ni la Unión ni el (la) Empleador(a) usarán una retórica negativa en sus comunicaciones verbales o escritas que se refieran a la misión, motivación, liderazgo, carácter, integridad o representantes de la otra parte. Según la Sección 5.1, no se exige que la Unión ni el (la) Empleador(a) controlen las redes sociales de otras personas.

**5.2 Representantes de la Unión.** La Unión proporcionará el nombre de su representante al (a la) Empleador(a). Los (las) representantes de la Unión tendrán acceso al centro para consultar al (a la) Empleador(a), los (las) Delegados(as) de la Unión o los (las) miembros, y administrar este Contrato. La Unión entregará al (a la) Administrador(a) del centro un aviso con veinticuatro (24) horas de anticipación mediante correo electrónico o mensaje de texto, para fines de ingresar al centro, antes de su llegada. El (la) Administrador(a) podrá negar el



ingreso al centro mediante una respuesta por correo electrónico o mensaje de texto, cuando los (las) representantes de la Unión no proporcionen un aviso con suficiente anticipación antes del ingreso o en circunstancias extraordinarias, como una inspección estatal o por una enfermedad contagiosa en el centro. Si el (la) Administrador(a) no responde el aviso mediante correo electrónico o mensaje de texto enviado de manera anticipada, el (la) representante de la Unión podrá acceder al centro de acuerdo con la notificación. 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. El (la) representante de la Unión se debe reunir con los (las) empleados(as) fuera del horario laboral, en la sala de descanso de los (las) empleados(as) u otra área que no sea de trabajo.

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

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

**5.4 Delegados(as) de la Unión.** La Unión designará a sus Delegados(as), y le notificará al (a la) Empleador(a) por escrito 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. Los (las) Delegados(as) de la Unión recibirán 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). Los (las) Delegados(as) de la Unión también recibirán 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 recibir llamadas telefónicas de 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 llamadas no deben interferir con la atención a los (las) residentes. Si los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación solicitan tiempo libre para asistir a la capacitación de delegados(as), el (la) Empleador(a) hará 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 lo posible para cumplir la política del (de la) Empleador(a) sobre la solicitud de tiempo libre.

**5.5 Orientación para Nuevos Empleados 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. Además, el (la) Empleador(a) concederá 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, durante la orientación programada, se restringe el acceso a la Unión, el (la) Empleador(a) hará todo lo posible para facilitar que el (la) Delegado(a) de la Unión y los (las) nuevos(as) empleados(as) se reúnan virtualmente. La Unión establecerá la característica de reunión virtual, como una línea para reuniones virtuales o una videoconferencia por Zoom. Todos(as) los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación deben asistir obligatoriamente a dichas Orientaciones de la Unión durante su primer mes de contratación.

**5.6 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. 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.

**5.7 Actividades Voluntarias de la Unión.** Los (las) empleados(as) pueden utilizar su tiempo libre remunerado para fines 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. En ninguna circunstancia, los (las) empleados(as) experimentarán una reducción de su estado ni perderán beneficios de atención de salud por las actividades que realicen de conformidad con este Artículo.

**5.8 Reuniones de Todo el Personal.** Cuando el (la) Empleador(a) realice Reuniones de Todo el Personal programadas periódicamente en el centro, se le permitirá a un (una) Representante o Delegado(a) de la Unión dirigirse a la Unidad de Negociación durante diez (10) minutos, siempre que sea posible. El (la) Empleador(a) puede limitar este tiempo debido a circunstancias extraordinarias, como brotes virales o inspecciones estatales.

## **ARTÍCULO 6: PERÍODO DE PRUEBA**

**6.1 Período de Prueba.** Todos(as) los (las) empleados(as) que pertenecen a la unidad amparada por este Contrato y que sean contratados(as) en, o a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo, estarán sujetos(as) a un período de prueba de noventa (90) días calendario contados a partir del primer día trabajado para el (la) Empleador(a). En el caso de los (las) empleados(as) a medio tiempo, los (las) empleados(as) que completaron satisfactoriamente una clase de asistente de enfermería pero no están certificados(as), y los (las) asistentes de enfermería certificados(as) (por su sigla en inglés CNA) recientemente, el período de prueba

será de 120 días. En el caso de los (las) empleados(as) de guardia, el período de prueba será de 450 horas.

**6.2 Antigüedad y Período de Prueba.** La antigüedad no se acumulará durante el período de prueba. Una vez culmine satisfactoriamente el período de prueba, la antigüedad del (la) empleado(a) se relacionará y se calculará a partir de su fecha de contratación.

**6.3 Inaplicabilidad del Principio de Justa Causa Durante el Período de Prueba.** En cualquier momento durante el período de prueba, el (la) Empleador(a) puede realizar recortes de personal, despedir o aplicar medidas disciplinarias a los (las) empleados(as) en período de prueba, con o sin justa causa. Las medidas relacionadas que realice el (la) Empleador(a) no estarán sujetas a las disposiciones relativas a quejas y arbitrajes del presente Contrato.

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

**7.1** 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, o para reemplazar Empleados(as) de la Unidad de Negociación que estén de vacaciones o tengan una licencia para ausentarse.

**7.2** Se pueden contratar Empleados(as) temporales de la Unidad de Negociación por un período hasta de cuatro (4) meses. 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 para reemplazar a un (una) empleado(a) que tenga una licencia para ausentarse, se puede extender el período de cuatro (4) meses por el tiempo que dure dicha licencia aprobada. 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 estarán sujetos(as) al presente Contrato.

**7.3** 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** Si se le asigna un cargo temporal a un (una) Empleado(a) permanente de la Unidad de Negociación, este(a) puede volver a su cargo anterior al término del cargo temporal, si

este aún está disponible. Si no está disponible, se le asignará a dicho(a) empleado(a) un cargo con un salario igual.

## **ARTÍCULO 8: ANTIGÜEDAD**

**8.1 Definición y Aplicación de la Antigüedad.** La antigüedad de los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación se definirá como el tiempo que el (la) empleado(a) ha estado trabajando en cualquier categoría de unidad de negociación en cualquier centro del (de la) Empleador(a). El (la) empleado(a) empieza a acumular antigüedad tras culminar satisfactoriamente el período de prueba y es retroactiva desde la fecha de contratación del (la) empleado(a). 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 de servicio continuo dentro del departamento será determinante en caso de que se requiera realizar una selección entre los (las) empleados(as).

### **8.2 Pérdida de Antigüedad.**

1. 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.
2. Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación perderán su antigüedad en los siguientes casos:
  - a. Despido por justa causa.
  - b. Renuncia voluntaria o jubilación, a menos que el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación sea contratado(a) y reubicado(a) a otro(a) Empleador(a) amparado(a) por un Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con SEIU 503, en un plazo de tres (3) meses a partir de la renuncia voluntaria.
  - c. Incumplimiento de la reincorporación al trabajo tras el vencimiento de una licencia autorizada para ausentarse, o formar parte de un Recorte de personal superior a doce (12) meses.
  - d. Aceptación de un cargo no perteneciente a la unidad u otro cargo con funciones de supervisión o gerencia con el (la) Empleador(a) que retire al (a la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación y de la cobertura del presente Contrato, salvo aquellos(as) empleados(as) que regresen a su cargo correspondiente en la unidad en el plazo de sesenta (60) días

posteriores a la aceptación del cargo fuera de la unidad. Sin embargo, si un (una) empleado(a) regresa a su cargo de la unidad en el plazo de seis meses posteriores a la aceptación de un cargo no perteneciente a la unidad o que no tenga funciones de gerencia, recuperará su antigüedad después de completar los tres (3) meses posteriores a su regreso a la unidad.

**8.3 Sin Continuación de la Antigüedad.** Salvo lo estipulado anteriormente, un (una) empleado(a) que pierda su antigüedad por alguno de los motivos previamente mencionados será considerado(a) un (una) empleado(a) nuevo(a) si llegara a ser contratado(a) nuevamente por el (la) Empleador(a), y dicha persona estará sujeta al período de prueba indicado en el presente Contrato. Sin embargo, si un (una) empleado(a) que ha perdido la antigüedad en virtud de la sección 8.4 es recontratado(a) en la unidad de negociación en el plazo de dieciocho (18) meses posteriores a la fecha en que perdió dicha antigüedad, dicho(a) empleado(a) recuperará su antigüedad acumulada anterior al completar satisfactoriamente los tres (3) meses de servicio posteriores a la fecha de la recontratación.

**8.4** En caso de que sea necesario que el (la) Empleador(a) reduzca su fuerza laboral, debe seguir proceso de recorte de personal descrito a continuación. 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. Todos(as) los (las) empleados(as) que estén contemplados(as) en el recorte de personal deben recibir una notificación por escrito al menos con catorce (14) días calendario de anticipación por parte del (de la) Empleador(a), entregada personalmente o por correo postal certificado o registrado (con acuse de recibo). En el caso de que no se proporcione ningún aviso o se proporcione un aviso con menor anticipación, el (la) Empleador(a) debe pagar la diferencia, a tasas salariales regulares que no deben superar las ocho (8) horas por día, entre el día del aviso real proporcionado y el aviso enviado con catorce (14) días de anticipación. El (la) Empleador(a) deberá notificar a la Unión cuando se envíen

avisos de recorte de personal, y deberá entablar negociaciones sobre los efectos de la decisión del recorte de personal. Sin embargo, todos los desacuerdos que surjan debido a y entre las partes con respecto a la negociación sobre dichos efectos no deben estar sujetos a los artículos sobre Quejas y Arbitraje, y ninguna de las partes podrá participar en una conducta que infrinja lo estipulado en el artículo “Ni Huelga/Ni Suspensión de Labores” del presente Contrato.

4. 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.

**8.5 Reducción de Horas.** Una reducción de horas no se considerará un Recorte de Personal. Durante los períodos temporales en los que haya censo bajo, el (la) Empleador(a) reducirá las horas de la siguiente manera:

1. 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. Una vez que todos(as) los (las) empleados(as) hayan tenido la oportunidad de ofrecerse como voluntarios(as), el (la) siguiente voluntario(a) será nuevamente el (la) empleado(a) con más antigüedad.
2. 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 rotando a los (las) empleados(as) por orden inverso 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.
3. 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 obtenido Tiempo Libre

Remunerado. Si el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación no ha obtenido Tiempo Libre Remunerado, no recibirá un pago por el tiempo no trabajado.

4. Si el censo del centro disminuye y la cantidad de empleados(as) supera los niveles de asignación de personal necesarios durante más de noventa (90) días, el (la) Empleador(a) aceptará reunirse y consultar a la Unión sobre el impacto de continuar con las reducciones de horas o posibles recortes de personal.
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 esté programado(a) (en la programación mensual publicada) para trabajar un promedio de menos de treinta (30) horas a la semana durante más de dos (2) meses seguidos, o según lo permitido en la práctica actual.
6. Si los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación pierden dos (2) turnos o quince (15) horas en un mes calendario debido al censo bajo, la Unión y el (la) Empleador(a) acuerdan reunirse para analizar el impacto del recorte de horas continuas, y abordar las inquietudes acerca de la reducción de horas y la implementación de recortes de personal antes de noventa (90) días. El (la) Empleador(a) debe notificar, por escrito, a la Unión y a los (las) Empleados(as) acerca de la necesidad de realizar esta reunión, cinco (5) días antes de la publicación del nuevo cronograma mensual.

**8.6 Prelación por Antigüedad.** Un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación cuyas horas vayan a ser recortadas o que se vaya a ver 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. En caso de que un (una) empleado(a) que se encuentre en una categoría laboral bien remunerada sea desplazado(a) a una categoría laboral con un salario menor, será ubicado(a) en el nivel en la escala salarial de la nueva categoría laboral según sus años de servicio y experiencia, como se define en el Artículo 11: Remuneración.



## **8.7 Reintegro.**

1. 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.
2. Los derechos de reintegro permanecerán vigentes durante dieciocho (18) meses.
3. Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que se vean afectados(as) por un recorte de personal y gocen de derechos de reintegro se denominan "Empleados(as) Reintegrados(as)".
4. El (la) Empleador(a) le debe notificar a cualquier Empleado(a) Reintegrado(a) por escrito sobre la opción que tiene de volver a trabajar con mínimo de 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. El aviso de Reintegro se debe hacer en la forma estipulada en el Anexo B de este Contrato. Estos(as) 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 dudas que volverá a trabajar ("Aviso de Aceptación"). Si el (la) Empleado(a) Reintegrado(a) no entrega un Aviso de Aceptación, se considerará que renuncia irrevocablemente a sus derechos de Reintegro.

## **ARTÍCULO 9: ASIGNACIÓN Y VACANTES**

**9.1 Descripciones de las Funciones Laborales.** El (la) Empleador(a), a su discreción, podrá crear descripciones de las funciones laborales de los cargos que pertenecen a la unidad. Las descripciones de las funciones laborales de los cargos no pretenden limitar a los (las) empleados(as) con respecto al desempeño de su trabajo, ni limitar al (a la) Empleador(a) en cuanto a la asignación del trabajo; pretenden describir las actividades previstas en general. A los (las) empleados(as) se les podrá pedir que realicen tareas para las cuales el (la) Empleador(a) considera que están cualificados(as). Cuando sea necesario pedirles a los (las) Empleados(as) que trabajen en categorías laborales diferentes a las que tienen programadas, a menos que ocurra una emergencia, el (la) Empleador(a) agotará todos los demás medios para convocar a personal calificado para trabajar en categorías laborales similares. Cuando a los (las) empleados(as) se les pida o se les asigne trabajar en categorías laborales diferentes,

el (la) Empleador(a) se comunicará con estos(as) para asegurarse de que se comprendan con claridad las funciones y expectativas laborales. Cuando un (una) empleado(a) trabaje en una categoría mejor remunerada, se le debe pagar de acuerdo con la tasa de la categoría más alta.

**9.2 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.

**9.3 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 cinco (5) días calendario, que incluya por lo menos un día de fin de semana. 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 en el centro, incluyendo una publicación en el tablero de anuncios de la Unión que los (las) Delegados(as) podrán publicar desde el primer día de los cinco (5) días calendario mencionados anteriormente. Si no hay un (una) Delegado(a) disponible o no está trabajando ese día, la Gerencia publicará la vacante o el nuevo cargo en el tablero de anuncios de la Unión. Si un (una) empleado(a) está de vacaciones o tiene una licencia para ausentarse en el momento en que se publica una oferta de empleo, y notificó a su supervisor(a) que está interesado(a) en un turno o cargo particular, se le debe contactar cuando esté de vacaciones o tome la licencia para ausentarse, o se le debe permitir que se postule para el turno/cargo cuando regrese.
2. El (la) Empleador(a) le ofrecerá la vacante al (a la) aspirante de la unidad de negociación cualificado(a) con más antigüedad en el centro, siempre y cuando este(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. Luego, 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.

## **ARTÍCULO 10: HORAS DE TRABAJO, PAUSAS Y HORAS EXTRAS**

**10.11 Tiempo Completo, Medio Tiempo, de Guardia.** Los (las) empleados(as) a tiempo completo se definen como aquellos(as) que de manera rutinaria están programados(as) y trabajan un promedio de treinta (30) horas o más a la semana. Los (las) empleados(as) a medio tiempo se definen como aquellos(as) que están programados(as) y trabajan un promedio de menos de treinta (30) horas a la semana. Los (las) empleados(as) de guardia se definen como los (las) que no están programados(as) para trabajar. En el caso de servicios no relacionados con enfermería/personal auxiliar (incluidos, entre otros, personal de limpieza, lavandería, de nutrición y mantenimiento), el (la) Empleador(a) hará todos los esfuerzos razonables para que el horario de los (las) empleados(as) a tiempo completo no se reduzca a menos de seis (6) horas por turno o treinta (30) horas a la semana.

**10.2 Horas de Trabajo.** 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 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) residentes 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) residentes específicamente para el centro, lo que permitirá mantener la flexibilidad a medida que la población, las necesidades y el censo total de los (las) residentes cambian. El (la) Empleador(a) hará todo lo posible para asegurar que haya suficiente personal disponible para abordar las necesidades específicas de su única de residentes con base en la evaluación del centro y los niveles de necesidades de los (las) residentes.

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) residentes 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 residentes 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) residentes 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 24,2.

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) residentes, 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. 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 Derecho del (de la) Empleador(a) a Determinar la Asignación de Personal y los Recortes de Personal.** Ninguna de las disposiciones contenidas en este Artículo se debe interpretar como un límite del derecho del (de la) Empleador(a) a determinar los niveles adecuados de asignación de personal o recorte de personal.

**10.4 Publicación y Cambios de los Horarios de Trabajo.** Los horarios de trabajo se deben publicar lo antes posible, pero a más tardar el día veinticinco (25) del mes anterior al mes correspondiente con la programación. 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. Si

surge una emergencia imprevista o circunstancias inesperadas que exijan cambios en el cronograma o que se convoque de inmediato al personal, el (la) Empleador(a) puede dar un aviso con menos de catorce (14) días de antelación, en caso de que sea necesario hacer cambios en el cronograma. El hecho de únicamente evitar el pago de horas extras a los (las) empleados(as), o la conveniencia del (de la) Empleador(a), no serán considerados como una emergencia imprevista ni una circunstancia inesperada. La asignación de horas extras antes de la hora de inicio regular o después de la hora de finalización del turno programada regularmente no constituye un cambio de turno.

Si el (la) Empleador(a) hace un cambio permanente en el cronograma de un (una) empleado(a), y este(a) puede demostrarle al (a la) Empleador(a), por escrito, antes del período requerido de catorce (14) días, que el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación no podrá cumplir los acuerdos de atención familiar o infantil por el cambio ordenado, dicho(a) Empleado(a) de la Unidad de Negociación tendrá treinta (30) días contados a partir de la fecha en que el (la) Empleador(a) le ordenó el traslado para hacerlo.

**10.5 Retiros y Cheques de Pago.** A todos(as) los (las) empleados(as) se les debe pagar de acuerdo con el programa de pago actualmente vigente. En caso de que el (la) Empleador(a) modifique el programa de pago, los (las) empleados(as) no deben permanecer sin salario por un período mayor a diecisiete (17) días, y la Unión debe recibir un aviso con al menos treinta (30) días de antelación de dicho cambio. Los (las) empleados(as) que hayan completado su período de prueba podrán solicitar hasta dos (2) retiros en un período de doce (12) meses que comenzaría en el momento del primer retiro, según circunstancias inusuales o de emergencia; y no está permitido rechazar de manera injustificada dichas solicitudes. El (la) Empleador(a) suministrará el cheque del retiro en un plazo de cuatro (4) días hábiles, excepto días feriados y días de procesamiento de nómina.

**10.6 Semana Laboral.** Según se define, la semana laboral actual comprende desde el domingo a las 12:00 a. m. hasta el sábado a las 11:59 p. m. Si el (la) Empleador(a) cambia la semana laboral, deberá proporcionarles a la Unión y a los (las) empleados(as) un aviso sobre dicho cambio con, al menos, dos (2) semanas de anticipación.

**10.7 Descansos.** Los (las) Empleados(as) 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. Además, los (las) empleados(as) 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) Empleador(a) hará todo lo posible para asegurarse de que no se presenten interrupciones

durante los períodos para comer y de descanso. 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. Los descansos de todos(as) los (las) empleados(as) deben estar indicados en las hojas de asignación, y el (la) supervisor(a) de cada empleado(a) los debe marcar como programados y asignados. Si es necesario que los (las) empleados(as) trabajen durante parte o la totalidad del período de descanso, un (una) supervisor(a) debe indicárselo.

**10.8 Notificación con más de Siete Días de Anticipación para Turnos Extra.** El (la) Empleador(a) cubrirá los turnos extra de los que tenga conocimiento con por lo menos siete (7) días de anticipación a ese turno, 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 a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación en orden rotativo de acuerdo con su antigüedad. (Luego de que se le asigne a un [una] Empleado[a] de la Unidad de Negociación un turno de esta manera en un mes determinado, el [la] Empleado[a] de la Unidad de Negociación pasará al final de la lista para recibir dichas asignaciones todos los meses). Si ningún(a) Empleado(a) de la Unidad de Negociación se inscribe para los turnos con por lo menos dos (2) días de anticipación al turno, el (la) Empleador(a) puede asignar dichos turnos de conformidad con la Sección 10.9 de este Artículo.

**10.9 Notificación con menos de Siete Días de Anticipación para Turnos Extra.** Los turnos extra que no sean cubiertos con por lo menos siete (7) días de anticipación al turno serán cubiertos de conformidad con esta Sección. El (la) Empleador(a) cubrirá los turnos extra (el turno extra o adicional se definirá como cualquier jornada laboral complementaria a los turnos programados regularmente para el [la] Empleado[a] de la Unidad de Negociación) que estén disponibles ocasionalmente debido a necesidades de corto plazo o ausencias temporales o de último minuto de los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación de la siguiente manera:

El (la) Empleador(a) tendrá opciones disponibles para cubrir los turnos extra, incluidas: cubrir el cargo con empleados(as) de guardia, empleados(as) que no pertenecen a la unidad de negociación y empleados(as) de la agencia y/o personal de la empresa, entre otras.

Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que voluntariamente trabajen fuera de su turno programado designado deben recibir una Bonificación por Turno Extra (por su sigla en inglés "ESB") de una tarifa fija de cincuenta dólares (\$50) como mínimo. El (la) Empleador(a) debe hacer lo posible para notificar a los (las) empleados(as) cualificados(as) acerca de estos turnos elegibles para ESB por medio de mensajes de texto o notificaciones móviles. El (la)

Empleador(a) debe proporcionar una ESB mínima de cincuenta dólares (\$50), y podría ofrecer una tarifa fija más alta, según sea necesario, a fin de dotar el centro de personal (por ejemplo, Myrtle Point podría ofrecer una ESB de cien dólares [\$100] si un [una] empleado[a] trabaja un turno extra).

El (la) Empleador(a) no tiene permitido retirar a ningún(a) empleado(a) de su horario de trabajo regular con el fin de evitar pagar la prima por turnos extra.

- 1: Los bonos devengados por turnos no se deben revocar después de que se complete el turno que dio lugar al bono, salvo que el (la) empleado(a) falte a cualquiera de los siguientes tres (3) turnos programados.
- 2: Los bonos por turnos extra se deben pagar dentro del período de pago durante el cual se trabajaron. Se puede exonerar cualquier inhabilitación debido a circunstancias mitigantes como enfermedad (que conste con una nota de un [una] médico[a]), censo bajo, la Ley de Licencia Médica y Familiar (por su sigla en inglés FMLA), casos de violencia doméstica, circunstancias catastróficas domésticas y de salud, y cualquier caso protegido por la ley.

Los turnos sin cubrir o que se abran con menos de veinticuatro (24) horas de aviso se deben cubrir de la siguiente manera:

1. Voluntarios(as) en Turno. El (la) Empleador(a) podrá buscar voluntarios(as) en el personal en turno, en orden rotativo de acuerdo con su antigüedad, a fin de cubrir los turnos abiertos. En caso de que no haya personal en turno o voluntarios(as), el (la) Empleador(a) utilizará el proceso siguiente de lista de inscripción.
2. Lista de Inscripción. Luego de publicar el cronograma, el (la) Empleador(a) debe publicar una lista de inscripción, durante mínimo cinco (5) días, para aquellos(as) empleados(as) interesados(as) en ser llamados(as) a cubrir un turno de último minuto durante el mes siguiente. El (la) Empleador(a) utilizará la lista mencionada anteriormente para llamar a los (las) empleados(as) en orden rotativo de acuerdo con su antigüedad. El (la) Empleador(a) documentará todos los llamados que haga usando la lista. En caso de que un (una) empleado(a) no responda al llamado, el (la) Empleador(a) debe continuar con el (la) siguiente en la lista.
3. Si el (la) Empleador(a) agotó el recurso anterior, se les solicitará a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que trabajen en orden rotativo de acuerdo con su antigüedad.

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

**10.11 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.

**10.12 Cancelación de Turnos.** Si un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación se presenta a trabajar conforme al horario programado, pero el centro no requiere sus servicios, este(a) recibirá el trabajo y/o un sueldo garantizado correspondientes a mínimo cuatro (4) horas de su turno, salvo que el (la) empleado(a) se ofrezca como voluntario(a).

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 8.5, y les avisará por teléfono a los (las) Empleados(as) mínimo tres (3) horas antes de la hora en la que el (la) Empleado(a) tiene que presentarse a trabajar.

**10.13 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 de la persona 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 que, por la naturaleza de su cargo, podría informarle al (a la) supervisor(a) inmediato(a) de manera oportuna. El (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación no estará sujeto(a) a sanciones si no pudo entregar este aviso debido a un accidente o lesión grave que le imposibilitaron la comunicación con el (la) Empleador(a).

**10.14 Publicación y Cambios de los Horarios de Trabajo.** Los horarios de trabajo de los (las) empleados(as) se deben publicar al menos siete (7) días calendario antes del comienzo del horario/comienzo del mes. Una vez publicado, el horario del (de la) empleado(a) solo se podrá cambiar: 1) con el consentimiento del (de la) empleado(a), 2) en caso de que, debido



a una emergencia, se requiera una convocatoria inmediata de personal y un cambio de horario, o 3) si el (la) empleado(a) realiza tareas ligeras/modificadas aprobadas o realiza otras asignaciones diseñadas para adaptar las restricciones laborales del (de la) empleado(a).

El (la) Empleador(a) debe disponer de un horario impreso en cada centro a fin de que los (las) empleados(as) puedan consultarlo en cualquier momento.

**10.15 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 días, 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.

**10.16 Personal CMA.** El (la) Empleador(a) busca que no se les asignen residentes a los (las) Asistentes Médicos(as) Certificados(as) (por su sigla en inglés CMA) con el fin de cumplir las proporciones mínimas de personal de CNA, salvo que surja una emergencia en relación con la cantidad de personal. En caso de que exista una emergencia de este tipo y se convoque a un (una) CMA para que trabaje, no será necesario que realice el trabajo de CMA y el de CNA al mismo tiempo, y tampoco se reducirá su tasa salarial de CMA por hora.

**10.17 Comidas de Cortesía para Trabajadores(as) de Turnos Dobles.** Los (las) empleados(as) que tengan programado trabajar turnos consecutivos (un “turno doble”) o a los (las) que el (la) Empleador(a) les solicite hacerlo, pueden solicitar y recibirán una comida de cortesía de la cocina del centro durante los turnos que trabajen. Esta comida será la misma que la cocina les sirve a los (las) residentes.

## **ARTÍCULO 11: REMUNERACIÓN**

**11.1 Vacaciones y Licencia por Enfermedad en los Cheques de Pago.** El tiempo de vacaciones y licencia por enfermedad que hayan ganado los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación aparecerá en los cheques de pago.

**11.2 Cheques de Pago.** El (la) Empleador(a) hará todo lo posible para que los cheques estén disponibles para los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación a las 9:00 a. m. del día de pago, sin condiciones previas (por ejemplo, el envío por Fedex podría ser un factor determinante). Un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación no estará en la obligación de asistir a reuniones ni desempeñar función alguna para el (la) Empleador(a) como condición para recibir su cheque de pago. Si un día de pago cae un sábado, los cheques estarán

disponibles antes de las 9:00 a. m. del viernes anterior. Si un día de pago cae un domingo, los cheques estarán disponibles antes de las 9:00 a. m. del lunes siguiente. Durante la vigencia de este Contrato, el (la) Empleador(a) acuerda explorar la posibilidad de establecer la opción de depósito directo para los (las) empleados(as). El (la) Empleador(a) mantendrá informado al Comité de la Gerencia y los Empleados.

**11.3 Diferenciales de Turno.** Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que trabajen el turno de la tarde (2.º turno) deben recibir una tasa diferencial de quince centavos (\$0.15) la hora por las horas trabajadas durante ese turno. Además, cualquier Empleado(a) de la Unidad de Negociación que trabaje el turno nocturno (3.º turno) debe recibir veinticinco centavos (\$0.25) la hora adicionales por diferencial de turno durante ese turno.

**11.4 Bono por Asistencia.** Todos(as) los (las) empleados(as) que trabajen sus turnos programados deben recibir un bono por asistencia de veinticinco centavos (\$0.25) la hora, por todas las horas trabajadas durante ese mes. Este bono se basa en el cumplimiento de los siguientes criterios:

1. Los (las) empleados(as) deben llegar a tiempo a trabajar cada turno.
2. Los (las) empleados(as) no tienen permitido registrar su ingreso más de siete (7) minutos antes del turno programado. 3. Los (las) empleados(as) no tienen permitido registrar su salida más de siete (7) minutos después del turno programado sin la aprobación previa del (de la) supervisor(a).
4. Los (las) empleados(as) deben completar todos los turnos programados, salvo que se otorgue la autorización previa al contrario.
5. Los (las) empleados(as) deben asistir a las reuniones mensuales de todo el personal y del departamento, las cuales se programarán de forma conjunta el mismo día, salvo que el (la) Administrador(a), o la persona designada, otorgue su aprobación por escrito.

Los (las) Empleados(as) que se ausenten de las reuniones o sus turnos y tengan aprobación previa del (de la) Administrador(a), o la persona designada, seguirán siendo elegibles para recibir el bono. No está permitido rechazar de manera injustificada estas aprobaciones.

**11.5 Transferencia a una Categoría más Alta.** Un (una) Empleado(a) que sea transferido(a) a, o se le asigne trabajo de, una categoría mejor remunerada

mantendrá su tasa salarial, o será remunerado(a) con la tasa salarial de la nueva categoría, lo que sea mayor.

#### **11.6 Tarifas de la Escala Salarial y Aumentos del Nivel para los (las) Empleados(as).**

Todos(as) los (las) empleados(as) de la unidad de negociación deben ser ubicados(as) en la escala salarial correspondiente con la solicitud de la Sección 11.7. A partir del 1.º de octubre de cada año de este Contrato, cada empleado(a) de la unidad de Negociación será promovido(a) al siguiente nivel de la escala salarial actual del (de la) Empleador(a) (por ejemplo, según la actualización del 1.º de octubre del 2025, 2026 y 2027 correspondiente con la solicitud de la Sección 11.7). Al mismo tiempo, un (una) empleado(a) de la unidad de negociación que tenga más años completados de antigüedad, de experiencia en la categoría laboral específica, u otros años de experiencia relevante que los que se reconocen en la escala salarial, debe recibir el aumento salarial necesario para que su salario aumente hasta la tasa salarial regular por hora aplicable al nivel más alto de su categoría laboral, o para obtener el aumento salarial promedio de toda la unidad de negociación correspondiente al siguiente año (por ejemplo, al 1.º de octubre del 2024, el aumento salarial promedio de toda la unidad de negociación a lo largo del año es de un dólar y cincuenta y tres centavos), el que sea mayor. A partir del 2024, cada 1.º de octubre, el aumento salarial promedio de toda la unidad de negociación correspondiente al siguiente año se debe calcular de forma acorde con el “Sapphire’s 2024-28 AEP workbook”. Independientemente de la fecha de ratificación de este Contrato, el aumento salarial de los (las) empleados(as) de la unidad de negociación para el 2024 será retroactivo hasta la escala salarial del 1.º de octubre del 2024.

- Un (una) CNA con 10 años de experiencia con Sapphire devenga \$30.06 de conformidad con el nivel 10 de la tarifa de la escala salarial del 1/10/23. El 1/10/24, el (la) CNA recibiría un aumento de \$1.53, que es mayor que el aumento al nivel 10 de la escala del 1/10/24 (que equivale a \$0.75).
- Un (una) CNA empleado(a) en Sapphire durante 1 año tiene 34 años de experiencia como CNA con licencia. El (la) CNA actualmente devenga \$31.06. El 1/10/24, el (la) CNA recibiría un aumento de \$1.53 para devengar \$32.59.

**Bonificación única por ratificación:** En el primer período de pago completo después de la fecha de ratificación de este Contrato, los (las) empleados(as) que han trabajado por noventa y un (91) días o más recibirán lo siguiente en un cheque por separado:

- Empleado(a) a Tiempo Completo: quinientos dólares (\$500)
- Empleado(a) a Medio Tiempo: quinientos dólares (\$500)

### **11.7 Ubicación de la Tarifa de la Escala Salarial para los (las) Nuevos(as)**

**Empleados(as).** Los (las) nuevos(as) empleados(as) deben ser ubicados(as) en la escala salarial según su categoría laboral. Ningún(a) empleado(a) podrá ser ubicado(a) entre niveles. El (la) empleado(a) será ubicado(a) en un nivel de la escala salarial hasta un máximo del 10.º nivel, en función de los años completados de experiencia en la categoría laboral específica u otros *años completados de experiencia* relevante. Cualquier Empleado(a) contratado(a) que tenga más de diez (10) años de experiencia cualificada será ubicado(a) como mínimo en el nivel superior de la escala salarial de su categoría. El (la) Empleador(a) se reserva el derecho de pagarles a los (las) empleados(as) con 10 años de experiencia o más por encima del 10.º nivel de la escala salarial.

Por ejemplo, se considerará que un (una) nuevo(a) CNA que haya sido CNA durante un año y medio (1 ½), ha *completado* un (1) año de experiencia y se ubicaría en el nivel 1 de la escala salarial correspondiente de CNA, mientras que un (una) CNA recién contratado(a) con dos (2) años completos de experiencia se ubicaría en el nivel 2 de la escala salarial correspondiente de CNA. Un (una) CNA con quince (15) años completos de experiencia y un (una) CNA con doce (12) años completos de experiencia se ubicarían en el 10.º nivel de la escala salarial correspondiente de CNA.

**11.8 Traslados a una Categoría Laboral con una Tasa Inicial más Baja.** Los (las) empleados(as) de la unidad de negociación que se trasladen de una categoría laboral con una escala salarial/de contratación con una tasa inicial más alta a una categoría laboral con una tasa inicial más baja serán ubicados(as) en el mismo nivel de la escala correspondiente según la nueva categoría laboral del (de la) empleado(a). Por ejemplo, si un (una) CMA en el nivel de 5 años de la escala de CMA se traslada a un cargo de CNA, se le ubicaría en el nivel de 5 años de la escala salarial/de contratación de CNA correspondiente.

Empleados(as) Contratados(as) en los niveles superiores de la escala salarial: Cualquier Empleado(a) contratado(a) que tenga más de nueve (9) años de experiencia aplicable será ubicado(a) como mínimo en el nivel superior de la escala salarial.

**11.9 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 con el (la) Empleador(a). 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).

Bonos de Permanencia tras Cumplirse la Fecha de Aniversario (es decir, la Fecha de Contratación)	Valor del bono
1. <sup>er</sup> aniversario	\$100
2. <sup>o</sup> aniversario	\$200
3. <sup>er</sup> aniversario	\$300
5. <sup>o</sup> aniversario	\$500
8. <sup>o</sup> aniversario	\$800
9. <sup>o</sup> aniversario	\$900
10. <sup>o</sup> aniversario	\$1,000
15. <sup>o</sup> aniversario	\$1,500
20. <sup>o</sup> aniversario	\$2,000

**11.10 Sin Reducción de Salarios.** En ninguna circunstancia, las secciones del presente Artículo o Contrato darán lugar a que un (una) Empleado(a) incurra en pérdida alguna de sus tasas salariales por hora.

**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) residentes 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 “Sapphire’s 2024-28 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.º Año Antes del CBA:** Costo por hora de los (las) BUE por un valor de cuarenta y un centavos (\$0.41) para pagar el costo aumentado del PTO de los (las) BUE desde el cálculo del AEP del 2023.
- b. **Aumento Obligatorio del Nivel de la Escala:** Costo por hora de los (las) BUE por un valor de cincuenta y cinco centavos (\$0.55) para pagar por el aumento obligatorio de la escala salarial de cada BUE con vigencia a partir del 1.º de octubre del 2024 (Véase el Artículo 11.6), con excepción de la escala de los (las) CNA, que sigue siendo no uniforme.

- 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 catorce centavos (\$0.14) 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 17).
- d. **Aumento de los Diferenciales de Turno:** Costo por hora de los (las) BUE por un valor de un centavo (\$0.01) para pagar por la implementación de nuevos diferenciales de turno en Myrtle Point a partir del 1.º de octubre del 2024 (Véase el Artículo 11.3).
- e. **Bonificaciones por Turnos Extra:** Las partes acuerdan no cambiar el monto de ESB del CBA actual (Véase el Artículo 10.9).
- f. **Acumulación Adicional de Licencias Remuneradas por Enfermedad o Vacaciones:** Las partes acuerdan no cambiar el beneficio de licencia remunerada por enfermedad y vacaciones del CBA actual (Véase el Artículo 13).
- g. **Días Feriados Adicionales:** Las partes acuerdan no cambiar el beneficio de días feriados remunerados del CBA actual (Véase el Artículo 12).
- h. **Otros Cambios Negociados respecto a Remuneraciones o Beneficios no Salariales:** Costo anual por hora de los (las) BUE de cuarenta y nueve centavos (\$0.49) para pagar por la bonificación única por ratificación del 2024 del (de la) BUE de quinientos dólares (\$500) (Véase el Artículo 11.6 para conocer los detalles). Si el (la) Empleador(a) implementa unilateralmente un aumento o cambio no negociado del beneficio, dicho cambio no se contará en el Paquete Económico Anual del siguiente año. Sin embargo, si el (la) Empleador(a) implementa unilateralmente un aumento en la escala salarial antes del próximo 1.º de octubre, dicho cambio se contará en el Paquete Económico Anual del siguiente año.

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) le pagarán al (a la) Empleador(a) un aumento en el costo de los (las) BUE de dos centavos (\$0.02), el cual se acreditará en el AEP del 2024 disponible para los aumentos de la escala salarial de los (las) BUE (Véase el Artículo 17).
- b. **Otros Cambios Negociados respecto a Remuneraciones o Beneficios no Salariales:** El (la) Empleador(a) anticipa el cumplimiento de los requisitos de dos Suspensiones de los Aportes de conformidad con el Artículo 17 durante el CBA, para lo cual las partes han previsto un crédito total para los (las) BUE de setenta y seis centavos (\$0.76). En vista de que representa un posible ahorro en algún momento en el futuro, el (la) Empleador(a) le acredita al (a la) BUE veinticinco centavos (\$0.25) en el AEP del 2024, y no habrá más créditos en AEP futuros, de la misma forma en que las partes consideraron únicamente en parte la bonificación por Ratificación del (de la) Empleador(a) que se pagó por completo en el AEP del 2024.

Después de aplicar a los pagos y créditos anteriores de los (las) BUE para el AEP del 2024 y documentarlos en “Sapphire’s 2024-28 AEP workbook”, las Partes acuerdan destinar sesenta centavos (\$0.60) para financiar un aumento del 1.º de octubre del 2024 en las escalas salariales de los (las) BUE. Sin embargo, las Partes acuerdan gastar noventa y dos centavos (\$0.92) para realizar la transición no uniforme de la escala salarial 2021-2023 del (de la) Empleador(a) anterior a la Escala Salarial 2024-2025 del (de la) Empleador(a) (Véase el Artículo 11.6 y la hoja de cálculo “Nonuniform WS Increase Per WAR” adjunta al “Sapphire’s 2024-28 AEP Workbook”).

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 2024-28 AEP Workbook del (de la) Empleador(a) para calcular el NBDRI 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).

**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 y 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 aumento en la escala salarial que sea consistente con el AEP del 2025 o 2026 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 detallen 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 a 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 reconocidos como días feriados: Día de Año Nuevo, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Día de Navidad.

**12.2 Programación Equitativa de los Días Feriados Libres.** Los días feriados libres se programarán de manera equitativa.

**12.3 Pago de Prima en Días Feriados.** Si un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación trabaja el día de Acción de Gracias o Navidad, recibirá el doble de su tasa salarial ordinaria por todas las horas trabajadas. Si un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación trabaja en cualquier otro día feriado, este(a) recibirá una punto cinco (1.5) veces su tasa salarial ordinaria por todas las horas trabajadas. Para efectos de este artículo, un “día feriado” se definirá en incrementos 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.

**12.4 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 13.5 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 13.6.

**13.1 Acumulación.** Los (las) empleados(as) regulares a tiempo completo, medio tiempo y de guardia tendrán derecho a tiempo libre remunerado con base en las siguientes tasas acumuladas la hora trabajada:

Empleados(as) a Tiempo Completo

Tiempo de Servicio	Acumulación de PTO Anual de Empleado(a) a Tiempo Completo	Acumulación de PTO por Período de Pago
Después de 90 días	60 horas	2.5 horas
De 12 a 60 meses	100 horas	4.17 horas
De 61 a 120 meses	140 horas	5.83 horas
De 121 a 180 meses	180 horas	7.50 horas
Más de 181 meses	216 horas	9.00 horas

Empleados(as) a Medio Tiempo/de Guardia

Elegibilidad y Beneficio de PTO (empleados[as] a medio tiempo, por día y temporales):

Los (las) empleados(as) clasificados(as) como Temporales, a Medio tiempo (que trabajan menos de 30 horas a la semana) y Por Día son elegibles para acumular beneficios de PTO con base en las horas trabajadas, con una acumulación anual máxima de 80 horas. Sin embargo, el personal Temporal, a Medio tiempo y Por Día únicamente podrá utilizar hasta 40 horas de PTO cada año con base en la fecha de aniversario, y cada año, se transferirán 40 horas de PTO acumulado con base en la fecha de aniversario. Las horas de PTO estarán

disponibles para que los (las) empleados(as) elegibles las utilicen el 91.º día calendario de empleo. Los (las) empleados(as) Temporales, a Medio tiempo y Por Día acumularán 1 hora de PTO por cada 30 horas trabajadas.

Máximo anual que se permite usar	40 horas
Acumulación anual	80 horas
Transferencia anual	Hasta 40 horas de tiempo acumulado

**13.2 Banco de Donaciones.** Los (las) empleados(as) pueden donarles Tiempo Libre Remunerado a otros(as) empleados(as).

**13.3 Transferencia y Cobro en Efectivo del Tiempo Libre Remunerado.** Una vez, cada año calendario, los (las) Empleados(as) podrán cobrar en efectivo, sin penalización, el tiempo libre remunerado acumulado, mas no utilizado. El tiempo libre remunerado acumulado, mas no utilizado, se transferirá de un año al siguiente.

**13.4 Tiempo Libre Remunerado y Terminación del Vínculo Laboral.** 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 de vacaciones obtenidas por la totalidad del valor. El (la) empleado(a) que renuncie por medio de un aviso enviado al menos con 1 semana, pero menos que 2 semanas, de anticipación será elegible para recibir el pago de todas las horas de vacaciones al 50 % de su valor. Los (las) empleados(as) que no puedan entregar un aviso como se describió anteriormente, debido a circunstancias mitigantes imprevistas, recibirán el pago de las horas de vacaciones por la totalidad del valor.

**13.5 Enfermedad del (de la) Empleado(a) y su Familia.** Los (las) empleados(as) podrán utilizar el tiempo libre remunerado como licencia por una enfermedad debido a una situación imprevisible, no planificada ni programada. Las ausencias elegibles incluyen las licencias por enfermedad que se utilizan para que el (la) empleado(a) cuide de sí mismo(a) o de un (una) familiar, o para tratar problemas causados por violencia doméstica, acoso sexual, agresiones o acoso. Los (las) empleados(as) no están obligados(as) a conseguir su propio reemplazo cuando se reportan enfermos(as). Un (una) empleado(a) que sale temprano del trabajo por enfermedad puede usar el tiempo libre remunerado por las horas que no trabajó de su turno programado.

### **13.6 Transición de PTO a Beneficios Separados de Vacaciones y Tiempo Libre**

**Remunerado.** 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 13.5 y lo reemplazará con los siguientes beneficios: Artículo 13.7: Vacaciones Remuneradas, y 13.8: Licencia Remunerada por Enfermedad.

### **13.7 Vacaciones Remuneradas.**

A partir del 1.º de enero del 2025, el saldo de PTO acumulado de cada empleado(a), si lo hay, se convertirá en el saldo inicial de su nuevo beneficio de Vacaciones Remuneradas.

A partir del 1.º de enero del 2025, todos(as) los (las) empleados(as) regulares de tiempo completo y medio tiempo son elegibles para recibir vacaciones remuneradas de conformidad con esta Sección. El pago de las vacaciones se basa en el año calendario y en los años de servicio del (de la) empleado(a).

El pago de las vacaciones comienza a acumularse después de noventa (90) días de servicio. Los (las) empleados(as) de tiempo completo y medio tiempo pueden usar sus beneficios de vacaciones después de tres (3) meses de empleo continuo. El pago de las vacaciones no se acumulará durante una licencia para ausentarse no remunerada.

Los (las) empleados(as) de tiempo completo y medio tiempo elegibles acumularán las vacaciones remuneradas de la siguiente manera:

<b>Tiempo de Servicio</b>	<b>Tasa Acumulada por Período de Pago</b>	<b>Acumulación Anual Máxima</b>	<b>Límite Acumulado</b>
Fecha de Contratación: 90 días	0	0	0
91 días a 12 meses	1.11111 horas	20 horas	60 horas
13 meses a 60 meses (2.º, 3.º, 4.º, 5.º año)	2.5 horas	60 horas	100 horas
61 meses a 120 meses (del 6.º al 10.º año)	4.16666 horas	100 horas	140 horas
121 a 180 meses (de 11 a 15 años)	5.83333 horas	140 horas	176 horas
Más de 181 meses	7.33333 horas	176 horas	215 horas

Salvo que la ley disponga lo contrario, las vacaciones remuneradas se podrán disfrutar por períodos. Los (las) empleados(as) deben solicitar las vacaciones por escrito a su supervisor(a) al menos dos (2) semanas antes de la fecha prevista. Las solicitudes de vacaciones se revisarán teniendo en cuenta varios factores, incluidas las necesidades del (de la) empleador(a) y los requisitos de personal. El (la) Empleador(a) aprobará o rechazará la solicitud de vacaciones en un plazo de siete (7) días calendario a partir de su presentación. Si bien el (la) Empleador(a) tratará de aceptar una solicitud de vacaciones a tiempo, no puede garantizar que dicha solicitud sea concedida en todas las ocasiones. En caso de que exista un conflicto entre las solicitudes de vacaciones de dos (2) o más empleados(as), el (la) Empleador(a) usará la antigüedad del (de la) empleado(a) como referencia para la determinación, aunque podrán aplicarse excepciones, según corresponda.

El tiempo de las vacaciones se paga según la tasa básica salarial del (de la) empleado(a) en el momento de las vacaciones. No incluye las horas extras ni ninguna forma especial de remuneración como diferenciales de turno, incentivos financieros o bonificaciones. Una vez que los (las) empleados(as) alcancen el máximo anual de acumulación o límite acumulado, dejarán de ganar beneficios de vacaciones adicionales. La acumulación de vacaciones se reanudará hasta el máximo anual acumulado si es inferior al límite acumulado.

En lugar de disfrutar las vacaciones, los (las) empleados(as) pueden solicitar el pago de las horas de las vacaciones que hayan acumulado, pero deben mantener un saldo de vacaciones de al menos veinticuatro (24) horas. Esto solo se podrá hacer una (1) vez por año calendario. Para ello, los (las) empleados(as) deben completar un formulario de Solicitud de Pago de Vacaciones (Vacation Payment Request form) y presentarlo a su supervisor(a) al menos siete (7) días antes de la fecha solicitada para el pago.

Luego de la terminación del vínculo laboral, un (una) empleado(a) que dé aviso al menos con dos (2) semanas de antelación y trabaje cada uno de los días programados durante el período de aviso será remunerado(a) con el setenta y cinco por ciento (75 %) de su beneficio de vacaciones acumulado pero no usado según la tasa de remuneración pagada en el momento de la terminación del vínculo laboral.

**13.8 Licencia Remunerada por Enfermedad.** Todos(as) los (las) empleados(as) son elegibles para acumular y utilizar la Licencia Remunerada por Enfermedad (por su sigla en inglés "PSL") en virtud de esta política según lo dispuesto por la ley de Oregón.

**Acumulación.** A partir del 1.º de enero del 2025, todos(as) los (las) empleados(as) a tiempo completo y medio tiempo acumularán la PSL a una tasa de 0.03333 horas por cada hora trabajada, hasta cuarenta (40) horas al año.

**Período de Espera para su Uso.** Los (las) empleados(as) comenzarán a acumular la PSL inmediatamente después de la contratación, pero solo podrán utilizar la licencia remunerada por enfermedad después de haber estado empleados(as) durante al menos 90 días.

**Transferencia Anual.** A efectos de esta política, el (la) Empleador(a) define un período de 12 meses únicamente como el comprendido entre el 1.º de enero y el 31 de diciembre. Los (las) empleados(as) pueden transferir hasta cuarenta (40) horas de PSL disponibles y no utilizadas al siguiente año de beneficios. Las demás horas de PSL no utilizadas se perderán.

**Incrementos de Uso.** La licencia por enfermedad se puede utilizar para ausencias de un día completo o parcial y se puede utilizar en incrementos de una (1) hora o más.

**Sin Desembolso en Efectivo/PSL en caso de Recontratación.** A los (las) empleados(as) que cesen su relación laboral con el (la) Empleador(a) y vuelvan a ser contratados(as) dentro de los ciento ochenta (180) días siguientes a su cese laboral se les restituirá la licencia por enfermedad no utilizada. Sin embargo, la PSL acumulada no utilizada en virtud de esta política no tiene valor monetario y no se paga en el momento del cese laboral.

**Motivos por los que se Puede Usar.** La licencia en virtud de esta política se podrá usar para los siguientes propósitos:

- 1) para la atención de la propia enfermedad, lesión o afección de salud del (de la) empleado(a), necesidad de diagnóstico médico o tratamiento de una enfermedad, lesión o afección de salud;
- 2) para la atención de un (una) familiar del (de la) empleado(a) con una enfermedad, lesión o afección de salud que necesite diagnóstico médico, atención o tratamiento o que necesite atención médica preventiva;
- 3) para el propósito permitido en virtud de las leyes de Oregón sobre violencia doméstica, acoso, agresión sexual, delitos motivados por el prejuicio o acecho, incluida la búsqueda de ayuda legal, policial o de otro tipo, incluida la participación en procedimientos legales, o tratamiento médico o recuperación de lesiones, o para obtener servicios de salud mental o asesoramiento u otros servicios similares, o participar en la planificación de la seguridad cuando el (la) empleado(a), o el (la)



hijo(a) menor o dependiente del (de la) empleado(a) sea víctima de violencia doméstica, acoso, agresión sexual, delito por prejuicio o acecho;

- 4) en caso de una emergencia de salud pública, incluyendo: (a) el cierre del lugar de trabajo del (de la) empleado(a), o de la escuela o lugar donde cuidan al (a la) hijo(a) del (de la) empleado(a) por orden de un (una) funcionario(a) público(a) debido a una emergencia de salud pública; (b) la determinación que indique que la presencia del (de la) empleado(a) o de los (las) familiares del (de la) empleado(a) podría poner en peligro la salud de otras personas de tal manera que el (la) empleado(a) deba cuidar de sí mismo(a) o de su familiar; o (c) la exclusión de un (una) empleado(a) del lugar de trabajo en virtud de cualquier ley aplicable que requiera que el (la) empleador(a) excluya al (a la) empleado(a) del lugar de trabajo por razones de salud; o
- 5) cualquiera de los propósitos enumerados en virtud de la Ley de Licencia Familiar de Oregón (Estatutos Revisados de Oregón sección 659A.159), incluidos, entre otros, el cuidado de un (una) hijo(a) del (de la) empleado(a) que sufra una enfermedad, lesión o afección de carácter no grave que requiera atención domiciliaria o que requiera atención domiciliaria debido al cierre de la escuela del (de la) menor o centro del (de la) proveedor(a) de atención infantil como consecuencia de una emergencia de salud pública o discapacidad derivada del embarazo;
- 6) para ocuparse del fallecimiento de un (una) familiar en un plazo de 60 días a partir de la fecha en la que el (la) empleado(a) elegible recibe el aviso del fallecimiento de un (una) familiar;
- 7) para ocuparse del hecho de que la casa o el lugar de trabajo del (de la) empleado(a) se encuentre en una zona de evacuación de nivel 2 o 3.

Para efectos de esta política, un (una) “familiar” se define según los Estatutos Revisados de Oregón sección 659A.150, e incluye al (a la) hijo(a) (biológico[a], adoptivo[a] o de acogida), el (la) cónyuge, la pareja de hecho registrada, el padre o la madre (biológico[a], adoptivo[a] o de acogida), el padre o la madre del (de la) cónyuge o de la pareja de hecho registrada, abuelos(as) o nietos(as) de un (una) empleado(a), o una persona con lazos de consanguinidad o afinidad con el (la) empleado(a) y cuya estrecha asociación con el (la) empleado(a) sea equivalente a una relación familiar, o cualquier persona con la que el (la) empleado(a) tenga o haya tenido una relación en lugar de los padres.

Cómo Solicitar la PSL.

**Previsible.** En caso de una licencia por enfermedad prevista, el (la) empleado(a) debe avisar a su supervisor(a) con la mayor anticipación posible y, en cualquier caso, con al menos diez (10) días de anticipación a la fecha en la que comenzará la licencia. Los (las) empleados(as) deben hacer todo lo posible para programar la licencia por enfermedad prevista de manera tal que no interrumpa indebidamente las operaciones, y deben intentar que la licencia por enfermedad no se programe durante las horas pico de trabajo, cuando el trabajo sea urgente o cuando haya reuniones obligatorias programadas.

**Imprevisible.** Cuando la necesidad de una licencia por enfermedad es imprevista, los (las) empleados(as) deben proporcionar un aviso tan pronto como sea posible.

**Documentación.** El (la) Empleador(a) puede requerir una certificación apropiada de la licencia en virtud de esta política cuando una licencia exceda tres (3) días laborales consecutivos o la necesidad de licencia por enfermedad es previsible y probablemente durará más de tres (3) días laborales consecutivos. Sin embargo, el (la) Empleador(a) no podrá retrasar o negar una licencia adicional; o retrasar o negar el pago de la licencia tomada en virtud de esta política si no se proporciona la certificación apropiada. En caso de que la certificación médica no esté cubierta por un plan de beneficios de salud, el (la) Empleador(a) debe pagar cualquier costo razonable para proporcionar la certificación.

**Sin Interferencias.** El (la) Empleador(a) invita a los (las) empleados(as) a tomar el tiempo libre en virtud de esta política y prohíbe la interferencia con cualquier derecho contemplado en esta política o las represalias en contra de un (una) empleado(a) por tomar tiempo libre conforme a esta política. Para obtener más información sobre esta política o informar cualquier preocupación o asunto relacionado con esta política, los (las) empleados(as) deben comunicarse con su representante de Recursos Humanos o el (la) Administrador(a).

**Licencia Simultánea.** La licencia en virtud de esta política puede ser simultánea a la licencia contemplada en la legislación local, estatal o federal, incluida la licencia tomada de conformidad con la Ley de Licencia Médica y Familiar. Para obtener más detalles sobre la Política de Licencia por Enfermedad del (de la) Empleador(a) consulte con su representante de Recursos Humanos o con el (la) Administrador(a).

## **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) gozará de un tiempo razonable de ausencia del trabajo y 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” se define como los padres, las madres, el (la) cónyuge, los (las) hermanos(as), los (las) abuelos(as), los (las) nietos(as), los (las) hijos(as), (por nacimiento, por adopción legal, e incluyendo hijos[as] por procesos de acogida) parientes “adoptivos(as)” correspondientes, parientes políticos(as), o pareja de hecho, incluidas las parejas del mismo sexo, y tal como lo estipula la ley.

**14.2 Licencia por Servicio como Jurado/Testigo.** Los (las) empleados(as) deben notificar inmediatamente a su supervisor(a) en caso de recibir una citación del jurado. Los (las) empleados(as) recibirán días de licencia no remunerados para efectos del período de servicio como jurado. Los (las) empleados(as) elegibles pueden utilizar la licencia de vacaciones acumulada. Los (las) empleados(as) se deben comunicar con su supervisor(a) y presentarse a desempeñar sus tareas habituales mientras estén exentos(as) de asistir a los tribunales. Un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación citado(a) como testigo por un tribunal recibirá licencia para cumplir dicha obligación; 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 del contrato.

**15.2 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. Los (las) empleados(as) deben notificar a sus supervisores(as) y proporcionar una copia de sus órdenes tan pronto como sea posible.

**15.3 Licencia de la Unión.** Se les otorgará una licencia para ausentarse no remunerada por un período que no debe superar los seis (6) meses a los (las) empleados(as), con el fin de que puedan asumir un cargo de tiempo completo en la Unión, siempre y cuando dichas licencias

no interfieran con las operaciones del (de la) Empleador(a). La licencia de la Unión se debe solicitar con al menos treinta (30) días de anticipación, y no será necesario tomar el PTO. Mientras estén de licencia, los (las) empleados(as) no perderán ni acumularán antigüedad. El (la) empleado(a) que tenga licencia de la Unión será reincorporado(a) a su misma categoría laboral y turno a su regreso.

**15.4 Licencia Personal.** En caso de que se produzca una situación que impida temporalmente que un (una) empleado(a) trabaje, este(a) puede ser elegible para solicitar una licencia para ausentarse no remunerada de hasta cuarenta y cinco (45) días calendario. Las licencias personales para ausentarse no remuneradas se considerarán solo después de que se haya agotado la totalidad del tiempo libre remunerado. Los (las) empleados(as) deben haber tenido empleo continuo durante al menos seis meses antes de la licencia solicitada. La licencia personal se puede otorgar con menos de sesenta (60) días de anticipación, previa aprobación del (de la) Administrador(a) del centro. El (la) empleado(a) que tenga licencia personal será reincorporado(a) a su misma categoría laboral a su regreso, aunque no necesariamente a su mismo turno. Mientras estén de licencia personal, los (las) empleados(as) no perderán ni acumularán antigüedad. La decisión de aprobar o rechazar una licencia personal para ausentarse se basará en las circunstancias, el tiempo solicitado, el desempeño laboral del (de la) empleado(a), su historial de asistencia y puntualidad, el motivo de la licencia, el efecto que tendrá la ausencia del (de la) empleado(a) en el trabajo del departamento, y la expectativa de que el (la) empleado(a) se reincorpore al trabajo cuando finalice la licencia.

**15.5 Licencia por Paternidad/Maternidad.** Tras culminar satisfactoriamente el período de prueba, se otorgará a un (una) Empleado(a) una licencia para ausentarse no remunerada de hasta doce (12) semanas para el cuidado de un (una) recién nacido(a). Dicha licencia puede ser de menos de doce (12) semanas, si así lo solicita el (la) empleado(a), o a discreción de la gerencia, de más de doce (12) semanas, dependiendo de las necesidades del centro. Durante el período de licencia por paternidad/maternidad, el (la) empleado(a) puede elegir utilizar el PTO acumulado. La licencia por paternidad/maternidad debe solicitarse con al menos sesenta (60) días de anticipación. La licencia por paternidad/maternidad podrá otorgarse con menos de sesenta (60) días de notificación, previa aprobación del (de la) Administrador(a) del centro. El (la) empleado(a) que tenga licencia por paternidad/maternidad será reincorporado(a) a su misma categoría laboral y al mismo turno a su regreso.

**15.6 Tiempo de Ausencia por Servicio en el Equipo 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.

## **ARTÍCULO 16: JUBILACIÓN**

Todos(as) los (las) empleados(as), independientemente del tipo de trabajo (FT, PT, PT de Guardia), son elegibles para participar en el plan 401(k) de Sapphire Health Services después de noventa (90) días de empleo. Todos(as) los (las) empleados(as) son inscritos(as) automáticamente con un aporte del 2 %, salvo que elijan un monto diferente, o elijan desvincularse del programa. Sapphire Health Services igualará el 20 % del primer 5 % aportado.

Por ejemplo:

Si el (la) empleado(a) aporta \$10 por período de pago, Sapphire Health Services igualará \$2.

Si el (la) empleado(a) aporta \$50 por período de pago, Sapphire Health Services igualará \$10.

Si el (la) empleado(a) aporta \$100 por período de pago, Sapphire Health Services igualará \$20.

El (la) empleado(a) recibirá la notificación de inscripción de forma electrónica o a través de un paquete de inscripción, con información de los fondos y de la inscripción, antes del día 90.º de empleo.

## **ARTÍCULO 17: SEGURO MÉDICO**

El (la) Empleador(a) debe pagarle 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 dólares (\$517) de la prima.

A partir del 1.º de enero del 2025, las tarifas de la prima del (de la) empleado(a) serán las siguientes (representan un aumento del 6 %):

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 o 2027, 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). 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”.

**Suspensión de los Aportes:** El (la) Empleador(a) podría ser elegible para suspensiones de los aportes por dos meses durante este Contrato. La Unión considera que el (la) Empleador(a) ya cumple los requisitos de la Suspensión de los Aportes Iniciales del EWHF, y acepta apoyar la aprobación de la Junta de EWHF; por eso, las partes han ajustado la fórmula económica del Artículo 11.11 para tener en cuenta este valor previsto. Al informar a la Junta de Fideicomisarios(as) del Fondo de Atención de Salud para la Fuerza Laboral Indispensable (por su sigla en inglés “EWHF”) del cumplimiento de lo siguiente, el (la) Empleador(a) controla cuál será el mes de la suspensión de los aportes iniciales y por segunda vez:

1. **Suspensión de los Aportes Iniciales del EWHF:** Supóngase que el costo total del seguro médico del año a la fecha para que el (la) Empleador(a) les proporcione cobertura del EWHF a todos(as) los (las) participantes en el Fondo supera el costo total del seguro médico para proporcionarles cobertura de seguro médico a los (las) empleados(as) en el mismo período del año a la fecha del año anterior. En ese caso, el (la) Empleador(a) es elegible para una Suspensión de los Aportes Iniciales del EWHF cuando no esté en la obligación de aportarle al Fondo en nombre de los (las) participantes de sus empleados(as) durante el mes aprobado por el EWHF. Por ejemplo, si el (la) Empleador(a) paga más en primas de seguro médico durante nueve meses en el 2024 que durante los mismos nueve meses en el 2023, entonces cumpliría los requisitos y recibiría la Suspensión de los Aportes Iniciales del EWHF luego de la aprobación de la Junta del EWHF.

2. **Suspensión de los Aportes por Segunda Vez:** Luego de una Suspensión de los Aportes Iniciales, supóngase que el costo posterior total del seguro médico del año a la fecha para que el (la) Empleador(a) les proporcione cobertura del EWHF a todos(as) los (las) participantes en el Fondo supera nuevamente el costo total del seguro médico para proporcionarles cobertura de seguro médico a los (las) empleados(as) en el mismo período del año a la fecha del año anterior. En este caso, el (la) Empleador(a) es elegible para una Suspensión de los Aportes por Segunda Vez, como se describió anteriormente.

## **ARTÍCULO 18: OTRAS CONDICIONES Y BENEFICIOS**

**18.1 Educación Continua.** El (la) Empleador(a) pagará la matrícula y los libros/materiales de los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación a tiempo completo luego de un año de empleo, y siempre que el (la) empleado(a) esté al día con sus obligaciones. El reembolso será hasta de \$1,500.00 por período. 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). A fin de ser elegible para este beneficio, se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. El curso debe tener una conexión clara con el cargo o los cargos que tenga actualmente el (la) empleado(a) dentro de su comunidad.
2. El (la) empleado(a) debe ocuparse de la carga del curso durante su propio tiempo, salvo que no se encuentre disponible luego del horario laboral. En caso de que la carga del curso esté disponible durante el horario laboral, no se le pagará al (a la) empleado(a) mientras esté realizando el curso.
3. La carga del curso no debe interferir con la capacidad del (de la) empleado(a) de realizar su trabajo actual.
4. El (la) supervisor(a) del (de la) empleado(a) puede limitar la carga del curso si encuentra que afecta de forma adversa su desempeño.
5. A fin de pasar al siguiente período y recibir este beneficio, el (la) empleado(a) debe mantener una calificación de "C" o aprobado.
6. El reembolso depende de la documentación adecuada de los gastos incurridos.

**18.2 Pago de Certificaciones.** El (la) Empleador(a) debe pagar para mantener las certificaciones necesarias como condición para el empleo en las categorías laborales de los (las) empleados(as), siempre que la documentación se presente oportunamente. En caso de que los (las) empleados(as) no presenten la documentación necesaria a tiempo y paguen las tarifas de certificación por su cuenta, el (la) Empleador(a) les reembolsará estos costos.

Se les recomienda a los (las) empleados(as) que presenten la documentación antes de las fechas límite correspondientes, de forma que el (la) Empleador(a) pueda hacer el pago directo a la agencia de certificación.



**18.3 Clases de Idiomas.** Los (las) empleados(as) serán elegibles para asistir a clases de idiomas pagadas por el (la) Empleador(a). Este podría ser el caso de los (las) empleados(as) que quieren mejorar su fluidez en inglés.

**18.4 Programa de Alimentación.** Los (las) empleados(as) de nutrición reciben una comida gratuita por día durante sus turnos de trabajo. Los (las) empleados(as) pueden comprar comidas por dos dólares (\$2.00) la comida, las cuales pagarán con un programa de deducciones de nómina. El costo de las comidas compradas de este modo se deducirá del salario neto en el cheque de nómina posterior a la compra. Los (las) empleados(as) recibirán comidas gratuitas que se servirán durante los turnos extra trabajados. Todos(as) los (las) empleados(as) recibirán comidas gratuitas que se servirán durante los turnos extra trabajados, independientemente del turno.

## **ARTÍCULO 19: DERECHOS DE LOS (LAS) EMPLEADOS(AS) Y ACCIONES CORRECTIVAS POR JUSTA CAUSA**

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

Paso 1	Advertencia por Escrito Documentada
Paso 2	Segunda Advertencia por Escrito Documentada
Paso 3	Advertencia por escrito final
Paso 4	Terminación del vínculo laboral

Ninguna de las disposiciones contenidas en este Artículo se debe interpretar en el sentido que impide que el (la) Empleador(a) continúe con la práctica de suspender a los (las) empleados(as), a la espera de una investigación, como una medida disciplinaria separada.

El (la) Empleador(a) tendrá el derecho a despedir, suspender, o disciplinar a cualquier empleado(a) por justa causa, según las Políticas del (de la) Empleador(a). De acuerdo con el Artículo sobre Derechos Gerenciales, el (la) Empleador(a) publicará un Manual para el Empleado, así como una Política y Procedimientos sobre Recursos Humanos. Los (las) empleados(as) en período de prueba pueden estar sujetos(as) a medidas disciplinarias o despidos por cualquier motivo, y no podrán recurrir al procedimiento de presentación de quejas y arbitraje establecido en el presente Contrato. Todos los

documentos disciplinarios identificarán la (las) política(s) específica(s) del (de la) Empleador(a) que apoya(n) la Acción Correctiva.

En virtud de la presente Sección, ninguna discusión relativa al “asesoramiento verbal” entre un (una) empleado(a) y un (una) supervisor(a) se considerará como una medida disciplinaria. En consecuencia, tal asesoramiento verbal no se considerará como un asunto sujeto a los procedimientos de presentación de quejas y arbitraje. Por el contrario, una “advertencia verbal” irá acompañada de una notificación por escrito que se incluirá en el expediente del personal del (de la) empleado(a). La advertencia verbal se considerará parte de un procedimiento de medidas disciplinarias progresivas.

El (la) Empleador(a) reconoce el concepto de medida disciplinaria progresiva, y se esforzará por utilizar una respuesta disciplinaria progresiva en los casos de rendimiento laboral inadecuado o infracción de las normas del lugar de trabajo del (de la) Empleador(a). Sin embargo, la naturaleza y la gravedad de una infracción facilitarán la imposición de una medida disciplinaria de cualquier nivel, que podría incluir el despido. En caso de que exista un conflicto, el contenido de este Contrato prevalecerá sobre las normas de trabajo del (de la) Empleador(a). Un (una) empleado(a) puede estar representado(a) por un (una) Delegado(a) de la Unión, un (una) representante del personal u otro(a) miembro de la unión del centro de su elección si elige estar representado(a) en reuniones convocadas por el (la) Empleador(a) que razonablemente podrían resultar en una medida disciplinaria, siempre que haya un (una) Delegado(a) de la Unión disponible.

Cuando el (la) Empleador(a) tome medidas disciplinarias contra un (una) empleado(a), se entregará una copia de dichas medidas al (a la) empleado(a) y a la Unión, si así lo solicitan. La política del (de la) Empleador(a) es que los (las) empleados(as) firmen una copia del documento de la medida disciplinaria, que se interpretará únicamente como un acuse de recibo y no una admisión de culpabilidad. El incumplimiento relacionado con la entrega de dichas copias no estará sujeta a los procedimientos de presentación de quejas y arbitraje del presente Contrato.

La Unión, actuando en nombre de cualquier empleado(a) que la Unión considere que ha sido objeto de una medida disciplinaria sin justa causa, tendrá el derecho de apelar dicha medida disciplinaria según el procedimiento de presentación de quejas y arbitraje establecido en el presente documento.

**Medidas Disciplinarias Progresivas y Justa Causa.** El (la) Empleador(a) tendrá el derecho de mantener la disciplina y eficiencia en sus operaciones, incluyendo el derecho de despedir,

suspender o imponer medidas disciplinarias a un (una) empleado(a) por justa causa, aplicando una medida disciplinaria progresiva. Las Políticas del (de la) Empleador(a) describen los motivos para imponer medidas disciplinarias o el despido, incluido el despido inmediato, siempre que dichas políticas no sean incompatibles con el presente Contrato. Cualquier empleado(a) en período de prueba puede ser despedido(a) o estar sujeto(a) a medidas disciplinarias por parte del (de la) Empleador(a), a su entera discreción. El procedimiento de quejas o arbitraje no tendrá por objeto cuestión alguna relacionada con las medidas disciplinarias o el despido de los (las) empleados(as) en período de prueba.

**Derecho de Representación de la Unión.** Las medidas disciplinarias se impondrán únicamente en presencia de un (una) Delegado(a) de la Unión, salvo en aquellos casos en los que dicho(a) Delegado(a) no se encuentre disponible inmediatamente, el (la) empleado(a) elija no tener representación de la Unión, o la infracción por la que se imponga una suspensión o terminación del vínculo laboral constituya una “ofensa muy grave” que justifique una acción sumaria de cumplimiento (es decir, agresión, ataque o amenaza de violencia física contra compañeros(as) de trabajo o representantes de la gerencia, etc.). Cuando el (la) Delegado(a) de la Unión no esté presente en tales casos, el (la) Empleador(a) impondrá medidas disciplinarias, no interrogará al (a la) empleado(a) y notificará al (a la) Delegado(a) tan pronto como sea posible acerca de la medida implementada. El (la) Empleador(a) informará a los (las) empleados(as) de su derecho a tener representación de la Unión. Los (las) empleados(as) pueden elegir no tener representación, indicándolo a través de un formulario que incluya los términos acordados mutuamente por el (la) Empleador(a) y la Unión.

**Proceso de Acción Correctiva.** En el supuesto de que un (una) supervisor(a) tenga motivos para imponer una acción correctiva a un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación, el (la) supervisor(a) hará lo posible para implementar rápidamente la Acción Correctiva en privado. Todos(as) los (las) empleados(as) en los centros deben tratarse con dignidad y respeto. En el supuesto de que cualquier comunicación entre un (una) supervisor(a) y un (una) miembro de la unión pueda dar lugar a una Acción Correctiva, el (la) supervisor(a) notificará al (a la) miembro, y le dará un plazo razonable para que un (una) representante de la Unión elegido(a) por este(a) último(a) se una a la conversación posterior.

Durante la conversación, el (la) supervisor(a) informará al (a la) miembro acerca de por qué se le está investigando o emitiendo una Acción Correctiva, identificando al mismo tiempo la (las) política(s) específica(s) del (de la) Empleador(a) que apoye(n) la Acción Correctiva. El (la) supervisor(a) también puede hacer que un (una) testigo se una a la conversación. En una

situación que involucre la suspensión de un (una) miembro, el (la) supervisor(a) también explicará por qué la suspensión tendrá lugar antes de que se complete el período de debida diligencia del (de la) Empleador(a) con respecto a la determinación de la Acción Correctiva. En el supuesto de que un (una) supervisor(a) suspenda a un (una) miembro antes de completar una investigación que no corrobora la (las) acusación(es) inicial(es), el (la) Empleador(a) compensará al (a la) miembro por los días laborales programados perdidos por motivo de la suspensión, conforme a las prácticas de pago del (de la) Empleador(a).

**Notificación de Despidos y Suspensiones.** El (la) Empleador(a) debe notificar a la Unión, por escrito, por medio de correo electrónico y de correspondencia, a [nursinghomes@seiu503.org](mailto:nursinghomes@seiu503.org), acerca de cualquier despido o suspensión, en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas (excepto sábados, domingos y días feriados) a partir del momento del despido o la suspensión.

**Registro Disciplinario.** Se entregarán copias de todas las medidas disciplinarias al (a la) empleado(a) implicado(a) y al (a la) Delegado(a) de la Unión. Un (una) empleado(a) tiene derecho a adjuntar sus comentarios a cualquier registro disciplinario en su expediente.

## **ARTÍCULO 20: REGISTROS DEL PERSONAL**

**20.1 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.

**20.2 Materiales y Evaluaciones Disciplinarias.** Ninguna Acción Correctiva, material disciplinario 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).

**20.3 Comunicación por Escrito.** Las comunicaciones por escrito relacionadas con medidas correctivas o disciplinarias del (de la) empleado(a) ("Formularios") no se eliminarán del expediente del personal del (de la) empleado(a). Sin embargo, dichos Formularios que tengan más de dieciocho (18) meses de antigüedad no serán considerados por el (la) Empleador(a) al contemplar nuevas medidas disciplinarias o al evaluar el desempeño laboral del (de la) Empleado(a) bajo los principios de causa justa y sanción progresiva, a menos que dichos Formularios se relacionen con las acusaciones de abuso, violencia, robo, acoso, discriminación o violaciones de la conducta ética de un (una) Empleado(a), las cuales permanecerán vigentes indefinidamente.

## **ARTÍCULO 21: PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y ARBITRAJE**

**21.1 Intención.** Las partes desean 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. El (la) empleado(a) es responsable de solicitar la representación de la Unión para que asista a las reuniones de investigación, disciplinarias o 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), a menos que dicho(a) representante esté involucrado(a) en la disputa.

**21.2 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) pueden presentar una queja ante el (la) otro(a). Sin embargo, el siguiente procedimiento está redactado desde la perspectiva de presentación de quejas por parte de la Unión ante el (la) Empleador(a). La conciliación de una queja por cualquiera de las partes no sentará precedente, a menos que se acuerde mutuamente por escrito. 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.

**21.3 Plazos Relativos a las Quejas.** Los plazos que se establecen a continuación solo se pueden ampliar mediante acuerdo mutuo por escrito entre el (la) Empleador(a) y la Unión. Una queja relacionada con la terminación del vínculo laboral de un (una) empleado(a) se debe presentar en el Paso 1, en un plazo de diez (10) días calendario posteriores al despido. 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. 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 cuando 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, tal y como se define en esta Sección, de manera oportuna, o no la escalen oportunamente, según los plazos establecidos en el procedimiento de presentación de quejas, constituirá el retiro formal de dicha queja.

**21.4 Encuentro Informal Opcional.** Se invita al (a la) empleado(a) a discutir una inquietud sobre el lugar de trabajo con su supervisor(a). El Concepto de Puertas Abiertas se usa para que el (la) empleado(a) y el (la) supervisor(a) 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. Aunque se puede poner en contacto con cualquier supervisor(a) 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). Esa persona, por lo general, es la más indicada para evaluar la situación y proporcionar una solución adecuada. En el supuesto de que un (una) empleado(a) no esté satisfecho(a) con la decisión del (de la) supervisor(a) o no se sienta cómodo(a) discutiendo el asunto con su supervisor(a) inmediato(a), el (la) empleado(a) puede acudir al (a la) jefe(a) del (de la) supervisor(a) inmediato(a). El (la) empleado(a) puede expresar todas estas preocupaciones verbalmente. El (la) Empleador(a) tendrá quince (15) días calendario para responder a cualquier asunto que surja a través de la política de Puertas Abiertas.

**21.5 Paso 1: Queja Presentada por Escrito ante el (la) Administrador(a).** El (la) empleado(a) que tenga una queja, con la ayuda opcional 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) del Centro o persona designada autorizada. 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 específico solicitado para cada presunta infracción (es decir, de ser posible, describir cómo el [la] reclamante será “íntegramente resarcido[a] de todas las maneras posibles”).
5. La razón por la cual la respuesta en el paso anterior no es satisfactoria, si se apela la queja y se traslada al siguiente paso.
6. Los nombres de los (de las) demandante(s) y de los (las) representantes de la Unión que presentan la queja.

No se puede alegar la infracción de otras Secciones del contrato después de que se haya presentado la queja escrita y la otra parte la haya aceptado.

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 del Paso 1 resolverá el asunto, salvo que se apele y se escale al Paso 2. La respuesta por escrito se proporcionará al (a la) empleado(a) y al (a la) representante de la unión.

En el supuesto de que la Unión solicite información del (de la) Empleador(a) a la que legalmente tiene derecho, y este(a) último(a) no responda 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 mutuo acuerdo.

**21.6 Paso 2: Apelación de la Queja.** En el supuesto de que las Partes no pueden resolver la disputa en el Paso 1, la Unión puede presentar una apelación de la queja para trasladarla 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 a la persona designada del (de la) Empleador(a) (por ejemplo, el [la] Supervisor[a] del [de la] Administrador[a], el [la] Asesor[a] de Recursos Humanos, el [la] Abogado[a] Laboral) por escrito (por ejemplo, mediante correo electrónico) la apelación por parte de la Unión de la queja para pasar al Paso 2.

Tras recibir la solicitud de queja del Paso 2 por escrito, la Persona Designada del (de la) Empleador(a) y la Persona Designada de la Unión (por ejemplo, el [la] Delegado[a] u Organizador[a] de la Unión, etc.) deben programar la reunión relacionada con la queja del Paso 2. 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) Líder Designado(a) debe proporcionarle una respuesta por escrito al (a la) representante de la Unión dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la reunión relacionada. La respuesta del Paso 2 por parte de las Personas Designadas del (de la) Empleador(a) resolverá el asunto, salvo que este se remita a mediación o arbitraje, como se establece más adelante.

En el supuesto de que la Unión solicite información del (de la) Empleador(a), y este(a) último(a) no responda 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 mutuo acuerdo.

**21.7 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 dé lugar a una mediación. El proceso de mediación no interferirá con la programación del arbitraje. En el supuesto de que la parte no solicitante acepte participar en una mediación opcional, la parte solicitante debe solicitar un panel al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (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(a) no tendrá autoridad para vincular legalmente a ninguna de las partes mediante contrato.



**21.8 Paso 5: 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 a la Persona Designada 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 del Paso 2. Ninguna alegación de una Parte sobre el incumplimiento del Contrato o demanda por indemnización podrá someterse a arbitraje, a menos que la Parte la haya presentado inicialmente de forma oportuna según el 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).

**Proceso de Selección del (de la) Árbitro(a).** En el supuesto de que el (la) Empleador(a) y la Unión no establezcan 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.

**Cronogramas de Arbitraje.** Una vez que las Partes hayan seleccionado a un (una) Árbitro(a) de manera adecuada, se debe establecer una fecha de arbitraje en un plazo de sesenta (60) días calendario 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 ante el (la) Árbitro(a).

**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) se limitarán a los términos y disposiciones del presente Contrato. El (la) Árbitro(a) no tendrá autoridad para alterar, enmendar o modificar el Contrato actual. 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 juicio del (de la) Árbitro(a), no se da la razón a ninguno de los argumentos de las partes, este(a) debe evaluar los costos anteriores a cada parte por igual. Además, en todos los arbitrajes, cada parte debe pagar sus propios honorarios de abogado(a) y el costo de presentación de su caso, incluyendo el uso de cualquier perito(a).

### **Cronogramas de Presentación de Quejas/Arbitraje.**

Salvo que se indique lo contrario, los períodos y límites 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 se pueden ampliar únicamente mediante acuerdo mutuo por escrito entre el (la) Empleador(a) y la Unión. En ausencia de un acuerdo de este tipo, los plazos serán obligatorios.

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 pasos del procedimiento de presentación de quejas, o no sometan la reclamación a arbitraje de conformidad con los plazos que expresamente se estipulan en el presente, constituirá automáticamente una renuncia de la queja y prohibirá cualquier acción adicional posterior.

El hecho de que el (la) Empleador(a) no envíe una respuesta en cualquiera de los pasos del procedimiento de presentación de 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 queja al siguiente paso del Procedimiento de Presentación de Quejas y Arbitraje.

1. Las comunicaciones por correo electrónico serán suficientes para satisfacer el requisito de presentación “por escrito” de cualquier asunto. Las comunicaciones por correo electrónico se considerarán “enviadas” o “entregadas” a partir de la fecha indicada en el correo electrónico del (de la) destinatario(a). Las partes serán responsables de verificar que las direcciones de correo electrónico sean correctas cuando utilicen el correo electrónico para enviar comunicaciones que deban realizarse por escrito.
2. 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 igualdad de acceso a tales declaraciones escritas. Dichos documentos tendrán la misma vigencia y efecto que si el (la) residente, paciente o familiar compareciera para dar testimonio en persona. Las partes acuerdan que ninguna llamará a un (una) residente o paciente como testigo y el (la) árbitro(a) no considerará perjudicial la falta de comparecencia de un (una) residente.

Las Partes establecieron la siguiente tabla que resume las disposiciones del presente Artículo. Sin embargo, las Partes entienden que las disposiciones del Artículo regirán en caso de presentarse algún conflicto con el contenido de la tabla.

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 o al (a la) representante de la Unión.

Paso 1	En un plazo de 30 días calendario desde que se produjo el asunto (10 días calendario en caso de terminar el vínculo laboral), desde que el (la) empleado(a) tuvo conocimiento del mismo o respondió a la discusión informal opcional.	La queja por escrito (y 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 de 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 22: DIGNIDAD Y RESPETO**

Con el fin de afianzar las relaciones de colaboración y mantener el nivel de atención de la más alta calidad, el (la) Empleador(a) acuerda que todos(as) los (las) empleados(as) deben ser tratados(as) con dignidad y respeto.

Con el fin de afianzar las relaciones de colaboración y mantener el nivel de atención de la más alta calidad, los (las) empleados(as) representados(as) por la Unión acuerdan que todos(as) los (las) residentes; sus familias; y el personal que pertenece y no pertenece a la Unión, incluidos(as) gerentes, jefes(as) de departamentos y propietarios(as), deben ser tratados(as) con la misma dignidad y respeto con que esperan ser tratados(as).

## **ARTÍCULO 23: 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 24: COMITÉ DE LA GERENCIA Y LOS EMPLEADOS**

**24.1 Comité de la Gerencia y los Empleados a Nivel Estatal.** Las Partes establecerán un Comité de la Gerencia y los Empleados a Nivel Estatal (por su sigla en inglés "SLMC") dentro de los sesenta (60) días posteriores a la fecha de entrada en vigor de este Contrato.

- El (la) Empleador(a), sus empleados(as) y la Unión comprenden y aceptan que todos(as) aspiran a brindar atención de salud de alta calidad. El (la) Empleador(a) y sus empleados(as) se deben comprometer a servir a los (las) residentes del centro, prestando una atención con el máximo nivel de calidad posible. Las partes acuerdan y entienden que se puede lograr una atención de alta calidad a los (las) residentes a través de una discusión y enfoque conjuntos de los problemas de atención a los (las) pacientes, seguridad y lugar de trabajo.
- El propósito del SLMC es evaluar la calidad de los servicios prestados a los (las) residentes, la calidad del entorno laboral para retener al personal reduciendo su rotación, la asignación de personal y los problemas relativos a la carga laboral, y hacer recomendaciones sobre estos temas.
- Las Partes encargarán principalmente al SLMC de lo siguiente: Programar reuniones trimestrales a nivel estatal para fines de mejorar la comunicación; supervisar la correcta aplicación de las políticas en los centros, los procedimientos de los centros y este Contrato; estrategias de resolución de problemas para mejorar la atención a los (las) residentes; y abordar las inquietudes sobre política pública que afecten las operaciones de los asilos para ancianos.
- El (la) Empleador(a) o la Unión pueden programar el SLMC. El (la) Empleador(a) pagará a los (las) empleados(as) por su participación en la reunión, pero no por más de dos (2) horas trimestralmente.
- El SLMC tendrá una cantidad igual de supervisores(as) y empleados(as) que sean miembros de la unidad de negociación.
- Los temas de discusión de la reunión del SLMC incluirán, entre otros, los siguientes criterios e ideas que los (las) miembros de la unión consideren

fundamentales para abordar el desempeño del centro en lo que respecta a la asignación de personal, la rotación, la retención y la atención a los (las) residentes:

- Rotación de personal.
- Asistencia.
- Programación.
- Proporciones de personal para CNA, personal de limpieza, CMA y otros cargos representados.
- Personal en función de las necesidades.
- Mejora de procesos y tecnología.
- Políticas y procedimientos que afectan las funciones laborales realizadas según las categorías laborales de este Contrato.
- Oportunidad para que las Partes cooperen para mejorar la calificación de calidad “5 estrellas” de los Centros de Medicare y Medicaid (por su sigla en inglés CMS) de la Empresa.
- Oportunidad para que las Partes cooperen para mejorar la capacidad de la Empresa para convertirse en el proveedor preferido en cada comunidad.
- Oportunidades para que los (las) empleados(as) promuevan un servicio al cliente de alta calidad mientras trabajan para la Empresa.
- El SLMC no debe entablar negociaciones, ni debe considerar asuntos que se relacionen propiamente con una queja. Los fundamentos de las medidas disciplinarias individuales no se discutirán en las reuniones del SLMC, sino que se remitirán al proceso de quejas.
- Si el SLMC no puede resolver un asunto, las partes pueden acordar mutuamente pasar a la etapa de Mediación del procedimiento de presentación de quejas y arbitraje. La mediación será el último paso.

**24.2 Comité de la Gerencia y los Empleados en el Centro.** El (la) Empleador(a) reconoce el valor de establecer una comunicación, y de los aportes de sus empleados(as). Por lo tanto, para promover y fomentar esta comunicación, se formará un Comité de la Gerencia y los Empleados específico para cada Centro (por su sigla en inglés “FLMC”) para discutir asuntos de interés e importancia. Cada Parte puede presentar temas para su discusión en un FLMC.

El (la) Empleador(a) y la Unión designarán cada uno (una) a sus miembros del FLMC, y la membresía del FLMC se podrá modificar de una reunión a otra, según los temas del orden del día o por otras razones. El FLMC no estará conformado por más de tres (3) miembros de la unidad de negociación y tres (3) representantes de la gerencia. Se pagará a los (las) miembros del FLMC por el tiempo de la reunión. Otros(as) empleados(as) de la unidad de negociación pueden asistir voluntariamente, pero se considerará como tiempo no remunerado.

**Propósito:** El FLMC tiene como objetivo identificar, discutir y abordar de forma constructiva los asuntos relacionados con la calidad de la atención a los (las) residentes y la seguridad de los (las) empleados(as). El FLMC debe hacer seguimiento de la calidad de los servicios prestados a los (las) residentes, y hará recomendaciones para mejorar dichos servicios en asuntos relativos a la asignación de personal y la carga laboral, índices de atención a los (las) residentes (por ejemplo, caídas, úlceras por presión, cuidado de heridas) y otros asuntos que guarden relación directa con la calidad de la atención recibida por los (las) residentes. La intención de las Partes es que el FLMC se haya establecido para recibir únicamente los aportes de los (las) empleados(as), y no pretende significar o implicar que estos(as) empleados(as) tengan derecho gerencial alguno sobre cuestiones relacionadas con la atención a los (las) pacientes. El (la) Empleador(a) mantiene un control total en este sentido. El (la) Empleador(a) debe implementar las recomendaciones del FLMC que sean acordadas de manera unánime por los (las) miembros del FLMC cuando dicho consejo sea acorde con los términos del presente Contrato y las políticas del (de la) Empleador(a).

**Reunión:** El FLMC se reunirá trimestralmente, o con mayor frecuencia si así lo desean las Partes, en una fecha mutuamente acordada por el (la) Administrador(a) del Centro y el (la) representante designado(a) de la Unión, a menos que se acuerde mutuamente lo contrario. Cada Comité de la Gerencia y los Empleados en el centro elegirá una fecha para llevar a cabo el LMC. El orden del día se compartirá por medio de correo electrónico 7 días calendario antes del LMC. No es necesario que el personal de SEIU esté presente, y se les recomienda a los (las) miembros del CBA que asistan independientemente de este hecho. Una persona elegida por mutuo acuerdo llevará las actas; en caso de que no haya voluntarios(as), el (la) Administrador(a) o la persona designada se asegurará de que se lleven las actas.

El FLMC se puede reunir independientemente de la presencia de un (una) representante de la Unión. Se recomienda encarecidamente que un (una) Delegado(a) de la Unión asista a todas las reuniones del FLMC. Con mínimo cinco (5) días calendario de anticipación a la reunión programada, el (la) Empleador(a) y el (la) representante de la Unión proporcionarán



mutuamente sus temas del orden del día propuestos para discusión en la reunión. Las reuniones se celebrarán en el centro y se programarán para que duren una (1) hora, pero en ningún caso durarán más de dos (2) horas, a menos que las partes extiendan su duración de mutuo acuerdo. A los (las) miembros del comité de empleados(as) se les pagará por su asistencia a su tasa salarial regular por hora. Los temas de discusión en el FLMC pueden incluir, entre otros:

- Las necesidades de atención individual de los (las) residentes del Centro.
- Los resultados recientes de la Evaluación del Centro requerida para CMS.
- 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 residentes de los que pueda atender, de haber alguno(a).
- La disponibilidad de los suministros del centro usados para satisfacer las necesidades de los (las) residentes (por ejemplo, artículos que se usan en las necesidades de cuidado personal [actividades de la vida diaria, por su sigla en inglés ADL], medicamentos de venta libre, etc.).
- Necesidades de capacitación.
- Niveles de personal.
- Reconocimiento al personal.
- Espíritu de trabajo del personal.
- Políticas del centro.
- Programación.
- La Calificación de Calidad “5 estrellas” de los Centros de CMS y las estrategias para mejorarla.
- Los resultados relativos al cumplimiento del reglamento por parte del Centro, y las estrategias para mejorar dichos resultados.
- La tendencia de las Medidas de Calidad de los Centros de CMS en los últimos cuatro trimestres (por ejemplo, Disminución de las Actividades de la Vida Diaria, Úlceras por Presión de Alto Riesgo durante Hospitalizaciones Prolongadas, Pérdida de Peso, Sujeciones, Caídas que Producen Lesiones, etc.).

- Oportunidad para que las Partes cooperen para mejorar la calidad de la atención prestada a los (las) pacientes residentes que son dados(as) de alta de un hospital para pacientes con enfermedades agudas, y la divulgación conjunta a los hospitales locales para pacientes con enfermedades agudas para educarlos(as) e informarlos(as) de cómo este asilo para ancianos puede convertirse en su proveedor preferido.
- Oportunidades para que los (las) empleados(as) promuevan un servicio al cliente de alta calidad mientras trabajan en los centros.

**24.3 Sin Autoridad para Modificar el CBA.** El SLMC y el FLMC no tendrán ninguna autoridad para negociar, modificar ni realizar un acuerdo respecto a términos o condiciones laborales. El SLMC y el FLMC no tendrán ninguna potestad para cambiar ninguno de los términos de este Contrato. Sin embargo, el SLMC puede recomendar que las Partes modifiquen mutuamente este Contrato según lo acordado de manera unánime por cada miembro del SLMC y según lo permitido por este CBA. Se comprende y acepta que las deliberaciones y discusiones que tengan lugar en el SLMC y el FLMC serán confidenciales para las partes. Ninguna de las declaraciones realizadas durante o en el marco del FLMC relacionadas con la atención a los (las) pacientes serán divulgadas a ninguna parte externa. Las partes se comprometen a cumplir con la Ley de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro de Salud (por su sigla en inglés HIPAA) y sus enmiendas. En ninguna circunstancia, los (las) miembros del SLMC o del FLMC declararán sobre el funcionamiento del SLMC o del FLMC, los asuntos tratados, las posiciones defendidas o las recomendaciones formuladas.

**24.4 Cumplimiento.** El presente Artículo no estará sujeto al procedimiento de quejas y arbitraje del Contrato, excepto que cualquiera de las partes pueda presentar una queja o solicitar arbitraje por el incumplimiento de la otra parte respecto a cualquier obligación procesal derivada del presente Artículo.

## **ARTÍCULO 25: SEGURIDAD Y CAPACITACIÓN**

**25.1 Normas y Reglamentos de Seguridad.** El (la) Empleador(a) debe cumplir con sus obligaciones como lo establecen las leyes y reglamentos federales, estatales y locales a fin de proporcionar un entorno laboral sano y seguro para los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación. El (la) Empleador(a) será responsable del cumplimiento de tales normas y reglamentos y de sus propias normas y reglamentos de seguridad.

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

**25.3 Enfermedades Infecciosas.** El (la) Empleador(a) debe proporcionarles a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación información sobre las enfermedades infecciosas de los (las) residentes, siempre y cuando dicha información no comprometa los derechos de confidencialidad de los (las) residentes.

**25.4 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 y 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) de forma gratuita para los (las) empleados(as). El (la) Empleador(a) pagará los exámenes y tratamientos de pediculosis y sarna cuando se presenten casos documentados en el centro.

**25.5 Condiciones y Equipos Seguros.** Ningún(a) Empleado(a) de la Unidad de Negociación estará obligado(a) a trabajar en, con o cerca de una pieza de equipo insegura o bajo condiciones inseguras. Dichas disposiciones solo se invocarán después de una discusión del asunto entre un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación con su supervisor(a), y en caso de no llegar a un acuerdo, con el (la) Administrador(a) o, en su ausencia, con su delegado(a).

**25.6 Capacitación para Nuevos(as) Empleados(as).** Todos(as) los (las) nuevos(as) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que prestan atención directa a los (las) residentes, y los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación promovidos(as) a cualquier cargo que preste atención directa a los (las) residentes, recibirán hasta cinco (5) días de capacitación “práctica” remunerada, según corresponda, al momento de la contratación (es decir, según la experiencia y el grado de conocimientos). Esta capacitación se debe completar antes de que el (la) Empleado(a) comience a trabajar formalmente.

**25.7 Capacitación Adicional.** La Unión y el (la) Empleador(a) trabajarán conjuntamente para desarrollar programas de capacitación adicionales relacionados con la atención más eficaz para los (las) residentes con problemas de comportamiento y/o demencia, ya sea a través de Oregon Care Partners o de cualquier otro posible fondo de capacitación. Dicha capacitación se realizará en los centros y se pondrá a disposición de los (las) empleados(as) correspondientes,

según lo determine el (la) Empleador(a); además, se les pagará a dichos(as) empleados(as) la totalidad del tiempo autorizado por el (la) Empleador(a) dedicado a la capacitación.

## **ARTÍCULO 26: NI HUELGA/NI SUSPENSIÓN DE LABORES**

**26.1** 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 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.

**26.2** Si un (una) empleado(a) o empleados(as) 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) que suspendan tal acción y regresen a trabajar de inmediato.

**26.3** Los (las) empleados(as) que participen en una huelga que infrinja este Artículo estarán sujetos(as) a sanciones que podrían incluir la terminación del vínculo laboral.

**26.4** En caso de una infracción de una disposición en contra de las huelgas, la Unión:

1. desautorizará públicamente dicha acción de los (las) empleados(as);
2. notificará a los (las) empleados(as) acerca de su desaprobación de dicha acción y les pedirá que suspendan tal acción y regresen a trabajar de inmediato; y
3. publicará avisos en los tableros de anuncios de la Unión, notificando que se desaprueban tales acciones y pidiéndoles a los (las) empleados(as) que regresen a trabajar de inmediato.

**26.5** La Unión no realizará manifestaciones informativas durante la vigencia de este Contrato.

## **ARTÍCULO 27: SUCESIÓN**

En caso de venta, cesión, alquiler o traspaso del 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. Dicho aviso debe incluir el nombre y la dirección del (de la) posible nuevo(a) dueño(a), cesionario(a), arrendatario(a) o adquiriente. El (la) Empleador(a)

se debe reunir con los (las) representantes de la Unión, con el fin de negociar los efectos que tiene la transacción en los (las) empleados(as) de la unidad de negociación, a más tardar cuarenta y cinco (45) días antes de cualquier transacción. No se divulgará ninguna información comercial confidencial a la Unión en ningún momento, salvo que la Unión adopte las medidas pertinentes para proteger la confidencialidad y el uso de dicha información. La Unión, el (la) Empleador(a) y el (la) posible nuevo(a) Empleador(a) deben negociar en qué momento se revelará la posible venta a los (las) empleados(as) representados(as) por la Unión.

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

El (la) Empleador(a) acuerda que, en caso de que decida vender el centro amparado por este Contrato, el cual debe seguir funcionando como un centro de enfermería especializada, el (la) Empleador(a) debe exigir como condición de venta que el (la) operador(a) sucesor(a) reconozca a la Unión como el (la) representante exclusivo(a) de negociación colectiva para los (las) empleados(as) representados(as) actualmente en el centro y, adicionalmente, como condición de venta, el (la) comprador(a) tendrá la obligación de seguir cumpliendo los términos y condiciones del contrato colectivo de trabajo por 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.

- a. 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.
- b. 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).
- c. Ninguna parte de esta disposición le 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.

- d. 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 notificar 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 28: SUBCONTRATACIÓN**

**28.1 Subcontratación.** El (la) Empleador(a) acuerda que no se subcontratará el trabajo de la unidad de negociación, excepto los servicios 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.

El presente Artículo no se aplica al (a la) Empleador(a) que contrate al personal de la agencia de cuidados cuando sea necesario. Las Partes acuerdan que el uso del personal de registro, como un complemento a la fuerza laboral, o el uso de empleados(as) de otro centro, los (las) cuales celebran contratos con el (la) Empleador(a) para la prestación de servicios administrativos de apoyo, no constituye una subcontratación del trabajo de la unidad de negociación. El (la)

Empleador(a) hará su mayor esfuerzo en servirse de empleados(as) regulares antes que emplear personal de agencias o personal de registro.

**28.2 Contratación Interna.** En el supuesto de que, por cualquier razón, el (la) Empleador(a) contrate las funciones actuales de los (las) subcontratistas para las categorías laborales que reconoce este Contrato, el (la) Empleador(a) considerará afectados(as) a los (las) empleados(as) de los (las) subcontratistas elegibles para contratarlos(as) en cualquier cargo publicado, antes de contratar a cualquier otra persona que no trabaje para el (la) subcontratista en el momento de la terminación de la subcontratación. El (la) Empleador(a) acuerda honrar la fecha de contratación original de cualquier empleado(a) subcontratado(a) con anterioridad en este proceso de transición.

**28.3 Subcontratación Inicial.** En el supuesto de que el (la) Empleador(a) celebre un contrato inicial con un (una) Subcontratista para prestar servicios de Limpieza y Lavandería, el (la) Subcontratista formalizará con la Unión el Memorando de Acuerdo (por su sigla en inglés “MOA”) que se encuentra en la Sección 5 de este Artículo.

**28.4 Memorando de Acuerdo entre la Unión y el (la) Subcontratista.**

#### **MEMORANDO DE ACUERDO**

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) regulares a tiempo completo y medio tiempo que prestan servicios de Limpieza y Lavandería (si los [las] hay) contratados(as) por el (la) Empleador(a) y asignados(as) para trabajar en Fernhill Rehabilitation and Care, Tigard Rehabilitation and Care, y Myrtle Point Rehabilitation and Care. Con excepción de: todos(as) los (las) otros(as) empleados(as), empleados(as) con funciones que requieren acceso a información confidencial, gerentes, guardias y supervisores(as) según lo define la Ley.
2. El (la) Empleador(a) y la Unión aceptan someterse a los términos y condiciones del contrato colectivo de trabajo (el “CBA”) actualmente vigente (y cualquier enmienda posterior), que vence el 30 de noviembre del 2027 a la medianoche, celebrado entre la Unión y los centros operados de forma independiente de Sapphire Health Services, relativo a los (las) empleados(as) de Limpieza y Lavandería del (de la)

Empleador(a) (si los [las] hay) asignados(as) para trabajar en los centros, salvo que se indique expresamente algo diferente 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 (la) 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 tarifas básicas salariales por hora aplicables se adjuntan al presente en la forma del Anexo 2].
- f. Los (las) empleados(as) deben usar los uniformes tal como lo disponga el (la) Empleador(a).
- g. Los (las) empleados(as) de HCSG pueden utilizar el Plan de Participación Accionaria para Empleados(as) de HCSG, ya que no cumplen los requisitos del beneficio 401(k) que brinda Sapphire Health Services.
- h. La semana laboral de HCSG irá de domingo a sábado, y se les pagará a los (las) empleados(as) según un cronograma quincenal.

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.

En cuanto al personal de la unidad de negociación empleado por el (la) Subcontratista, 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.

A fin de resolver cualquier asunto en el departamento gestionado por el (la) Subcontratista, este(a) último(a) acuerda que 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.

Este MOA entrará en vigor a partir del 1.º de octubre del 2024, permanecerá en plena vigencia y efecto hasta la medianoche del 30 de septiembre del 2028, y 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 del mismo mediante aviso por escrito a la otra parte, por lo menos noventa (90) días antes de la medianoche del 30 de septiembre del 2028, o el 30 de septiembre de cualquier año posterior del contrato durante el cual el Contrato permanezca vigente.

El (la) Empleador(a) acuerda adicionalmente que, además del aviso de la Unión a los centros operados de forma independiente de Sapphire Health Services sobre modificaciones, enmiendas o rescisión del CBA, la Unión debe avisarle al (a la) Empleador(a) conforme al presente Contrato, y el (la) Empleador(a) estará sujeto(a) a cualquier enmienda o modificación en el CBA actual que sea negociada y acordada por la Unión y HCSG, y que este(a) debe firmar un MOA actualizado, y quedará sujeto(a) a los términos de cualquier CBA posterior que sea negociado y acordado por la Unión y HCSG relativo a los (las) empleados(as) de Limpieza y Lavandería (si los [las] hay) asignados(as) para trabajar en Fernhill Rehabilitation and Care, Tigard Rehabilitation and Care y Myrtle Point Rehabilitation and Care.

## ANEXO 1

El “Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre SEIU Local 503 OPEU y Dakavia Management, vigente desde el 1.º de octubre del 2024 hasta el 30 de noviembre del 2027, se incorpora en el presente a modo de referencia”.

**SEIU Local 503 OPEU**

*Melissa Unger*

7/1/2025

**Healthcare Services Group, Inc.**

*Larry Gidley*  
Larry Gidley (Jan 7, 2025 09:34 MST)

Larry Gidley

7/1/2025

### **ARTÍCULO 29: CONTRATO ÚNICO, ASUNTOS QUE SE ABORDAN, ENMIENDA, ESTÁNDARES GARANTIZADOS, CONDICIONES DE LA PRIMA**

**29.1 Contrato Único.** El presente Contrato constituye el Contrato único e indivisible celebrado entre las partes; sustituye todos los contratos anteriores, orales y escritos; y 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 remuneración 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.

**29.2 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 y ninguna de ellas estará obligada a negociar sobre ningún asunto durante la vigencia del mismo, a menos que dicha negociación de un asunto específico esté expresamente contemplada en el presente Contrato. 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.

**29.3 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.

**29.4 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.

**29.5 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 le 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(a) empleado(a). El (la) Empleador(a) no podrá aplicar esta Sección de forma ilícita o discriminatoria.

## **ARTÍCULO 30: VIGENCIA**

Este Contrato entrará en vigor el 1.º de octubre del 2024, 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 constar por escrito y se debe formalizar por parte de los (las) funcionarios(as) o agentes debidamente autorizados(as) por las partes en este Contrato.

## **ARTÍCULO 31: CAPACITACIÓN SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Las Partes programarán una Capacitación conjunta presencial o virtual del CBA, en cada centro, en un plazo de ciento veinte (120) días a partir de la fecha de ratificación de este Contrato. Las Partes harán todo lo posible para incluir a los (las) representantes del (de la) Empleador(a), de SEIU Local 503 y de cada delegado(a) de la Unión en el centro. Además, las Partes invitarán a participar a un (una) representante del Grupo de Servicios de Atención de Salud, en caso de que sea contratado(a) por el (la) Empleador(a). La sesión de capacitación única se realizará en una (1) hora. El (la) Empleador(a) remunerará hasta a cuatro (4) miembros de la Unión por la capacitación programada. Esta capacitación tiene como fin revisar las disposiciones del Contrato que reflejen lo siguiente:

- Cambios en las disposiciones, la política o el procedimiento del antiguo CBA del presente CBA sucesor.
- Disposiciones, políticas o procedimientos nuevos incluidos en el presente CBA sucesor o en el Acuerdo de la Alianza.
- Revisión del plan de las Partes para establecer y operar los FLMC y SLMC.

Asimismo, las Partes debatirán los objetivos comunes y los próximos pasos con el fin de promover conjuntamente una mayor Financiación de los Asilos para Ancianos, o promover el centro como empleador(a) y proveedor(a) preferido(a) en el mercado local.

## FIRMAS

### EN REPRESENTACIÓN DE LA UNIÓN

Melissa Unger, Directora General de SEIU

*Melissa Unger*

Tony Cortez, Equipo de Negociación

*Tony Cortez*

Tony Cortez (9 de diciembre del 2024 16:34 PST)

Lori Bywater, Equipo de Negociación

*Lori Bywater*

Lori Bywater (Dec 9, 2024 13:28 PST)

Kristy Leibbrandt, Equipo de Negociación

*Kristy Leibbrandt*

Kristy Leibbrandt (9 de diciembre del 2024 13:19 PST)

Evan Paster-Pearl, Estratega Principal de Negociación

*Evan Paster-Pearl*

Evan Paster-Pearl (9 de diciembre del 2024 13:38 PST)

### EN REPRESENTACIÓN DEL (DE LA) EMPLEADOR(A)

Andrew Becker, Vicepresidente de Operaciones

*Andrew Becker*

Andrew Becker (12 de diciembre del 2024 10:50 PST)

**Apéndice A: Escala Salarial del 1/10/24, Retroactiva al 1/10/24.**

	<b>NA</b>	<b>CNA</b>	<b>Nivel CNA</b>	<b>CMA Auxiliar de Rehabilitación</b>	<b>Nivel CMA</b>	<b>Cocinero(a), Asist. Mantenimiento, Técnico(a) de Medicamentos</b>	<b>Nivel de Cocinero(a), Asist. Mantenimiento</b>	<b>Asistente Alimentario(a), Cuidador(a)</b>	<b>Asistente Alimentario(a), Nivel de Limpieza y Lavandería</b>	<b>Limpieza, Lavandería</b>
0	\$21.74	\$24.02		\$26.43		\$21.00		\$20.00		\$20.00
1		\$25.86	\$1.84	\$26.98	\$0.55	\$21.55	\$0.55	\$20.55	\$0.55	\$20.55
2		\$26.41	\$0.55	\$27.53	\$0.55	\$22.10	\$0.55	\$21.10	\$0.55	\$21.10
3		\$26.96	\$0.55	\$28.08	\$0.55	\$22.65	\$0.55	\$21.65	\$0.55	\$21.65
4		\$27.51	\$0.55	\$28.63	\$0.55	\$23.20	\$0.55	\$22.20	\$0.55	\$22.20
5		\$28.06	\$0.55	\$29.18	\$0.55	\$23.75	\$0.55	\$22.75	\$0.55	\$22.75
6		\$28.61	\$0.55	\$29.73	\$0.55	\$24.30	\$0.55	\$23.30	\$0.55	\$23.30
7		\$29.16	\$0.55	\$30.28	\$0.55	\$24.85	\$0.55	\$23.85	\$0.55	\$23.85
8		\$29.71	\$0.55	\$30.83	\$0.55	\$25.40	\$0.55	\$24.40	\$0.55	\$24.40
9		\$30.26	\$0.55	\$31.38	\$0.55	\$25.95	\$0.55	\$24.95	\$0.55	\$24.95
10		\$30.81	\$0.55	\$31.93	\$0.55	\$26.50	\$0.55	\$25.50	\$0.55	\$25.50

**Los (las) empleados(as) con más años de antigüedad y/o más años de experiencia cualificada recibirán un aumento salarial igual al nivel más alto de la escala salarial, o a \$1.53, el que sea mayor (de acuerdo con los Artículos 11.6 y 11.7, Remuneración).**