

2024-2027

Volare y SEIU Local 503

Contrato Colectivo de Trabajo

Vigente hasta el 30 de septiembre del 2027

TABLA DE CONTENIDO

MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO	4
PREÁMBULO Y CONSIDERACIONES	4
RELACIONES LABORALES PROACTIVAS.....	5
ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO	5
ARTÍCULO 2: SEGURIDAD DE LA UNIÓN	6
ARTÍCULO 3: NO DISCRIMINACIÓN/SIN DISCRIMINACIÓN. DERECHOS DE PRIVACIDAD: SERVICIO DE INMIGRACIÓN Y CONTROL DE ADUANAS (“ICE”) DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD NACIONAL	8
ARTÍCULO 4: DERECHOS GERENCIALES.....	12
ARTÍCULO 5: DERECHOS, REPRESENTANTES Y DELEGADOS(AS) DE LA UNIÓN	14
ARTÍCULO 6: PERÍODO DE PRUEBA.....	17
ARTÍCULO 7: CAPACITACIÓN SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	18
ARTÍCULO 8: ANTIGÜEDAD, RECORTE DE PERSONAL Y REINTEGRO	18
ARTÍCULO 9: ASIGNACIÓN Y VACANTES	22
ARTÍCULO 10: HORAS DE TRABAJO, PAUSAS Y HORAS EXTRAS	23
ARTÍCULO 11: REMUNERACIÓN.....	30
ARTÍCULO 12: SEGURO MÉDICO Y DENTAL/SEGURO DE VIDA Y POR INCAPACIDAD ...	34
ARTÍCULO 13: DÍAS FERIADOS	37
ARTÍCULO 14: TIEMPO LIBRE REMUNERADO.....	38
ARTÍCULO 15: LICENCIA REMUNERADA 40	
ARTÍCULO 16: LICENCIA NO REMUNERADA	41
ARTÍCULO 17: JUBILACIÓN	42
ARTÍCULO 18 BENEFICIOS EDUCATIVOS CONTINUOS Y PROGRAMA DE PRÉSTAMOS	42
ARTÍCULO 19: DERECHOS DE LOS (LAS) EMPLEADOS(AS) Y ACCIONES CORRECTIVAS POR JUSTA CAUSA.....	42
ARTÍCULO 20: REGISTROS DEL PERSONAL	45
ARTÍCULO 21: PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y ARBITRAJE	46
ARTÍCULO 22: DIGNIDAD Y RESPETO	53
ARTÍCULO 23: NUEVOS CARGOS Y CATEGORÍAS LABORALES.....	53
ARTÍCULO 24: DIVISIBILIDAD	53

ARTÍCULO 25: ABUSO DE SUSTANCIAS53
ARTÍCULO 26: SEGURIDAD Y CAPACITACIÓN54
ARTÍCULO 27: NI HUELGA NI SUSPENSIÓN DE LABORES54
ARTÍCULO 28: SUCESIÓN55
ARTÍCULO 29: COMITÉS DE LA GERENCIA Y LOS EMPLEADOS57
ARTÍCULO 30: SUBCONTRATACIÓN.....60
**ARTÍCULO 31: CONTRATO ÚNICO, ASUNTOS QUE SE ABORDAN, ENMIENDA,
ESTÁNDARES GARANTIZADOS, CONDICIONES DE LA PRIMA63**
ARTÍCULO 32: VIGENCIA64
FIRMAS65
Carta de Acuerdo: Proceso de Negociación del (de la) LPN66
SEIU Local 503 y Volare66
Apéndice A: Escalas Salariales67

MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO

Prefacio. El presente Memorando de Entendimiento (en adelante, el “Memorando”) ha sido celebrado entre la Unión Internacional de Empleados de Servicios, Local 503, (en adelante, la “Unión”) y

1. Evergreen Estates Nursing & Rehabilitation Center LLC d/b/a French Prairie Nursing & Rehabilitation Center.
2. Kensington Rehabilitation Center LLC d/b/a Green Valley Rehabilitation Health Center.
3. Medford Nursing & Rehab Center LLC d/b/a Hearthstone Nursing & Rehabilitation Center.
4. Grants Pass Nursing & Rehab Center LLC d/b/a Highland House Nursing & Rehabilitation Center.
5. Sweet Briar Nursing Center LLC d/b/a Rose Haven Nursing Center.
6. Gilbert Creek Health & Rehabilitation Center LLC d/b/a Royale Gardens Health & Rehabilitation Center.
7. Camas Ridge Rehabilitation Center LLC d/b/a South Hills Rehabilitation Center.
8. Umpqua River Nursing & Rehab LLC d/b/a Umpqua Valley Nursing & Rehabilitation Center.
9. Conifer Nursing Center LLC d/b/a Corvallis Manor Nursing & Rehabilitation Center.
10. College Hill Rehab Center LLC d/b/a Hillside Heights Rehabilitation Center.

(en adelante, y en el Contrato Colectivo de Trabajo suscrito con el presente, denominado de forma conjunta “el (la) Empleador(a)”).

Reconocimiento. La Unión y los (las) empleadores(as) independientes anteriormente mencionados(as), quienes aceptan que son empleadores(as) independientes, acuerdan asociarse entre sí para efectos de reconocer a la Unión como representante exclusivo de negociación de una única unidad de negociación, según lo dispuesto en la ley federal del trabajo en lo que respecta a las negociaciones con varios(as) empleadores(as) para las categorías indicadas en el Artículo 1.1 del Contrato Colectivo de Trabajo.

PREÁMBULO Y CONSIDERACIONES

CONSIDERANDO QUE, el propósito de este Contrato es promover relaciones armoniosas entre los (las) Empleadores(as) y sus empleados(as); garantizar la operación eficiente y establecer estándares eficaces de salarios, horarios y demás condiciones laborales para los (las) empleados(as) de la Unidad de Negociación que pertenecen a la unidad de negociación colectiva; y

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

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

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

1.1 Empleados(as) Amparados(as) por el Contrato. Los (las) Empleados(as) de la unidad amparados(as) por el presente Contrato deberán ser empleados(as) a tiempo completo, medio tiempo regular y remunerados(as) por día/de guardia, que trabajen como: asistentes certificados(as) de enfermería, asistentes de enfermería graduados(as), asistentes de medicamentos certificados(as), auxiliares de rehabilitación, asistentes de servicios sociales, asistentes de recreación, encargados(as) de suministros centrales, conductores(as) y asistentes de información médica, cocineros(as), auxiliares de cocineros(as), asistentes de nutrición, personal de limpieza, auxiliares de lavandería y asistentes de mantenimiento, contratados(as) por el (la) Empleador(a), a excepción de todos los (las) empleados(as) que contrate conjuntamente el (la) Empleador(a) y demás Empleadores(as) y/o agencias de asignación de personal, los (las) empleados(as) con funciones que requieren acceso a información confidencial, los (las) gerentes, los (las) enfermeros(as) practicantes con licencia, los (las) enfermeros(as) registrados(as), los (las) administradores(as) de áreas de atención a los (las) residentes, los (las) enfermeros(as) encargados(as), los (las) coordinadores(as) de personal, los (las) terapeutas, los (las) asistentes de fisioterapia con licencia, los (las) auxiliares de fisioterapia, los (las) gerentes de oficinas, los (las) gerentes de oficinas comerciales, los (las) asistentes de oficinas comerciales, los (las) gerentes de departamentos de rehabilitación, los (las) directores(as) de servicios de alimentos, los (las) chefs ejecutivos(as), los (las) directores(as) de mantenimiento, los (las) directores(as) de servicios ambientales, los (las) supervisores(as) del personal de limpieza, los (las) directores(as) de información médica, los (las) directores(as) de servicios sociales, los (las) directores(as) de recreación y todos(as) los (las) demás empleados(as) profesionales, guardias y supervisores(as) según lo define la Ley.

1.2 Nuevas Categorías Laborales. Todos los conflictos que surjan entre las partes del presente en relación con la inclusión o exclusión en la unidad, lo que incluye también las nuevas categorías laborales que desempeñen tareas similares o de las mismas características que las que actualmente se describen en los párrafos anteriores, serán objeto del procedimiento de presentación de quejas descrito en el presente Contrato, pero bajo ninguna circunstancia serán objeto de arbitraje en virtud de este Contrato. En caso de que las Partes no logren resolver dicho conflicto de un modo que resulte mutuamente satisfactorio a través del procedimiento de presentación de quejas o de otro modo, el conflicto será remitido a la Junta Nacional de Relaciones Laborales (por su sigla en inglés "NLRB") para una resolución definitiva y vinculante.

1.3 Nuevos Centros. Si el (la) Empleador(a) que figura en el presente, su empresa matriz, sus subsidiarias, sus filiales o sus empresas de gerencia contractual y/o asesoramiento, de manera

individual, colectiva o en virtud de una sociedad, empresa conjunta, gerencia contractual o acuerdo de asesoramiento, o bien mediante cualquier otro modo de propiedad o control, adquiere un centro existente o bien construye un centro, dicho centro recientemente adquirido o construido no estará de modo alguno, ni directa o indirectamente, cubierto por las disposiciones de este Contrato ni se considerará que forme parte o se acumule a la unidad cubierta por el Contrato, ni que se incorpore en ella ante la ausencia de un acuerdo mutuo o una determinación de la NLRB para este fin. En este sentido, la NLRB se constituirá como la única y exclusiva agencia que tome dichas decisiones, y las disposiciones relativas a quejas y arbitrajes del presente Contrato no se aplicarán ni se utilizarán para resolver ninguna cuestión de representación relacionada con dicho centro recientemente adquirido o construido.

ARTÍCULO 2: 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.

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.

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 quince (15) días calendario antes de la siguiente fecha de pago del (de la) Empleador(a), 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 diligenciar, 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 detallada en formato electrónico, a más tardar diez (10) días calendario después de cada fecha de pago. Esta declaración debe incluir la siguiente información de cada empleado(a) de la unidad de negociación, en caso de que esté disponible:

1. Nombre del (de la) empleado(a)
2. Categoría laboral
3. Número de identificación del (de la) empleado(a)
4. Fecha de nacimiento
5. Salario bruto para el período de pago
6. Salario ordinario/básico para el período de pago
7. Fecha de contratación
8. Dirección de correo electrónico y número de teléfono del trabajo
9. Lugar de trabajo
10. Número de teléfono y dirección de residencia

11. Tipo de vinculación: Tiempo completo, medio tiempo o de guardia
12. Turno normal (DIURNO, VESPERTINO, NOCTURNO)
13. Monto de las cuotas que se deducen del salario ordinario/básico
14. Montos de otras deducciones relacionadas con la Unión del salario ordinario/básico
15. Horario ordinario trabajado

La declaración anterior incluirá a cualquier empleado(a) de la unidad de negociación a quien no se le hayan 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).

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, con excepción de los pagos de restitución provenientes de aportes de la Unión. La presente disposición solo puede ser aplicada después de sesenta (60) días a partir de la notificación inicial por parte de la Unión al (a la) Empleador(a) acerca del incumplimiento de la presentación de cuotas y comisiones. Cualquier otra reclamación de incumplimiento para deducir las cuotas deberá cumplir con las leyes de deducción Estatales y Federales.

ARTÍCULO 3: NO DISCRIMINACIÓN/SIN DISCRIMINACIÓN. DERECHOS DE PRIVACIDAD: SERVICIO DE INMIGRACIÓN Y CONTROL DE ADUANAS (“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 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.

3.4 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.

3.5 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 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).

3.6 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.

3.7 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).

3.8 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 remunerados 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) podrá solicitar la verificación de 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.

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

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.
8. Hacer recorte de personal.
9. Reintegrar.
10. Evaluar el desempeño.
11. Determinar las cualificaciones.
12. Sancionar.
13. Despedir.
14. Adoptar y hacer cumplir las normas y los reglamentos razonables.
15. 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.
16. Establecer y hacer cumplir los códigos de vestimenta.
17. Establecer estándares de desempeño.
18. Determinar la cantidad de empleados(as), las funciones que deben realizar y los horarios y lugares de trabajo, incluidas las horas extras.
19. Determinar, establecer, promulgar, enmendar y hacer cumplir las normas de conducta personal, las normas de seguridad y las normas de trabajo.
20. Determinar si se cubrirán las vacantes y cuándo se hará.
21. Establecer los cargos.
22. Descontinuar cualquier función.

23. Crear un nuevo servicio o proceso.
24. Descontinuar, reorganizar o unir algún departamento o sucursal de operaciones.
25. 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).
26. Establecer la duración de los turnos.
27. Cerrar de manera temporal o definitiva toda o una parte de su centro o reubicar dicho centro u operación.
28. Determinar y programar cuándo se deben trabajar horas extras.
29. Determinar la cantidad de empleados(as) que se requiere para dotar de personal al centro, lo que incluye aumentar o disminuir esa cifra.
30. Determinar los niveles de personal requeridos para el centro, lo que incluye aumentar o disminuir esa cifra.
31. 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. Las Partes acuerdan que comportamientos como el acoso no representan un comportamiento profesional o cortés, y no están permitidos. En el Manual del Empleador se incluye más información con ejemplos sobre comportamientos específicos que no se tolerarán. Ni los derechos del (de la) Empleador(a) ni los derechos de la Unión en este CBA o en virtud de la ley se limitarán por esta disposición contractual. 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 Acceso a los Centros por parte de los 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 y por correo electrónico, 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, 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 correo electrónico 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 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 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 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 aprobados por la Coalición entre los Empleados y la Gerencia por una Atención de Calidad. 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 de la remuneración 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).

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: CAPACITACIÓN SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

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.

ARTÍCULO 8: ANTIGÜEDAD, RECORTE DE PERSONAL Y REINTEGRO

8.1 Definición de Antigüedad. La antigüedad de un (una) empleado(a) se definirá como el tiempo que el (la) empleado(a) ha estado trabajando sin tener una interrupción en su empleo, excepto de conformidad con las disposiciones de la Sección 8.4 y que los períodos durante los cuales un (una) empleado(a) se incluye en un recorte de personal, sujeto a las disposiciones de reintegro del Contrato, no se considerarán como una interrupción en el servicio, respecto a cualquier categoría de la unidad de negociación en cualquier centro especializado administrado por Volare y en el que sus empleados(as) estén representados por SEIU Local 503. 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 será determinante en caso de que se requiera realizar una selección entre los (las) empleados(as). Esta Definición de Antigüedad no modificará el concepto existente de que los turnos y la preferencia de vacaciones deben llevarse a cabo según el orden de llegada, a menos que se presenten las solicitudes en el mismo momento exacto.

8.2 Dirección del (de la) Empleado(a) y Número de Teléfono. Será responsabilidad del (de la) empleado(a) mantener informado(a) al (a la) Empleador(a) acerca de su dirección y teléfono actuales y notificar al (a la) Empleador(a) en un plazo de dos (2) semanas, y por escrito, sobre cualquier cambio en su dirección o número de teléfono.

8.3 Pérdida de Antigüedad: Terminación del Vínculo Laboral. No obstante cualquier disposición en contrario que conste en el presente documento, un (una) empleado(a) perderá su antigüedad en todos los casos, por cualquiera de los siguientes motivos:

- 1) Renuncia voluntaria.
- 2) Despido por justa causa.
- 3) No presentarse a trabajar, negarse o bien no poder hacerlo al término de cualquier licencia para ausentarse o período de vacaciones de conformidad con este Contrato, o comenzar a trabajar en cualquier otro lugar durante una licencia para ausentarse sin

la autorización del (de la) Empleador(a), en caso de que el (la) empleado(a) sea capaz desde el punto de vista médico de trabajar en el centro.

- 4) Recorte de personal durante doce (12) meses consecutivos o más, o por la duración del servicio continuo del (de la) empleado(a) con el (la) Empleador(a), lo que resulte de menos duración.
- 5) 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.
- 6) El hecho de que el (la) empleado(a) no avise al (a la) Empleador(a) en el plazo de tres (3) días hábiles a partir de la fecha de recepción del aviso de reintegro mediante correo entregado personalmente al (a la) empleado(a), correo postal certificado (con acuse de recibo) o la última fecha en que se intentó la entrega por correo postal certificado enviado por parte del (de la) Empleador(a) al (a la) empleado(a) a la última dirección que conste en su último registro y por el cual se le solicite que regrese a trabajar en un cargo idéntico o equivalente al que el (la) empleado(a) tenía anteriormente. Cuando el (la) empleado(a) notifique por escrito al (a la) Gerente acerca de números de teléfono y/o direcciones temporales mientras se encuentre de viaje, el (la) Empleador(a) se comunicará con el (la) empleado(a) usando esta información, además de los datos de dirección permanente. El (la) empleado(a) puede tomarse hasta diez (10) días calendario desde la fecha de notificación al (a la) Empleador(a) para regresar al trabajo.

8.4 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 8.3 anterior 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 seis (6) meses de servicio posteriores a la fecha de la recontractación.

8.5 Recortes de Personal y Reducción de Horas. En caso de que sea necesario que el (la) Empleador(a) reduzca su fuerza laboral o la cantidad de horas trabajadas, dichos recortes de personal y reducciones de horas se aplicarán de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- 1) Los recortes de personal se implementarán según las categorías de cada centro. Para cada categoría, en primera instancia se despedirá a los (las) empleados(as) temporales o se recortarán las horas que trabajen, y luego a los (las) empleados(as) en período de prueba y de guardia. Posteriormente, de ser necesario, les seguirán los (las) empleados(as) de medio tiempo. Una vez que se hayan despedido a todos los (las) empleados(as) temporales, en período de prueba, de guardia y a medio tiempo, y en caso de que sea necesario realizar reducciones adicionales de personal u horas, se despedirá a los (las) empleados(as) a tiempo completo de dicha categoría, o se les transferirá del estado de tiempo completo a medio tiempo. Al elegir qué empleados(as) despedir o trasladar del estado de tiempo completo a medio tiempo, el (la) Empleador(a) deberá realizar los recortes por orden inverso de antigüedad, a menos que el (la) Empleador(a) pueda demostrar que el (la) empleado(a) con mayor antigüedad ha presentado un desempeño evidentemente inferior de acuerdo con lo evidenciado según la aplicación de medidas disciplinarias, tales como múltiples advertencias por escrito o suspensiones registradas en el expediente del (la) empleado(a). En este caso, el (la) empleado(a) de mayor antigüedad no podrá ejercer sus “derechos de prelación por antigüedad” según se describe a continuación. Está dentro del único criterio del (de la) Empleador(a) determinar si se deben reducir las horas de una categoría o realizar recortes de personal, a pesar de que cuando se reduce a los (las) empleados(as) de la categoría de estado de tiempo completo a medio tiempo, se les debe dar la opción de ser despedidos(as) y contar con derechos de reintegro de conformidad con este artículo.
- 2) Durante los períodos temporales en los que haya censo bajo, el (la) Empleador(a) reducirá las horas de la siguiente manera:
 - a) 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.

- b) 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 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.
 - c) 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.
 - d) Si el censo del centro disminuye y la cantidad de empleados(as) supera los niveles de asignación de personal necesarios durante más de sesenta (60) 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.
- 3) En los casos en que haya igualdad en la antigüedad, se determinará la prioridad de acuerdo con los últimos cuatro dígitos del número de seguridad social del (de la) empleado(a), y el número menor se considerará como aquel del (de la) empleado(a) con mayor antigüedad.
- 4) 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.

8.6 “Derechos de Prelación por Antigüedad”. Todos(as) los (las) empleados(as) que estén contemplados(as) en el recorte de personal tendrán derecho a desplazar al (a la) empleado(a) con la menor antigüedad de la misma categoría en el mismo turno (MATUTINO, VESPERTINO, NOCTURNO), o cualquier otra categoría del mismo turno, siempre que cuenten con el conocimiento, las habilidades y las capacidades requeridas en función de la descripción de las funciones laborales. Todo(a) empleado(a) que se vea desplazado(a) por otro(a) empleado(a) puede también ejercer cualquier otra opción que tenga a su disposición en virtud de la presente sección, incluido desplazar a un (una) empleado(a) con menor antigüedad de otro turno en la misma categoría u otra categoría, en caso de que cumpla los requisitos anteriores.

8.7 Beneficios del Seguro Médico y Reducciones Temporales en Horas. Ningún(a) empleado(a) de la unidad de negociación perderá sus beneficios de seguro médico por una reducción temporal de horas que tenga lugar, ya sea de manera voluntaria o involuntaria, como consecuencia de un censo bajo. Según se define, una reducción temporal de horas es un período consecutivo de ciento ochenta (180) días. Si la reducción temporal de horas supera los ciento ochenta (180) días, solo se transferirá al (a la) empleado(a) del estado de tiempo completo a medio tiempo de acuerdo con el proceso descrito en el presente artículo. Si un (una) empleado(a) afectado(a) por una reducción del estado de tiempo completo a medio tiempo trabaja a tiempo completo durante noventa (90) días, automáticamente recuperará el estado de empleado(a) a tiempo completo, así como los beneficios del seguro médico, por un período que no será inferior a los ciento ochenta (180) días.

8.8 Empleados(as) con Reducción de Horas o Despedidos(as) que Ocupan Vacantes. Un (una) empleado(a) al (a la) que se le reduzcan las horas, o que se vea afectado(a) por un recorte de personal, puede ocupar una vacante. La selección del turno del (de la) empleado(a) en cuanto a la vacante estará determinada por su antigüedad.

8.9 Reintegro.

- 1) Los (las) empleados(as) que hayan sido despedidos(as) más recientemente por motivo de un recorte de personal ocurrido en los doce (12) meses inmediatamente previos serán los primeros que el (la) Empleador(a) reintegrará, en caso de que se encuentren disponibles y aún cuenten con las cualificaciones para desempeñar el trabajo en cuestión. Se les notificará a los (las) empleados(as) sobre su reintegro luego del recorte de personal mediante correo postal certificado o registrado (con acuse de recibo) dirigido a la última dirección informada del (de la) empleado(a) registrada en el expediente en poder del (de la) Empleador(a). Se enviará una copia de dicho aviso a la Unión. Los (las) empleados(as) despedidos(as) por motivo de un recorte de personal deberán informar al (a la) Empleador(a) en un plazo de tres (3) días hábiles posteriores a la recepción de dicho aviso acerca de su aceptación o no de la correspondiente recontractación. (Los avisos de reintegro que no pueda entregar la oficina postal por motivo de datos de dirección incorrectos del (de la) empleado(a) derivados(as) de su omisión en notificar al (a la) Empleador(a) su dirección correcta, se considerarán recibidos a la fecha en que se intentó la entrega inicial, de acuerdo con lo certificado por la oficina postal). Cuando el (la) empleado(a) notifique por escrito al (a la) Gerente acerca de números de teléfono y/o direcciones temporales mientras se encuentre de viaje, el (la) Empleador(a) se comunicará con el (la) empleado(a) usando esta información, además de los datos de dirección permanente. En caso de que el (la) Empleador(a) no reciba una respuesta en el plazo antes indicado, se reintegrará en su lugar al (a la) empleado(a) siguiente en dicho orden conforme a la lista de antigüedad.
- 2) Si el (la) Empleador(a) requiere con urgencia que un (una) empleado(a) ocupe un cargo, cualquier empleado(a) despedido(a) que esté disponible podrá ser reintegrado(a) de inmediato mediante llamada telefónica y con carácter temporal, a la espera de que se notifique el reintegro de los (las) otros(as) empleados(as) despedidos(as), de acuerdo con lo dispuesto en el presente Artículo. A fin de agilizar el proceso de aviso a los (las) empleados(as) despedidos(as), el (la) Empleador(a) podrá notificar a más de uno (1) de dichos(as) empleados(as) al mismo tiempo.

- 3) El (la) empleado(a) reintegrado(a) deberá presentarse a trabajar en un plazo de diez (10) días calendario después de notificar al (a la) Empleador(a) acerca de su intención de regresar, o de otro modo perderá sus derechos de antigüedad y privilegios relacionados con el 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.

9.2 Realización del Trabajo en la Unidad por Parte de los (las) Supervisores(as) o la Gerencia. El presente Contrato no establecerá límites al personal de supervisión y administrativo respecto al desempeño de cualquier trabajo.

9.3 Empleados(as) de Otros Centros/Empleados(as) Temporales/Agencia. Empleados(as)/subcontratistas. El (la) Empleador(a) puede elegir, a su entera discreción, que empleados(as) de otros centros operados por el (la) Empleador(a) o entidades con las cuales el (la) Empleador(a) esté afiliado(a), empleados(as) temporales y/o empleados(as) de agencias y/o subcontratistas realicen trabajos en la unidad, siempre que lo anterior no ocasione el recorte de personal de la unidad ni la reducción del horario de trabajo regular de los (las) empleados(as) de la unidad.

9.4 Vacantes. Según se define, una vacante es una oportunidad de empleo permanente a tiempo completo o medio tiempo dentro de las categorías laborales del presente Contrato. El (la) Empleador(a) se reserva el derecho exclusivo de determinar si existe una vacante. En caso de que el (la) Empleador(a) no determine que un puesto de trabajo antiguo corresponda a una vacante, se publicará durante un período de siete (7) días calendario el hecho de que dicho puesto de trabajo

antiguo no se considerará como una vacante. Todas las vacantes y cargos nuevos en la unidad de negociación serán publicados por un período de siete (7) días calendario. Las publicaciones deben incluir la categoría laboral, el turno y la tasa salarial. Si el (la) Empleador(a), en su exclusivo criterio, considera que todas las cualificaciones de los (las) trabajadores(as) que se postulen para una vacante son iguales, se ofrecerá el cargo al (a la) trabajador(a) que posea la mayor antigüedad. Sin embargo, si un (una) Empleado(a) que actualmente trabaje dentro de la categoría laboral para la cual existe la vacante desea transferirse al turno, el horario o los días libres de la vacante, puede hacerlo dependiendo de su antigüedad, antes de ocupar la vacante.

ARTÍCULO 10: HORAS DE TRABAJO, PAUSAS Y HORAS EXTRAS

10.1 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 que regularmente están programados(as), pero trabajan un promedio de veinte (20) a treinta (30) horas por semana. Según su definición, el (la) empleado(a) de guardia es aquel que no cuenta con un horario establecido de manera rutinaria, sino que está programado(a) según las necesidades y por menos de veinte (20) horas por semana, y en general para cubrir a los (las) empleados(as) de tiempo completo y medio tiempo que utilicen su tiempo libre remunerado (por su sigla en inglés PTO), o se encuentren de licencia, o bien en los casos en que no haya una cantidad suficiente de empleados(as) a tiempo completo y medio tiempo disponible para satisfacer las necesidades de asignación de personal del centro. 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 por semana. La cantidad promedio de horas de trabajo para efectos de la presente Sección se determinará de acuerdo con todas las horas trabajadas en un período continuo de noventa (90) días. Salvo en los casos en los que el estado de un (una) empleado(a) se vea reducido por problemas de ausencias permanentes, en el caso de que a un (una) empleado(a) se le reduzca obligatoriamente su estado de Tiempo Completo, Medio Tiempo o de Guardia, se realizará de acuerdo con el Artículo 8: Antigüedad, Recorte de Personal y Reintegro, Sección 8.5: Recortes de Personal y Reducción de Horas, la Ley de Licencias por Enfermedad del estado de Oregón (ORS 653.601 a 653.661) y todas las otras secciones del presente Contrato que pudieran aplicar. Los (las) empleados(as) no pueden reducir de manera unilateral su estado de tiempo completo a Medio Tiempo, o de Medio Tiempo a de Guardia sin la autorización por escrito del (de la) Administrador(a). Los (las) empleados(as) que deseen reducir su estado deberán presentar la solicitud correspondiente por escrito antes del 15.º día del mes previo a la entrada en vigor del

cambio, de modo que dicho cambio pueda verse reflejado en el horario del mes siguiente. El (la) Empleador(a) aprobará o rechazará la solicitud por escrito en un plazo de siete (7) días y hará lo posible para adaptar la solicitud de cambio de estado cuando dicho cambio solicitado tenga motivos educativos, médicos o de atención infantil/familiar. No se rechazarán solicitudes de manera injustificada.

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). Sin perjuicio de cualquier otra disposición en sentido contrario contenida en este Contrato, se comprende y acepta que, al elaborar horarios de trabajo u ocupar turnos abiertos, el (la) Empleador(a) siempre puede procurar programar horarios a empleados(as) que recibirán solo el salario básico en lugar de las Horas Extras estatutarias o 1.5 veces la prima en virtud del Contrato.

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 el presente Artículo deberá interpretarse como un límite al derecho del (de la) Empleador(a) a determinar los niveles adecuados de asignación de personal o despido de empleados(as).

10.4 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).

A solicitud de la Unión, el (la) Empleador(a) proporcionará una copia (electrónica o de otro tipo) de los horarios actuales en su centro.

Los horarios de trabajo con patrones rotativos ofrecen previsibilidad a los (las) empleados y al (a la) Empleador(a). En caso de que el (la) Empleador(a) considere necesario cambiar el modelo de horario de trabajo del (de la) empleado(a) por un período indefinido, realizará un esfuerzo de buena fe por brindarle a dicho(a) empleado(a) un aviso con la mayor anticipación posible. Cuando sea posible, el (la) Empleador(a) en primera instancia buscará voluntarios(as) para dichos cambios y cambiará de otro modo la rotación de turnos del (de la) empleado(a) con menor antigüedad dentro de la categoría laboral que satisfaga la necesidad operativa que dio lugar a la necesidad de cambiar las rotaciones de los turnos. Se comprende que periódicamente podrían producirse cambios limitados y temporales en el modelo de rotación de turnos del (de la) empleado(a) con el fin de garantizar una programación equitativa de los días feriados o durante los períodos pico de solicitud de vacaciones. En caso de que el (la) Empleado(a) manifieste por escrito al (a la) Empleador(a) que no podrá cumplir con sus acuerdos de atención infantil y familiar debido al cambio indefinido propuesto en la rotación normal de turnos del (de la) empleado(a), entonces dicho cambio no entrará en vigor hasta que se haya proporcionado al (a la) empleado(a) un plazo total de treinta (30) días desde la fecha de aviso del cambio de horario. 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.

* El término, “atención familiar” se refiere al cuidado de un (una) hijo(a), padre/madre, abuelo(a) o hermano(a), o la familia política de cualquiera de estas personas, o el cuidado de la Pareja de Hecho.

10.5 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. Un (una) empleado(a) que trabaje más de cuarenta (40) horas en una (1) semana laboral recibirá en pago una y media (1 ½) veces su tasa salarial ordinaria por todas las horas trabajadas que excedan las cuarenta (40) horas. Todo el trabajo en horas extras debe estar autorizado por el (la) Empleador(a). El trabajo no autorizado puede implicar medidas disciplinarias.

10.6 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) supervisor(a) deberá programar y aprobar los períodos de descanso y para comer. 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.

10.7 Reloj Biométrico. El (la) Empleador(a) puede implementar medidas o modificar la manera en que realiza el seguimiento y registro de la jornada laboral de los (las) empleados(as).

10.8 Transferencia de Turnos u Horarios. El (la) Empleador(as) puede transferir a un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación a otro turno u horario teniendo en cuenta lo siguiente:

- 1) El (la) Empleador(a) ofrecerá cargos de manera voluntaria por orden de antigüedad, comenzando por el (la) empleado(a) de mayor antigüedad, hasta que se haya agotado la lista.
- 2) En caso de que el (la) Empleador(a) no pueda encontrar un voluntario, este(a) podrá exigir a los (las) empleados(as) que transfieran sus turnos rotando por orden inverso de antigüedad, comenzando por el (la) empleado(a) de menor antigüedad.

10.9 Turnos Abiertos. Cuando los turnos se conozcan con anticipación, el (la) Empleador(a) publicará una lista de los turnos abiertos tan pronto estén disponibles, pero no con más de siete (7) días de anticipación del turno abierto, dejando un plazo para que los (las) empleados(as) de la Unidad de Negociación se registren en dichos turnos. Se puede registrar más de un (una) empleado(a) para el mismo turno. Posteriormente, los turnos disponibles se distribuirán entre los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que se hayan registrado rotando por orden de antigüedad: primero a los (las) empleados(as) que no recibirán Horas Extras, luego a los (las) empleados(as) para quienes el turno adicional no genere una Prima de Turno Consecutivo, y luego, a cualquier empleado(a) cualificado(a) de la Unidad de Negociación.

10.10 Bonificación por Turno de Guardia. El (la) Empleador(a) ocupará los turnos que estén disponibles previo aviso enviado con menos de cuarenta y ocho (48) horas de anticipación o aquellos no se hayan ocupado durante el proceso de Turnos Abiertos anterior, de la siguiente manera:

- 1) Si el (la) Empleador(a) no puede ocupar el turno con un (una) empleado(a) que reciba un salario regular, el (la) Empleador(a) ofrecerá todos los Turnos de Guardia a los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación rotando por orden de antigüedad, comenzando por el (la) empleado(a) con mayor antigüedad: en primera instancia, a los (las) empleados(as) de Guardia para quienes el turno adicional no generaría una Prima de Turno Consecutivo/Tiempo Extra y luego, a cualquier empleado(a)

cualificado(a) de la Unidad de Negociación. El (la) Empleador(a) puede establecer un formulario para permitir que los (las) empleados(as) indiquen su disposición de trabajar y preferencia de turnos, que posteriormente se usará para elaborar una lista rotativa de turnos de guardia en función de la antigüedad. El (la) Empleado(a) podrá actualizar su disposición de trabajar y preferencia de turnos en cualquier momento.

- 2) Cuando un (una) empleado(a) de la unidad acepte un turno de Guardia, se le remunerará con una bonificación de medio turno. En el caso del trabajo distinto a las horas extras, este(a) recibirá en pago una tasa de uno y media (1 ½) veces, y las horas extras se pagarán a una tasa de dos (2) veces la tasa salarial ordinaria del (de la) empleado(a) por todo el tiempo trabajado en cada turno de Guardia. A fin de reunir los requisitos para recibir la bonificación por turnos de Guardia, los (las) empleados(as) deben trabajar a tiempo completo o medio tiempo, y trabajar los turnos programados antes y después del turno extra, a menos que el (la) Empleador(a) haya cancelado el turno o les haya solicitado ofrecerse como voluntarios(as) para cancelarles el turno. La asignación de horas que requieran el ingreso del (de la) empleado(a) 2.5 horas antes del horario de inicio regular o después del horario de finalización del turno programado con regularidad, se considerará como un turno de Guardia en el caso de los (las) empleados(as) a Tiempo Completo y Medio Tiempo.

10.11 Horas Extras y Turnos de Guardia Opcionales. En el caso del (de la) empleado(a), la aceptación de horas extras y turnos de Guardia serán opcionales.

10.12 Horario de Trabajo de los (las) Estudiantes Empleados(as). Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación que hayan firmado un acuerdo de préstamos destinados a la educación con el (la) Empleador(a) y se encuentren cursando un programa de enfermería acreditado, no tendrán la obligación de trabajar más de dieciséis (16) horas por semana.

10.13 Pago por Presentarse a Trabajar. Si el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación se presenta a trabajar en el momento que figura en el horario y ya no es necesario que trabaje en el centro, recibirá un pago mínimo de tres (3) horas y es posible que se le exija trabajar la totalidad o parte de dichas tres (3) horas, a menos que el (la) empleado(a) solicite y firme un formulario para que se le libere del turno sin pago por presentarse a trabajar. Si el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación se presenta a trabajar con motivo de una reunión obligatoria, deberá recibir un pago únicamente por el período de tiempo dedicado a dicha reunión.

10.14 Cancelación de Turnos de Empleados(as) y de “Estatus en Espera”. En caso de que el (la) Empleador(a) deba cancelar el turno de un (una) empleado(a), el (la) Empleador(a)

seguirá el proceso definido en el Artículo 8: Antigüedad, Recorte de Personal y Reintegro, y proporcionará a los (las) empleados(as) un aviso, con al menos, una (1) hora de anticipación. Si el (la) Empleador(a) le pide al (a la) empleado(a) que no se presente a trabajar pero que se encuentre disponible en caso de que se le deba convocar (“estatus en espera”) y el (la) empleado(a) lo acepta, entonces este estará disponible en el estatus en espera por no más de dos (2) horas y recibirá un estipendio de veinticinco dólares (\$25) que se incluirá en el salario ordinario regular.

10.15 Aprobación del (de la) Supervisor(a) para Cambios de Turno. Siempre y cuando no se incurra en costos por horas extra, los (las) empleados(as) pueden cambiar turnos, 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) Supervisor(a). Dicha aprobación no podrá ser denegada de manera injustificada.

10.16 Empleados(as) de Guardia. Sujetos(as) a las prioridades de horarios descritas en la Sección 10.2 anterior, los (las) empleados(as) de Guardia no tendrán un horario programado, salvo en caso de ausencia de un (una) empleado(a) a tiempo completo o medio tiempo que regularmente esté programado(a), o si no se pueden satisfacer las exigencias actuales de carga laboral. Los (las) empleados(as) de Guardia no reúnen los requisitos para recibir la bonificación por turno de Guardia.

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 que el (la) Empleador(a) les solicite hacerlo, recibirán una comida de cortesía o un pase para intercambiar por alimentos.

10.18 Horas Extras en Días Consecutivos. Todas las horas trabajadas en el sexto (6.º) día y días consecutivos de trabajo se remunerarán a una y media (1 1/2) veces la tasa salarial hasta que se ofrezca al (a la) empleado(a) un día de descanso*, siempre que los cinco (5) turnos anteriores al sexto (6.º) día consecutivo* trabajado sean de, al menos, cinco (5) horas, sin incluir ningún período para comer no remunerado (a menos que la duración del turno regular del [de la] empleado[a] sea inferior a las cinco [5] horas, en cuyo caso los turnos anteriores deberán ser de, al menos, dos [2] horas). Los cambios de horario solicitados por el (la) empleado(a) o que se produzcan cuando los (las) empleados(as) tengan permitido “intercambiar” turnos, o en razón de que el (la) empleado(a) asista a reuniones, realice servicios internos, asista a cursos de educación continua u otro tipo de capacitación en un día libre programado, que acumulen un período de días consecutivos, no incurrirán en la prima.

*Si se le ofrece al (a la) empleado(a) la opción de tomarse un día libre del horario regular, el (la) empleado(a) podrá optar por trabajar el turno programado de manera regular, pero dicho turno no se tendrá en cuenta para determinar la cantidad de turnos consecutivos del (de la) empleado(a) y se remunerará a una tasa salarial regular, a menos que la ley exija una tasa más alta.

Si el (la) empleado(a) elige o se ofrece voluntariamente a trabajar en un horario que resulte en seis o más días consecutivos de trabajo, se le pagará a una tasa salarial regular, a menos que la ley exija una tasa más alta.

10.19 Mandatos. Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación no tendrán la obligación de trabajar fuera de su turno programado, salvo en circunstancias inusuales. Un ejemplo de circunstancias inusuales puede incluir ausencias no planificadas por enfermedad y/o mal tiempo. En el futuro, los turnos que carezcan de personal suficiente con ausencias inesperadas no se considerarán una circunstancia inusual. Esto con el fin de prevenir mandatos por su uso como herramienta regular para cubrir turnos, a su vez protegiendo la capacidad de los (las) empleadores(as) de garantizar la seguridad de los (las) residentes en situaciones de emergencia de dotación de personal.

Durante una emergencia donde el (la) empleado(a) de la unidad de negociación sea obligado(a) a trabajar fuera de su turno programado, los (las) empleados(as) recibirán una prima de turno extra de \$5.50 la hora, adicional a su tasa básica salarial. Si se ofrecen a trabajar, serán elegibles para recibir una bonificación por turnos extra de la unión, y 1 hora de PTO por cada aumento que trabaje un (una) Empleado(a) de la Unidad de Negociación (por su sigla en inglés BUE), con máximo 4 horas de PTO.

Ningún(a) empleado(a) de la unidad de negociación será obligado(a) a trabajar más de 4 horas fuera de su turno regular.

Ningún(a) empleado(a) de la unidad de negociación será obligado(a) por mandato a trabajar más de una vez por cada 60 días calendario continuos. El mandato Emergente se realizará en orden de antigüedad rotativo, comenzando por los (las) BUE con menor antigüedad en turno, siguiendo con el resto de los (las) BUE en turno.

Se notificará del mandato a los (las) empleados(as) de la unidad de negociación al menos 2 horas antes de finalizar el turno, excepto en circunstancias extremas.

Volare hará uso de los siguientes ratios para Asistentes de Enfermería Certificados(as) (por su sigla en inglés CNA) para determinar el mandato para los CNA:

Turno diurno: 01:10 a. m.

Turno vespertino: 01:12 a. m.

Turno nocturno: 01:20 a. m.

10.20 Personal. El (la) Empleador(a) y todos(as) los (las) empleados(as) comprenden que la ley estatal solicita hacer que las necesidades de los asilos para ancianos sean primordiales al determinar el número y las categorías del personal de enfermería que se necesita para brindar atención a los (las) 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.

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 a través de mensajes de texto u otro método tecnológico. 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 de las cláusulas contractuales 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.

ARTÍCULO 11: REMUNERACIÓN

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.

Aumentos No Programados en el Pago/Escala Salarial. Las partes acordarán, de manera mutua y por escrito, aumentar las tasas salariales por hora, las tasas iniciales y las escalas salariales de los (las) miembros de la unidad de negociación por el (los) valor(es) superior(es) al (a los) especificado(s) anteriormente, durante la vigencia del contrato.

11.1 Tasas de Contratación. Todos(as) los (las) empleados(as) de la unidad de negociación contratados(as) deberán ubicarse en la escala salarial correspondiente. No se ubicará a ningún(a) empleado(a) en niveles intermedios, hasta un máximo del nivel de 10 años, en función de los años de experiencia *completados* en la categoría laboral específica u otros *años de experiencia relevante completados*. La experiencia relevante deberá incluir experiencia de trabajo verificable fuera del estado. Por ejemplo, un (una) CNA con licencia por cinco (5) años en California que acepte un empleo con Volare en Oregón será ubicado(a) como mínimo en el nivel 5 de la escala salarial. Si el (la) mismo(a) CNA trabajó por dos años como CNA con licencia en Oregón con otro(a) empleador(a) y luego acepta trabajar con Volare, dicho(a) empleado(a) será ubicado como mínimo en el nivel 7 de la escala salarial (5 años con licencia en California + 2 años con licencia en Oregón).

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 (ambos[as]) en el nivel de 10 años de la escala salarial correspondiente de CNA. De manera posterior a la formalización del nuevo contrato colectivo de trabajo, las partes tendrán 45 días calendario para asegurar mutuamente que cada empleado(a) de la unidad de negociación sea ubicado(a) en su nivel correcto de las escalas salariales.

Aumentos en las Escalas Salariales y el Costo de Vida.

- El 1.º de octubre del 2024, el (la) Empleador(a) implementará la tabla salarial a continuación, lo que representa un aumento del 3 %.
- El 1.º de julio del 2025, el (la) Empleador(a) aumentará en un 1 % la tabla salarial para cada categoría de cada nivel.
- El 1.º de octubre del 2025, cada nivel de la escala salarial tendrá un aumento del 3 % por cada categoría laboral.
- El 1.º de octubre del 2026, cada nivel de la escala salarial tendrá un aumento del 3 % por cada categoría laboral.

En las fechas 01/10/24, 01/07/25, 01/10/25 y 01/10/26, cualquier empleado(a) que devengue un salario por encima de la tasa salarial del nivel 10 recibirá el valor total del aumento salarial (por ejemplo, el 01/10/24, los [las] empleados[as] que devenguen un salario por encima de la escala salarial recibirán un aumento del 3 % en su salario básico).

- A partir del 01/10/24, cualquier empleado(a) que devengue un salario por encima de la tasa salarial de nivel 10 del 01/10/23, recibirá el valor total del aumento salarial.
- A partir del 01/07/25, cualquier empleado(a) que devengue un salario por encima de la tasa salarial de nivel 10 del 01/10/24, recibirá el valor total del aumento salarial.
- A partir del 01/10/25, cualquier empleado(a) que devengue un salario por encima de la tasa salarial de nivel 10 del 01/07/25, recibirá el valor total del aumento salarial.
- A partir del 01/10/26, cualquier empleado(a) que devengue un salario por encima de la tasa salarial de nivel 10 del 01/10/25 recibirá el valor total del aumento salarial.

A partir del 1.º de octubre del 2024, el 1.º de octubre del 2025 y el 1.º de octubre del 2026, cada empleado(a) de la unidad de Negociación será promovido(a) al siguiente nivel de la escala salarial revisada del (de la) Empleador(a), o al nivel de la escala salarial correspondiente en función de los años de experiencia completados (según se define para los [las] empleados[as] de atención con licencia, incluidos CNA y CMA, como fecha de licencia) en determinada categoría laboral u otros años completados de experiencia relevante, el nivel que sea mayor.

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.

Traslados a una categoría laboral con una tasa inicial más alta: 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 inferior a una categoría laboral con una tasa inicial superior se ubicarán en el nivel de la escala correspondiente a la nueva categoría laboral del (de la) empleado(a) que se acerque más a la tasa actual del (de la) empleado(a), pero que ofrezca un aumento. Por ejemplo, si un (una) asistente de nutrición ubicado(a) en el nivel de 5 años de la escala salarial para asistentes de nutrición que gane \$14.27/hora se traslada a un cargo de CNA, se ubicaría en el nivel más cercano a la escala salarial/de contratación de CNA correspondiente, pero superando los \$14.27.

11.2 Sin Reducciones. Nada de lo contenido en este Contrato tendrá como resultado una reducción de las tasas salariales por hora de los (las) empleados(as), con la excepción de los errores administrativos temporales en las nóminas.

11.3 Diferenciales de Cargos. El diferencial de cargos entre categorías laborales deberá permanecer acorde con las Escalas Salariales para cada centro, y se incrementará según se mencionó anteriormente.

11.4 Cheques de Pago/Tarjetas de Pago y Comprobantes de Pago. Los (las) empleados(as) contarán con tres (3) opciones para el pago de nómina. Pueden completar un Formulario de depósito directo (Direct Deposit Form) y solicitar que sus salarios se depositen directamente en una cuenta bancaria/de cooperativa de crédito de su elección, o pueden usar una tarjeta de pago que se les entregará durante su primera semana de trabajo, o pueden

presentar una solicitud por escrito para recibir un cheque impreso convencional. Los (las) nuevos(as) empleados(as) recibirán el primer cheque de pago en el centro, al igual que los (las) empleados(as) que elijan recibir un cheque de pago impreso. Después del primer cheque de pago, los (las) empleados(as) recibirán su pago por medio de una tarjeta, un depósito directo o un cheque impreso, según su preferencia.

Después de recibir el primer cheque de pago, los comprobantes de pago del (de la) empleado(a) podrán consultarse en línea. El centro cuenta con un terminal disponible para que los (las) empleados(as) puedan acceder a sus comprobantes de pago en línea y obtengan una copia impresa, si así lo desean. En caso de que un (una) Empleado(a) necesite ayuda para acceder a su comprobante de pago, puede solicitarla a un (una) integrante de la oficina comercial del centro.

Los comprobantes de cheques de los (las) empleados(as) incluirán la siguiente información:

- Tasa salarial
- Horas extras y/o pago de primas y horas
- Deducciones voluntarias
- Salario bruto (correspondiente al período y del año hasta la fecha)
- Deducciones estatutarias
- Acumulaciones del PTO/licencias por enfermedad

Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación recibirán sus cheques de pago antes de las 6:30 a. m. del día de pago, sin condiciones previas. Los (las) empleados(as) de la unidad de negociación no estarán en la obligación de asistir a reuniones ni desempeñar función alguna para el (la) Empleador(a) distinta a firmar un acuse de recibo del cheque de pago, como condición para recibirlo. Si un día de pago cae en un día feriado bancario, los cheques estarán disponibles antes de las 6:30 a. m. del día hábil anterior.

11.5 Trabajo en Varias Categorías Laborales. Cuando un (una) empleado(a) trabaje en dos o más categorías, se le pagará según la tasa del cargo y corresponderá a todo el tiempo trabajado en dicho cargo. En caso de que trabaje en distintos cargos dentro de un departamento, el (la) Empleado(a) de la Unidad de Negociación recibirá un pago según su tasa salarial más el diferencial del cargo correspondiente para todas las horas trabajadas en dicho cargo. En caso de situaciones de emergencia, cuando el (la) Empleador(a) solicite a un (una) empleado(a) que trabaje en otro departamento o categoría laboral, dicho(a) empleado(a) no incurrirá en pérdida salarial alguna y

recibirá el pago según su tasa salarial regular. Cuando un (una) empleado(a) se traslade o solicite trabajar en un departamento o una categoría laboral diferente, recibirá su pago de acuerdo con la escala salarial.

11.6 Tasas Diferenciales por Turnos. Todos(as) los (las) empleados(as) de la unidad de negociación recibirán diferenciales por turno correspondientes a todas las horas trabajadas en dicho turno, según se describe a continuación en la tabla de diferenciales de turno. Estos diferenciales de turno se aplicarán como pagos mínimos en todos los centros representados por SEIU Local 503.

Diferencial por Turno.

Turno	Tiempo	Monto
Turno vespertino	2:00 p. m. - 10:00 p. m.	\$0.50 la hora
NOCTURNO	10:00 p. m. - 6:00 a. m.	\$0.75 la hora
Diferencial por fin de semana	Viernes a las 10:00 p. m. hasta el lunes a las 6:00 a. m.	\$1.00 la hora

11.7 Tasa Diferencial por Capacitación. Los (las) empleados(as) de la unidad de negociación que tengan asignada la tarea de capacitar/orientar a los (las) empleados(as) recibirán una remuneración de quince dólares (\$15) por cada día dedicado a la capacitación. El (la) instructor(a) recibirá su pago durante el primer período de pago posterior al momento en el que el (la) nuevo(a) empleado(a) complete un día de capacitación. Siempre que el (la) nuevo(a) empleado(a) conserve su trabajo por un plazo de noventa (90) días posteriores a la fecha de contratación o traslado, el (la) instructor(a) recibirá un pago de quince dólares (\$15) adicionales por cada día dedicado a la capacitación en el primer período de pago posterior al plazo de noventa (90) días transcurridos desde la fecha de contratación del (de la) nuevo(a) empleado(a). Para fines de ofrecer el tiempo de capacitación adecuado, el (la) Empleador(a) hará todos los esfuerzos razonables para garantizar que la cantidad de residentes asignada esté basada en un solo cargo. Los (las) Empleados(as) de la Unidad de Negociación tendrán la oportunidad de agregar sus aportes en cuanto a la elaboración de un programa de capacitación de los (las) instructores(as) a través del Comité de la Gerencia y los Empleados u otro proceso acordado mutuamente.

11.8 Bonos de Permanencia. La intención de los bonos de permanencia es disminuir la rotación de los (las) empleados(as) e incentivar a los (las) empleados(as) a largo plazo para que continúen trabajando en Volare Healthcare. 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).

1. Bonos de Permanencia tras Cumplirse la Fecha de Aniversario (es decir, la Fecha de Contratación):
 - Valor del bono por el 1.^{er} aniversario \$100
 - 3.^{er} aniversario \$300
 - 5.^o aniversario \$500
 - 8.^o aniversario \$800
 - 10.^o aniversario \$1,000
 - 15.^o aniversario \$1,500
 - 20.^o aniversario \$2,000
 - 30.^o aniversario \$3,000
 - 40.^o aniversario \$4,000

A fin de implementar este nuevo beneficio de permanencia, el 1.^o de diciembre del 2024, el (la) Empleador(a) debe pagar el bono de permanencia a cada empleado(a) cuya fecha de aniversario se celebre en los niveles de 10, 15, 20, 30 y 40 años.

Por ejemplo, el 1.^o de diciembre del 2024, una persona que haya sido empleado(a) por 11 años recibirá la bonificación de 10 años por \$1,000; una persona que haya sido empleado(a) por 16 años recibirá la bonificación de 15 años por \$1,500; una persona que haya sido empleado(a) por 18 años recibirá la bonificación de 15 años por \$1,500; una persona que haya sido empleado(a) por 22 años recibirá la bonificación de 20 años por \$2,000; una persona que haya sido empleado(a) por 31 años recibirá una bonificación por \$3,000; y una persona que haya sido empleado(a) por 41 años recibirá una bonificación \$4,000.

ARTÍCULO 12: SEGURO MÉDICO Y DENTAL/SEGURO DE VIDA Y POR INCAPACIDAD

Beneficios del Seguro. Los (las) empleados(as) de la Unidad de Negociación serán elegibles para recibir los mismos beneficios médicos, dentales, de seguro de vida y por discapacidad, bajo los mismos términos, criterios y elegibilidad que existan al momento de la fecha de entrada en vigencia del presente

Contrato. El (la) Empleador(a) tendrá el derecho de agregar, eliminar o modificar dichos beneficios y políticas de manera unilateral y a su entera discreción, sin obligación alguna de negociar, siempre que dichos cambios se apliquen de manera proporcional a todos(as) los (las) empleados(as) de Volare en Oregón (pertenecientes y no pertenecientes a los cargos de gerencia).

Trabajo Legislativo Conjunto. Las partes acuerdan trabajar conjuntamente para apoyar la financiación continua del Fondo de Atención de Salud para la Fuerza Laboral Indispensable de Oregón (al que se hará referencia en este acuerdo como Fondo de Atención de Salud para la Fuerza Laboral Indispensable (en adelante el “Fondo”).

Participación del (de la) Empleador(a) en el Fideicomiso de Atención de Salud para la Fuerza Laboral Indispensable.

A partir del 1.º de enero del 2025, la tasa del Aporte al Fondo del (de la) Empleador(a) es de \$517 por empleado(a) al mes. Una vez que el (la) Empleador(a) se una al Fideicomiso (fecha esperada el 1.º de marzo del 2025), el (la) Empleador(a) debe pagarle al Fondo mensualmente a más tardar el día 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) de la unidad de negociación que sean elegibles y se inscriban en la cobertura de seguro médico proporcionada por el Fondo deberán pagar las siguientes primas mensuales, las cuales se recolectan y conservan por el (la) Empleador(a) a través de documentos de Fideicomiso:

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

A partir del 1.º de enero del 2026 y el 1.º de enero del 2027, si los (las) Fideicomisarios(as) aumentan el monto de la prima mensual, ocurrirá lo siguiente:

1. 0 % a 5 %: no aumenta la prima del (de la) empleado(a).
2. 5 % a 10 %: La prima del (de la) empleado(a) aumenta al mismo monto por nivel de selección de atención de salud.

Cobertura Dental y de la Visión. En caso de que el Fondo de Atención de Salud para la Fuerza Laboral Indispensable (por su sigla en inglés EWHT) ofrezca cobertura dental y de la visión a los (las) empleados(as) de la unidad de negociación, el (la) Empleador(a) cubrirá el 100 % del costo.

Control de Costos:

1. Cada centro hará un aporte al Fondo por todos(as) los (las) empleados(as) inscritos(as) en la cobertura de seguro de atención de salud proporcionada por el Fondo, tal como lo determinen los (las) fideicomisarios(as) del Fondo.
2. Cada centro acepta regirse por los términos del Contrato y la Declaración de Fideicomiso vigentes que rigen el funcionamiento del Fondo y acepta a los (las) Fideicomisarios(as) Empleadores(as) del Fondo como sus representantes;

sin embargo, el presente contrato sustituirá y regirá en caso de cualquier disposición que entre en conflicto entre la Declaración de Fideicomiso y este contrato.
3. El Fondo determinará las reglas de elegibilidad para la cobertura, los períodos de espera para la misma y los beneficios que se proporcionarán a los (las) empleados(as) y a sus dependientes.
4. **Derecho de Reapertura, Reservas.** Las partes acuerdan que si las reservas del Fondo quedan por debajo de los ocho (8) meses, el Fideicomiso notificará al (a la) Empleador(a) y se dará lugar a un derecho de reapertura para discutir los impactos del aumento en los costos del seguro médico. Entre las posibles opciones está aumentar las primas mensuales de los (las) empleados(as), explorar proveedores de atención de salud adicionales para el siguiente año del plan, etc.
5. **Derecho a una Reapertura, Aumento del 10 %.** Si la implementación de una ley federal o estatal resulta en un cambio importante en el costo que asume el (la) Empleador(a) para proporcionar el seguro médico, o si los (las) fideicomisarios(as) del Fondo aumentan la prima total de un (1) año del plan al siguiente año por el diez por ciento (10 %) o más, previa solicitud de una de las partes, las partes revisarán de nuevo este Contrato con el propósito limitado de realizar una negociación de buena fe para abordar el (los) efecto(s) de dicho(s) cambio(s). Las partes revisarán el historial de todos los aportes al seguro médico y la (las) suspensión(es) de los aportes del (de la) empleador(a) predecesor(a). Las partes considerarán establecer una Suspensión

de los Aportes adicional con el fin de abordar el cambio importante en el costo que asume el (la) Empleador(a) para proporcionar el seguro médico, de haber uno. Si, después de la negociación de buena fe y hasta noventa (90) 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:

1. Suspensión de los aportes iniciales: si los aportes al seguro médico agregados del año hasta la fecha de la Empresa para la cobertura del seguro médico de todos(as) sus participantes del Fondo (excluidos los pagos complementarios de Medicaid pagados al Fondo) en el 2025 superan el costo agregado de las 62 primas de la Empresa para proporcionar cobertura del seguro médico para el mismo período en el 2024, la Empresa no estará obligada a realizar aportes al Fondo en nombre de sus empleados(as) participantes para el mes siguiente. Este mes se denominará “**Suspensión de los Aportes**”. Después del mes de posponer los aportes, se reanudará la obligación regular de aporte de la Empresa al Fondo para cada uno de sus Centros, según los términos de este Contrato.
2. Suspensión de los Aportes por segunda vez: luego de suspender los aportes iniciales en el 2023, si los aportes totales del año hasta la fecha de la Empresa para la cobertura del seguro médico de todos(as) sus participantes al Fondo (excluidos los pagos complementarios de Medicaid pagados al Fondo) en el 2026 superan de nuevo el costo agregado de la prima de la Empresa para proporcionar cobertura de seguro médico durante el mismo período en el 2025 más el valor financiero de la Suspensión de los Aportes iniciales, la Empresa no estará obligada a hacer aportes al Fondo en nombre de sus empleados(as) participantes durante el mes siguiente.
3. Por ejemplo: Si como resultado de los aportes de \$1 millón (excluidos los pagos complementarios de Medicaid transferidos) pagados al Fondo por la Empresa desde enero del 2024 hasta diciembre del mismo año, los aportes totales del (de la) Empleador(a) al Fondo en el 2024 exceden el gasto anterior de \$750,000 de la Empresa en el 2023, entonces la Empresa tendría derecho a un Período para Posponer los Aportes y no estaría obligada a remitir ningún aporte al Fondo en nombre de sus participantes en enero del 2025. A partir de febrero del 2025, la Empresa reanudaría su obligación regular de aportes al Fondo.

ARTÍCULO 13: DÍAS FERIADOS

13.1 Días Feriados. Los siguientes se reconocerán como días feriados:

- Día de Año Nuevo
- Pascua
- Día de los Caídos
- Juneteenth
- Día de la Independencia
- Día del Trabajo
- Día de Acción de Gracias
- Navidad

Si un (una) empleado(a) que celebra un día feriado diferente a aquellos mencionados anteriormente solicita dicho día libre, el (la) Empleador(a) hará todos los esfuerzos razonables para otorgar dicha solicitud.

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

13.3 Pago de Primas de Días Feriados. A los (las) empleados(as) de la unidad de negociación se les pagará una y media veces su salario básico por hora por todas las horas efectivamente trabajadas en el día feriado reconocido. A los (las) empleados(as) de la unidad de negociación se les pagará el doble del tiempo de su salario básico por hora por todas las horas efectivamente trabajadas en el Día de Acción de Gracias y Día de Navidad. Los (las) empleados(as) deben trabajar durante los turnos programados tanto antes como después del día feriado, a fin de recibir su pago de la prima por días feriados, a menos que el (la) Empleador(a) haya cancelado el turno o les haya solicitado ofrecerse como voluntarios(as) para cancelarles el turno. Si el (la) empleado(a) no trabaja su turno programado ni antes ni después del día feriado trabajado, el (la) empleado(a) recibirá como remuneración el tiempo regular de las horas trabajadas el día festivo, a menos que el (la) Empleador(a) haya cancelado el turno o les haya solicitado ofrecerse como voluntarios(as) para cancelarles el turno.

13.4 Día Feriado por Ceremonia de Nacionalización. Un (una) empleado(a) puede tomar libre un día completo de trabajo (en régimen de tiempo remunerado) para asistir a su propia ceremonia de nacionalización. Este(a) empleado(a) debe notificar al (a la) Empleador(a) tan

pronto como sea posible y conveniente, dadas las circunstancias. El (la) Empleador(a) puede solicitar al (a la) empleado(a) una verificación que respalde la solicitud de tiempo libre.

ARTÍCULO 14: TIEMPO LIBRE REMUNERADO

Se ofrecerá tiempo libre remunerado, según lo establecido en este Artículo, para los fines de descanso, relajación, interrupciones planificadas y no planificadas del lugar de trabajo, o para asistir a asuntos personales, incluida la Licencia por Enfermedad de Oregón. Todo PTO se calculará con base en la tasa básica salarial del (de la) empleado(a).

14.1 Elegibilidad. Los (las) empleados(as) nuevos(as) no serán elegibles para recibir el tiempo libre remunerado durante los primeros noventa (90) días de su período de servicio. Sin embargo, durante este período dichos(as) empleados(as) acumularán PTO, y ese tiempo se considerará obtenido y disponible para su uso después de que completen los noventa (90) días de su período de servicio. A partir de entonces, el tiempo acumulado adquirirá el carácter de tiempo obtenido para el siguiente período de pago después de su acumulación. Los (las) empleados(as) de guardia no son elegibles para recibir PTO, pero acumularán horas derivadas de la Licencia por Enfermedad de Oregón a una tasa de una (1) hora por cada treinta (30) horas trabajadas, y utilizarán la licencia por enfermedad de acuerdo con el Reglamento para Licencias Remuneradas por Enfermedad Obligatorias del Estado de Oregón, y sujeto a las limitaciones permitidas por tales reglamentos.

14.2 Disponibilidad. Los empleados no pueden tomar PTO antes de que realmente lo obtengan. A partir de entonces, las horas de PTO están disponibles para su uso en el período de pago después de la fecha en que se acumula el tiempo de PTO. El saldo del PTO de un empleado no superará el PTO máximo obtenido que figure en el cronograma a continuación.

14.3 Acumulación. Un (una) empleado(a) acumulará horas de tiempo libre remunerado con todas sus horas pagadas (hasta ochenta [80] horas por período de pago) en función de sus años de servicio, que aumentarán en la fecha de aniversario de su contratación con el (la) Empleador(a), de acuerdo con el siguiente cronograma:

Años de servicio	Tasa acumulada	PTO anual acumulado	PTO máximo obtenido
De 0 a 12 meses	0,0385	80 horas	

12 a 60 meses (2 a 5 años)	0,0654	136 horas	176 horas
60 a 180 meses (6 a 15 años)	0,0885	184 horas	224 horas
Más de 15 años	0,1077	224 horas	264 horas

Para recibir la cantidad máxima de PTO, el (la) empleado(a) deberá acreditar, como mínimo, ochenta (80) horas pagadas en cada período de pago con un máximo de 2080 horas pagadas por año (veintiséis [26] períodos de pago). Si se multiplica la tasa acumulada por las 2080 horas de un (una) empleado(a) con dos años de servicio (0.0654), la persona habrá obtenido 136 horas de PTO en ese año.

Una persona que tenga menos de ochenta (80) horas pagadas por período de pago obtendrá menos PTO, dado que se reduce la cantidad de horas pagadas. Por ejemplo: una persona que acredite veinte (20) horas pagadas a la semana durante cincuenta y dos (52) semanas contará con 1,040 horas pagadas. Las 1,040 horas pagadas posteriormente estarán sujetas a la tasa acumulada de 0.0654, y el (la) empleado(a) obtendrá un máximo de 68 horas de PTO.

14.4 Oferta de Incentivos. Para fines de evitar una pérdida y recompensar a quienes utilizan sus horas de PTO eficazmente, un (una) empleado(a) de la unidad de negociación puede cobrar en efectivo hasta cuarenta (40) horas del PTO obtenido por año. Dichos cobros en efectivo pueden tener lugar en cualquier momento del año en aumentos mínimos de ocho (8) horas. Si el (la) supervisor(a) y el (la) empleado(a) no pueden programar el PTO del (de la) empleado(a), lo que supondría una pérdida por parte del (de la) empleado(a) de su PTO, se renunciará al PTO máximo obtenido hasta que pueda programarse. Los (las) empleados(as) de guardia no pueden cobrar en efectivo las horas derivadas de la Licencia por Enfermedad de Oregón.

14.5 Solicitud de Tiempo Libre Remunerado. Los (las) empleados(as) que soliciten una interrupción planificada en su trabajo deben solicitar dicho tiempo libre por escrito antes del decimoquinto (15.º) día del mes para el horario del mes siguiente. El (la) Empleador(a) aprobará o negará la solicitud por escrito en un plazo de una (1) semana, exceptuando días feriados. Las solicitudes de tiempo libre remunerado realizadas con más de dos (2) meses de anticipación no serán rechazadas sin causa justificada. Las solicitudes escritas del PTO pueden realizarse hasta con seis (6) meses de anticipación al tiempo libre solicitado. La incapacidad de prever necesidades relativas al censo y asignación de personal no constituirá un motivo para rechazar dichas solicitudes. Las solicitudes escritas se tendrán en cuenta según el orden de recepción.

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

14.6 Reportarse Enfermo. Las interrupciones no planificadas en el trabajo requieren que el (la) empleado(a) notifique a su supervisor(a) antes del inicio del turno (o a otra persona designada) al menos con dos (2) horas de anticipación. Cuando las circunstancias impidan que un (una) empleado(a) proporcione tal aviso adecuado, el (la) empleado(a) notificará la situación tan pronto como sea posible. En todos los casos, la posibilidad y el momento en que un (una) empleado(a) puede proporcionar de forma factible un aviso dependerá de los hechos y circunstancias individuales de cada situación. Las solicitudes para usar el PTO con el fin de cubrir ausencias por motivos de salud definidos en ORS 653.616, no se rechazarán. Las solicitudes para usar el PTO con otros fines no se rechazarán de manera injustificada. La incapacidad de prever necesidades relativas al censo y asignación de personal no constituirá un motivo para rechazar dichas solicitudes, pero los déficits en la asignación de personal pueden tenerse en cuenta. Los (las) empleados(as) de la unidad de negociación no estarán obligados(as) a conseguir su propio reemplazo cuando se reportan enfermos(as). Si el (la) empleado(a) no completó el Leave Request Form (Formulario de solicitud de licencia) antes de tomarse la licencia, este deberá completarse en un plazo de tres (3) días hábiles posteriores a la reincorporación al trabajo.

14.7 Pago Final a la Terminación del Vínculo Laboral. El (la) empleado(a) que renuncie con aviso por escrito enviado con al menos catorce (14) días calendario de anticipación recibirá el pago de sus horas de PTO obtenidas en su último cheque.

Los (las) empleados(as) que renuncien por medio de un aviso adecuado deben trabajar todos los turnos programados durante el período del aviso, a fin de ser elegibles para recibir el pago de las horas de PTO no utilizadas, a menos que su ausencia se deba a un cambio de horario aprobado, o a una licencia legalmente protegida, como por ejemplo la Ley de Licencia Familiar de Oregón (por su sigla en inglés OFLA) o la Ley de Licencia Médica y Familiar (por su sigla en inglés FMLA). El uso del tiempo de licencia aprobado, o las modificaciones de horario aprobadas (como la cancelación de un turno programado con aviso adecuado), no se contarán en contra del (de la) empleado(a) para efectos del pago del PTO.

Los (las) empleados(as) despedidos(as) con justa causa no son elegibles para recibir PTO.

ARTÍCULO 15: LICENCIA REMUNERADA

Los (las) empleados(as), después de su período de prueba, tendrán derecho a recibir una licencia remunerada como se describe a continuación:

15.1 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 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.

Los (las) empleados(as) son responsables de iniciar la solicitud y obtener la aprobación del supervisor para el uso de dicho tiempo libre. Es posible que los (las) empleados(as) deban presentar una verificación respecto a su necesidad de tomar dicho tiempo libre.

15.2 Licencia por Servicio como Jurado. Si un (una) empleado(a) de la unidad de negociación es convocado para prestar servicio como jurado, deberá informar a su supervisor(a) en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas posteriores a recibir la citación.

El (la) Empleador(a) adaptará el tiempo libre del (de la) empleado(a) para efectos del servicio como jurado. El (la) Empleador(a) pagará al (a la) empleado(a) de la unidad de negociación su salario ordinario por no más de ocho (8) horas al día durante un máximo de diez (10) días hábiles, para cualquier período de doce (12) meses. Por concepto del pago por el servicio como jurado que supere los diez (10) días hábiles, el (la) empleado(a) recibirá un estipendio de cincuenta (\$50) dólares al día.

El (la) empleado(a) podrá conservar el pago que le realice el tribunal. El pago por el servicio como jurado solo se otorgará por dicho servicio realizado de lunes a viernes. Si el (la) empleado(a) es relevado(a) del servicio como jurado y quedan cuatro (4) horas o más de la jornada laboral, se espera que regrese al trabajo. Para recibir su pago por el servicio como jurado, el (la) empleado(a) debe solicitarle al (a la) secretario(a) del tribunal que firme el formulario de la notificación de servicio como jurado, que indica el momento en que se relevó al (a la) empleado(a) de dicho servicio. El (la) empleado(a) entregará dicho documento al (a la) Coordinador(a) de Nómina del centro. El tiempo dedicado al servicio como jurado no se descontará del PTO acumulado del (de la) empleado(a).

Si el (la) empleado(a) trabaja durante el turno nocturno, puede solicitarle al (a la) Administrador(a) una licencia para prestar servicio como jurado durante el día antes de tener que presentarse ante

el tribunal, en caso de que el intervalo del tiempo entre su turno y el proceso judicial no le permitirá contar con un período razonable para descansar. El (la) Administrador(a) puede elegir liberar al (a la) empleado(a) de un turno parcial, si esto le brinda el tiempo razonable para descansar antes de presentarse a prestar servicio como jurado.

15.3 Licencia por Servicio como Testigo. Cada vez que el (la) Empleador(a) le solicite a un (una) empleado(a) de la unidad de negociación que se presente como testigo, seguirá recibiendo su salario completo.

15.4 Tiempo de Ausencia por Servicio como Delegado(a) de Negociación. El (la) Empleador(a) le otorgará dicha licencia a los (las) empleados(as) de la unidad de negociación que la Unión haya nombrado como delegados(as) de negociación para asistir a negociaciones colectivas durante las horas de trabajo regulares del (de la) empleado(a) sin pérdida de la remuneración, antigüedad, acumulación de licencias o ningún otro beneficio. La negociación colectiva incluirá todas las obligaciones de negociación requeridas por la ley, como una negociación sucesora, una negociación de primer contrato, y una negociación de impacto/de mediano plazo.

ARTÍCULO 16: LICENCIA NO REMUNERADA

16.1 Licencias para Ausentarse. El (la) Empleador(a) puede implementar, modificar o eliminar las licencias para ausentarse no remuneradas, tal y como se describe en sus políticas y su manual, y conforme a todos los requisitos de licencia estatales y federales. El (la) Empleador(a) se reserva el derecho de modificar sus políticas relativas a las licencias para ausentarse. Antes de cualquier implementación, el (la) Empleador(a) informará a la Unión acerca de cualquier cambio material y sustancial en sus políticas relativas a las licencias para ausentarse. El (la) Empleador(a) deberá cumplir con todas las leyes federales y estatales respecto a las licencias por razones médicas y familiares, licencias por incapacidad y licencias militares.

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

ARTÍCULO 17: JUBILACIÓN

Los (las) empleados(as) serán elegibles para el mismo plan 401(k) o cualquier otro plan de jubilación que los (las) empleados(as) del (de la) Empleador(a) que no pertenezcan a la unidad, de conformidad con los mismos términos, criterios y elegibilidad. El (la) Empleador(a) tendrá derecho a agregar, eliminar o modificar dichos beneficios y políticas de manera unilateral y a su entera discreción, y sin obligación alguna de negociar, siempre que dichos cambios se apliquen de manera uniforme a los (las) empleados(as) pertenecientes y no pertenecientes a la unidad.

ARTÍCULO 18: BENEFICIOS EDUCATIVOS CONTINUOS Y PROGRAMA DE PRÉSTAMOS

18.1 Educación Continua. Los (las) empleados(as) serán elegibles para los mismos beneficios de educación continua y programas de préstamos que los (las) empleados(as) del (de la) Empleador(a) que no pertenezcan a la unidad, de conformidad con los mismos términos, criterios y elegibilidad. El (la) Empleador(a) tendrá derecho a agregar, eliminar o modificar dichos beneficios y políticas de manera unilateral y a su entera discreción, y sin obligación alguna de negociar, siempre que dichos cambios se apliquen de manera uniforme a los (las) empleados(as) pertenecientes y no pertenecientes a la unidad.

18.2 Clases de Idiomas. Previa aprobación, los (las) empleados(as) serán elegibles para asistir a clases de idiomas pagadas por el (la) Empleador(a). Esto puede estar dirigido a empleados(as) que busquen afianzar su dominio del idioma inglés, y también para aquellos(as) que deseen aprender otros idiomas.

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

19.1 Acción Correctiva por Justa Causa

- A. **Aviso Disciplinario.** El (la) Empleador(a) notificará por escrito y por medio de correo electrónico a la Unión a nursinghomes@seiu503.org, acerca de cualquier suspensión o terminación involuntaria del vínculo laboral de un (una) empleado(a) de la Unidad de Negociación en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas (excepto sábados, domingos y días feriados) a partir del momento de la suspensión o terminación del vínculo laboral.

El motivo de suspensión de los (las) empleados(as) de la unidad de negociación es brindarle al (a la) Empleador(a) la oportunidad de investigar un incidente disciplinario

bajo los principios de justa causa. Después del séptimo día consecutivo de suspensión, el (la) Empleador(a) deberá:

1. Emitir su decisión disciplinaria (por ejemplo, terminación del vínculo laboral, una advertencia por escrito, reintegro, etc.).
 2. Devolver al (a la) empleado(a) a trabajar.
 3. Extender la suspensión de un (una) empleado(a) en régimen remunerado, ya que el (la) Empleador(a) requiere tiempo adicional para investigar el procedimiento disciplinario.
- B. 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.

Pasos para la Acción Correctiva

Paso 1	Advertencia Verbal por Escrito
Paso 2	Segunda Advertencia por Escrito
Paso 3	Última Advertencia por Escrito (podría incluir una suspensión no remunerada)
Paso 4	Terminación del Vínculo Laboral

En función de la naturaleza y la gravedad del incidente, el (la) Empleador(a) podrá omitir cualquier paso, u omitir todos, y pasar a terminar el vínculo laboral por una primera infracción sin previo aviso ni advertencia.

- A. 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.
- B. 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.
- C. 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.
- D. 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.

19.2 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.

19.3 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.

19.4 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).

19.5 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 Formularios para Empleados. 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. 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). Una queja relacionada con la terminación del vínculo laboral de un (una) empleado(a) debe presentarse en el paso 1 en un plazo de diez (10) días calendario posteriores al despido. 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 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).

1. **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.

2. **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.
3. **Laudo arbitral y Costo.** Cualquier disputa sobre la arbitrabilidad podrá ser presentada y determinada por el (la) árbitro(a). La determinación del (de la) Árbitro(a) será definitiva y vinculante. Todas las decisiones del (de la) Árbitro(a) 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).
4. **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.

5. 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.
6. 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.

21.9 Tabla de Resumen del Procedimiento de Presentación de Quejas

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, o en un plazo de diez (10) días en caso de terminar el vínculo laboral.	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) y la Unión acuerdan que todos(as) los (las) supervisores(as) y los (las) empleados(as) deben ser tratados(as) con dignidad y respeto. Todas las medidas disciplinarias formales se indicarán a los (las) empleados(as) en privado. Si es posible, se espera también que los (las) supervisores(as) se comuniquen con los (las) empleados(as) en privado respecto de cualquier crítica u orientación dirigida al (a la) empleado(a).

ARTÍCULO 23: NUEVOS CARGOS Y CATEGORÍAS LABORALES

Cuando el (la) Empleador(a) determine que es adecuado crear un nuevo cargo o una nueva categoría laboral en la unidad de negociación, proporcionará un aviso por anticipado de dicha medida a la Unión. Dicho aviso deberá incluir el cargo o la categoría laboral, una descripción de las funciones laborales de dicho cargo o categoría laboral y la tasa salarial para dicho cargo o categoría laboral.

En el plazo de treinta (30) días posteriores a la recepción de dicho aviso, la Unión puede dar inicio a las negociaciones relacionadas con la tasa salarial que el (la) Empleador(a) ha establecido para el nuevo cargo o la nueva categoría laboral. Mientras no haya un acuerdo, prevalecerá la tasa salarial adoptada por el (la) Empleador(a). La disposición en contra de las huelgas del presente Contrato regirá cualquier negociación en virtud de este Artículo.

ARTÍCULO 24: DIVISIBILIDAD

En caso de que alguna parte del presente Contrato se declare inválida mediante un fallo de un tribunal federal o estatal o a través de una disposición legislativa, ni la decisión ni la disposición legislativa anularán el Contrato completo. Todas las demás disposiciones que no se declaren inválidas permanecerán en plena vigencia y efecto. En caso de que una ley federal o estatal, promulgada con posterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Contrato, tenga como resultado la invalidación o anulación de cualquier disposición de este Contrato, las partes de este se reunirán exclusivamente con el fin de negociar los asuntos cubiertos por esta disposición que pudieran haberse declarado inválidos o nulos.

ARTÍCULO 25: ABUSO DE SUSTANCIAS

El personal de la unidad de negociación estará sujeto a análisis médicos, que incluirán análisis de orina y/o sangre u otras pruebas similares relacionadas a fin de constatar el abuso de sustancias (es decir, drogas o alcohol) de conformidad y de acuerdo con la Política y los Procedimientos sobre Abuso de Sustancias del (de la) Empleador(a) existentes a partir de la fecha de entrada en vigencia del presente Contrato o con posteriores modificaciones por parte del (de la) Empleador(a) para empleados(as) no pertenecientes a la unidad del sistema. El (la) Empleador(a) no tendrá permitido realizar análisis de drogas al azar.

ARTÍCULO 26: SEGURIDAD Y CAPACITACIÓN

26.1 Entorno Laboral Sano y Seguro. El (la) Empleador(a) y el (la) empleado(a) deben 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 sus empleados(as). El (la) Empleador(a) será responsable del cumplimiento de tales normas y reglamentos y de sus propias normas y reglamentos de seguridad. El (la) empleado(a) cumplirá con todas las políticas y procedimientos de seguridad del (de la) Empleador(a).

26.2 Vacunas y Exámenes Médicos. El (la) Empleador(a) deberá poner a disposición de los (las) empleados(as) vacunas contra la hepatitis B, vacunas contra la gripe, detección y tratamiento posterior de piojos y sarna durante un episodio diagnosticado en los (las) residentes, pruebas de tuberculosis y radiografías de tórax (si la prueba de tuberculosis de un (una) empleado(a) resulta positiva) sin costo para el (la) empleado(a).

26.3 Capacitación Práctica. Todos 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.

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

ARTÍCULO 27: NI HUELGA NI SUSPENSIÓN DE LABORES

Durante la vigencia del presente Contrato o cualquier extensión del mismo, la Unión, en representación de sus funcionarios(as), agentes, delegados(as) y miembros, así como los (las) empleados(as) amparados(as) por este Contrato aceptan que no habrá huelgas de ningún tipo ni naturaleza (económicas, de solidaridad, por prácticas laborales injustas, o de otro tipo), disminución del ritmo de trabajo, abandono de tareas, brazos caídos, manifestaciones, boicots ni ninguna actividad que interfiera, ni directa o indirectamente, con las operaciones del (de la) Empleador(a). Tampoco habrá suspensión de labores por parte del (de la) Empleador(a).

En caso de que cualquier organización obrera establezca una línea de manifestación en las instalaciones o los lugares de actividades comerciales del (de la) Empleador(a), los (las) empleados(as) deberán atravesar dicha línea de manifestación y llevar a cabo sus tareas regulares y habituales para el (la) Empleador(a).

Ni la Unión, sus funcionarios(as), empleados(as) ni delegados(as) autorizarán, ayudarán, fomentarán, dirigirán, instigarán ni participarán, ni directa o indirectamente, en ninguna actividad prohibida según el presente Contrato. Además, se acuerda que en casos de huelgas, abandono de tareas u otras formas de cese del trabajo no autorizadas, la Unión, sus funcionarios(as), empleados(as) y delegados(as) harán todo lo posible para indicar a los (las) empleados(as) que participen en estas actividades no autorizadas que regresen a trabajar.

Las partes reconocen el derecho del (de la) Empleador(a) de aplicar medidas disciplinarias, incluida el despido, contra cualquier empleado(as) que participe en un paro laboral o interfiera

de otro modo con las operaciones del (de la) Empleador(a), infringiendo el presente Contrato, ya sea que dicha medida se tome en contra de todos los (las) participantes o contra únicamente un (una) participante o participantes determinados(as).

Todo reclamo, acción o demanda por daños o medida cautelar que inicie el (la) Empleador(a) como resultado de la infracción por parte de la Unión del presente Artículo, o que inicie la Unión como resultado de la infracción por parte del (de la) Empleador(a) del presente Artículo, no será objeto de las disposiciones relativas a quejas y arbitrajes del presente Contrato. Toda medida que tome el (la) Empleador(a) de acuerdo o de conformidad con el presente Contrato (por ejemplo, recortes de personal) no se considerará una suspensión de labores ni se disputará ni litigará como tal, a los fines de llevar adelante acciones de autoayuda de cualquier modo contrario a las disposiciones de este Artículo. En caso de que el (la) Empleador(a) obtenga una medida cautelar temporal o permanente o una remuneración monetaria en una acción civil en contra de la Unión o sus miembros por la infracción del presente Artículo, el (la) Empleador(a) procurará recuperar los honorarios razonables de abogados(as) de la Unión.

ARTÍCULO 28: SUCESIÓN

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

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

El (la) Empleador(a) acuerda que, en caso de que decida vender cualquier centro amparado por este Contrato, y dicho centro deba seguir funcionando como un centro de enfermería especializada, el (la) Empleador(a) debe exigir como condición de venta que el (la) operador(a) sucesor(a) reconozca a la Unión como el (la) representante exclusivo(a) de negociación colectiva para los

(las) empleados(as) representados(as) actualmente en el centro y, adicionalmente, como condición de venta, el (la) comprador(a) tendrá la obligación de mantener los términos y condiciones del contrato colectivo de trabajo durante un período de ciento veinte (120) días, durante los cuales el (la) empleador(a) sucesor(a) tendrá la opción de notificar a la Unión su deseo de negociar los términos y condiciones laborales durante ese período. Si el (la) empleador(a) sucesor(a) no ejerce tal opción, el Contrato Colectivo de Trabajo se mantendrá intacto durante toda su vigencia.

- 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 401k, 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 401k, 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 29: COMITÉS DE LA GERENCIA Y LOS EMPLEADOS

29.1 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:
 - o Rotación de personal.

- o Asistencia.
 - o Programación.
 - o Proporciones de personal para CNA, personal de limpieza, CMA y otros cargos representados.
 - o Personal en función de las necesidades.
 - o Mejora de procesos y tecnología.
 - o Políticas y procedimientos que afectan las funciones laborales realizadas según las categorías laborales de este Contrato.
 - o Oportunidad para que las Partes cooperen en mejorar la calificación de calidad “5 estrellas” de los CMS de la Empresa.
 - o Oportunidad para que las Partes cooperen en mejorar la capacidad de la Empresa para convertirse en el proveedor preferido en cada comunidad.
 - o 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.

29.2 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. 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:

- Atención a los (las) residentes.
- 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 [por su sigla en inglés ADL], 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.

29.3 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.

29.4 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 30: SUBCONTRATACIÓN

30.2 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.

30.3 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.

30.4 Subcontratación Inicial. En el supuesto de que el (la) Empleador(a) celebre un contrato inicial con un 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.

30.5 Subcontratación Preexistente. Un (una) Empleador(a) que tenga un contrato preexistente con un (una) Subcontratista de empleados(as) de Limpieza o Lavandería que la Unión no representa debe cumplir con el proceso organizacional para dichos(as) trabajadores(as), tal y como se define en el “Contrato entre SEIU Local 503 y las Empresas Responsables de crear una Coalición entre los Empleados y la Gerencia por una Atención de Calidad” del 2008, incorporado al presente a modo de referencia. El (la) Empleador(a) debe condicionar la prórroga o renovación de cualquier contrato de subcontratación con el (la) Subcontratista cuando celebre el MOA con la Unión, según la Sección 5 de este Artículo.

30.6 Capacitación de Gerentes de Cuenta. Tan pronto como sea posible, el (la) Empleador(a) celebrará un nuevo acuerdo de servicios de subcontratación (“acuerdo de servicios”) o enmendará un contrato de servicios existente, con el fin de incluir lo siguiente: Healthcare Services Group, Inc. (por su sigla en inglés HCSG) recibió una copia del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Volare y SEIU Local 503 correspondiente al período comprendido entre el 1.º de octubre del 2024 al 30 de septiembre del 2027 (el “CBA”) y fue informado de la relación beneficiosa entre la gerencia y los (las) empleados(as) constituida entre el Centro y la Unión como parte de SEIU Local 503 y de las Empresas Responsables de crear una Coalición entre los Empleados y la Gerencia por una Atención de Calidad. HCSG ha revisado el CBA y conoce sus disposiciones. HCSG proporcionará una copia del CBA a cada miembro del personal administrativo del Centro, y asesorará y capacitará a dicho personal acerca de sus disposiciones, incluidas, entre otras, las condiciones sobre antigüedad, programación, cancelaciones de turnos, asuntos disciplinarios, quejas, y reuniones del Comité de la Gerencia y los Empleados, según corresponda.

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

“MEMORANDO DE ACUERDO

Por el presente, Healthcare Services Group, Inc (HCSG) (el [la] “Empleador[a]”) y SEIU Local 503, OPEU (la “Unión”) acuerdan lo siguiente:

1. El (la) Empleador(a) reconoce a la Unión como el representante exclusivo de negociación colectiva para todos(as) los (las) empleados(as) a tiempo completo y medio tiempo ordinario que prestan servicios de Limpieza y Lavandería (si los

[las] hay) contratados(as) por el (la) Empleador(a) en el siguiente centro operado por todos los centros de Volare contenidos en el Memorando de Entendimiento del Contrato Colectivo de Trabajo 2024-2027 celebrado entre SEIU Local 503 y Volare. 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 (“CBA”) actualmente vigente (y cualquier enmienda posterior), que vence el 30 de septiembre del 2027 a la medianoche, celebrado entre la Unión y todos los centros de Volare contenidos en el Memorando de Entendimiento del Contrato Colectivo de Trabajo 2024-2027 celebrado entre SEIU Local 503 y Volare, relativo a los (las) empleados(as) de Limpieza y Lavandería del (de la) Empleador(a) (si los [las] hay) empleados(as) en todos los centros de Volare contenidos en el Memorando de Entendimiento del Contrato Colectivo de Trabajo 2024-2027 celebrado entre SEIU Local 503 y Volare, salvo que se indique expresamente lo contrario a continuación.
 - a. Se adjunta una copia del CBA en la forma del Anexo 1 incorporado al presente.
 - b. Todos(as) los (las) empleados(as) elegibles de la unidad de negociación que trabajan para el (la) Empleador(a) prestando servicios de limpieza 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 mencionados 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 dichos términos, condiciones, políticas o procedimientos no contradigan este Contrato. Si la Unión considera que dicho término, condición, política o práctica 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 cuando dicho término, condición, política o práctica sea aplicable

- a cualquier empleado(a), de tal forma que el (la) empleado(a) sea sancionado(a) o despedido(a).
- e. Se mantendrán y no se reducirán las fechas de contratación, la antigüedad y las tasas salariales por hora de los (las) empleados(as) afectados(as). [Las tasas salariales por hora aplicables se adjuntan al presente en la forma del Anexo 2].
 - f. Los (las) empleados(as) deben usar los uniformes tal como lo disponga el (la) Empleador(a).
 - g. Los (las) empleados(as) subcontratados(as) de HCSG no tienen acceso al programa de jubilación o 401k de Volare. En lugar de eso, estos(as) empleados(as) pueden utilizar el Plan de Participación Accionaria para Empleados(as) de HCSG.
 - h. La semana laboral de HCSG irá de domingo a sábado, y se les pagará a los (las) empleados(as) según un cronograma quincenal.
3. El (la) Empleador(a) y la Unión aceptan someterse y cumplir con el procedimiento de presentación de quejas y arbitraje resumido en el CBA para resolver todas las disputas que puedan surgir respecto a la aplicación o interpretación de las disposiciones de este MOA.
- a. 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 el encuentro de opción informal y las quejas del Paso 1. Las quejas del Paso 2 se presentarán ante el (la) Gerente de Distrito del (de la) Subcontratista.
 - b. Para resolver cualquier asunto en el departamento gestionado por el (la) Subcontratista, este(a) último(a) acuerda que el (la) Gerente de Cuenta 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 el orden del día por escrito con temas pertinentes a la operación del departamento subcontratado.
4. El presente MOA entrará en vigor a partir del 1.º de octubre del 2024, y permanecerá en pleno vigor hasta la medianoche del 30 de septiembre del 2027. HCSG acuerda

adicionalmente que además del aviso de la Unión a Volare sobre modificaciones, enmiendas o rescisión del CBA, la Unión avisará a HCSG conforme al presente Contrato, y que HCSG estará sujeto a cualquier enmienda o modificación en el CBA actual que sea negociada y acordada por la Unión y HCSG y que este debe firmar un MOA actualizado y quedará sujeto a los términos de cualquier CBA posterior que sea negociado y acordado por la Unión en los centros de Volare y relativo a los (las) empleados(as) de Limpieza y Lavandería del (de la) Empleador(a) (si los [las] hay) contratados(as) en todos los centros de Volare representados(as) por SEIU Local 503.

Healthcare Services Group, Inc.

Local 503 OPEU


Larry Gidley, Jan 7, 2025 09:57 MST

Larry Gidley

01/07/25



13/1/2025

ANEXO 1

El “Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre SEIU Local 503, OPEU y Volare” vigente del 1.º de octubre del 2024 al 30 de septiembre del 2027, se incorpora a modo de referencia”.

ARTÍCULO 31: CONTRATO ÚNICO, ASUNTOS QUE SE ABORDAN, ENMIENDA, ESTÁNDARES GARANTIZADOS, CONDICIONES DE LA PRIMA

31.1 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.

31.2 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.

31.3 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.

31.4 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.

31.5 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) trabajadores(as) sujetos a este Contrato. El (la) Empleador(a) tiene la libertad de fijar condiciones adicionales a las mínimas contenidas en el Contrato, a su entera discreción, y el (la) Empleador(a) acuerda que si paga a un (una) empleado(a) una tasa salarial superior a las tasas contenidas en este Contrato, el (la) Empleador(a) no podrá reducir posteriormente la tasa salarial de ese(a) empleado(a). El (la) Empleador(a) no podrá aplicar esta Sección de forma ilícita o discriminatoria.

ARTÍCULO 32: VIGENCIA

Este Contrato entrará en vigor el 1.º de octubre del 2024. A menos que sea modificado por acuerdo mutuo y por escrito de ambas Partes, seguirá siendo de carácter funcional y vinculante para las Partes hasta la medianoche del 30 de septiembre del 2027. 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.

FIRMAS

En representación de la Unión

Melissa Unger, Directora General de SEIU

Melissa Unger

Kim Kulland, Equipo de Negociación

Kim Kulland

Kim Kulland (Dec 4, 2024 11:51 PST)

Jeri Simons, Equipo de Negociación

Jeri Simons

Jeri Simons (Dec 4, 2024 15:10 PST)

Rachel Webb, Equipo de Negociación

Rachel Webb

Rachel Webb (4 de diciembre del 2024 11:43 PST)

Juana Delvalle, Equipo de Negociación

Juana Delvalle

Juana Delvalle (Dec 4, 2024 12:52 PST)

Sarah Cubba, Equipo de Negociación

Sarah Cubba

Sarah Cubba (4 de diciembre del 2024 11:35 PST)

Terri Siddoway, Equipo de Negociación

Terri Siddoway

Kourtney Vermillion, Equipo de Negociación

Kourtney Vermillion

Kourtney Vermillion (4 de diciembre del 2024 11:39 PST)

Sally Baudoin, Equipo de Negociación

Sally Baudoin

Sally Baudoin (4 de diciembre del 2024 14:16 PST)

Barbara Stone, Equipo de Negociación

Barbara Stone

Barbara Stone (4 de diciembre del 2024 12:30 PST)

Evan Paster-Pearl, Estratega Principal de Negociación

Evan Paster-Pearl

Evan Paster-Pearl (3 de diciembre del 2024 13:54 PST)

En representación del (de la) Empleador(a)

Don J. Knox, Director General

Donald Knopf

Carta de Acuerdo: Proceso de Negociación del (de la) LPN entre SEIU Local 503 y Volare

Las partes acuerdan negociar cualquier tema pendiente relacionado con la inclusión de los (las) LPN en el Contrato Colectivo de Trabajo existente entre SEIU Local 503 y Volare. Las partes acuerdan hacer lo posible para resolver todos los asuntos antes del 22 de diciembre del 2024. Si después de los 180 días posteriores a la negociación, las partes no logran llegar a un acuerdo, se levantarán las disposiciones “Ni Huelga/Ni Suspensión de Labores” del CBA para los (las) LPN.

Apéndice A: Escalas Salariales

Escala Salarial del 01/10/24, Retroactiva al 1.º de octubre del 2024									
Pasos	NA	CNA	CNA de guardia	CMA y asistentes de servicios de restauración	CMA de guardia	Asistente de nutrición, Personal de limpieza, Auxiliar de lavandería, Asistente de sala, Asistente de cocina/chef	Cocinero/chef	Asistente de servicios sociales, Asistente HIM, Asistente de recreación, Asistente de mantenimiento, Conductor(a) de van, Encargado(a) de suministros centrales, Secretario(a)	3.0 %
0	\$21.69	\$21.89	\$24.21	\$24.02	\$25.39	\$19.57	\$20.45	\$20.83	
1		\$22.52	\$24.83	\$24.67	\$26.01	\$20.20	\$21.06	\$21.44	
2		\$23.14	\$25.53	\$25.36	\$26.74	\$20.75	\$21.64	\$21.87	
3		\$23.71	\$26.17	\$25.99	\$27.41	\$21.25	\$22.16	\$22.29	
4		\$24.29	\$26.82	\$26.64	\$28.10	\$21.75	\$22.69	\$22.71	
5		\$24.88	\$27.50	\$27.31	\$28.82	\$22.28	\$23.25	\$23.13	
6		\$25.50	\$28.19	\$28.00	\$29.55	\$22.81	\$23.81	\$23.56	
7		\$26.14	\$28.91	\$28.71	\$30.30	\$23.37	\$24.39	\$23.98	
8		\$26.79	\$29.64	\$29.44	\$31.09	\$23.94	\$25.00	\$24.40	
9		\$27.47	\$30.41	\$30.19	\$31.89	\$24.52	\$25.62	\$24.82	
10		\$28.16	\$31.19	\$30.96	\$32.71	\$25.13	\$26.25	\$25.25	

La escala salarial del 1/10/24 representa un aumento del 3 % en los pagos con respecto a la escala del 1/10/23 para cada nivel y categoría laboral. A partir del 1/10/24, cualquier empleado(a) que devengue un salario por encima de la tasa salarial de nivel 10 del 1/10/23, recibirá el valor total del aumento salarial.

1.º de julio del 2025									
Pasos	NA	CNA	CNA de guardia	CMA y asistentes de servicios de restauración	CMA de guardia	Asistente de nutrición, Personal de limpieza, Auxiliar de lavandería, Asistente de sala, Asistente de cocina/chef	Cocinero/chef	Asistente de servicios sociales, Asistente HIM, Asistente de recreación, Asistente de mantenimiento, Conductor(a) de van, Encargado(a) de suministros centrales, Secretario(a)	1.0 %
0	\$21.91	\$22.11	\$24.45	\$24.26	\$25.64	\$19.77	\$20.65	\$21.03	
1		\$22.74	\$25.08	\$24.92	\$26.27	\$20.40	\$21.27	\$21.66	
2		\$23.38	\$25.79	\$25.61	\$27.01	\$20.96	\$21.86	\$22.09	

3		\$23.95	\$26.43	\$26.25	\$27.68	\$21.46	\$22.38	\$22.51	
4		\$24.53	\$27.09	\$26.90	\$28.38	\$21.97	\$22.92	\$22.94	
5		\$25.13	\$27.78	\$27.58	\$29.11	\$22.50	\$23.48	\$23.37	
6		\$25.76	\$28.47	\$28.28	\$29.85	\$23.04	\$24.05	\$23.79	
7		\$26.40	\$29.20	\$28.99	\$30.61	\$23.60	\$24.63	\$24.22	
8		\$27.06	\$29.94	\$29.73	\$31.40	\$24.18	\$25.25	\$24.64	
9		\$27.74	\$30.71	\$30.49	\$32.21	\$24.77	\$25.87	\$25.07	
10		\$28.44	\$31.50	\$31.27	\$33.04	\$25.38	\$26.52	\$25.50	

La escala salarial del 01/07/25 representa un aumento del 1 % en los pagos con respecto a la escala del 01/07/25 para cada nivel y categoría laboral. A partir del 01/07/25, cualquier empleado(a) que devengue un salario por encima de la tasa salarial de nivel 10 del 01/10/24, recibirá el valor total del aumento salarial.

1.º de octubre del 2025									
Pasos	NA	CNA	CNA de guardia	CMA y asistentes de servicios de restauración	CMA de guardia	Asistente de nutrición, Personal de limpieza, Auxiliar de lavandería, Asistente de sala, Asistente de cocina/chef	Cocinero/chef	Asistente de servicios sociales, Asistente HIM, Asistente de recreación, Asistente de mantenimiento, Conductor(a) de van, Encargado(a) de suministros centrales, Secretario(a)	3.0 %
0	\$22.57	\$22.77	\$25.18	\$24.99	\$26.41	\$20.36	\$21.27	\$21.67	
1		\$23.42	\$25.83	\$25.66	\$27.06	\$21.01	\$21.91	\$22.31	
2		\$24.08	\$26.56	\$26.38	\$27.82	\$21.59	\$22.51	\$22.75	
3		\$24.67	\$27.23	\$27.03	\$28.51	\$22.11	\$23.05	\$23.19	
4		\$25.27	\$27.90	\$27.71	\$29.23	\$22.63	\$23.61	\$23.63	
5		\$25.89	\$28.61	\$28.41	\$29.98	\$23.18	\$24.18	\$24.07	
6		\$26.53	\$29.33	\$29.12	\$30.74	\$23.73	\$24.77	\$24.51	
7		\$27.19	\$30.08	\$29.86	\$31.52	\$24.31	\$25.37	\$24.94	
8		\$27.87	\$30.84	\$30.62	\$32.34	\$24.90	\$26.01	\$25.38	
9		\$28.58	\$31.63	\$31.41	\$33.17	\$25.51	\$26.65	\$25.82	
10		\$29.30	\$32.45	\$32.21	\$34.03	\$26.14	\$27.31	\$26.26	

La escala salarial del 01/10/25 representa un aumento del 3 % en los pagos con respecto a la escala del 01/10/24 para cada nivel y categoría laboral. A partir del 01/10/25, cualquier empleado(a) que devengue un salario por encima de la tasa salarial de nivel 10 del 01/07/25, recibirá el valor total del aumento salarial.

1.º de octubre del 2026									
Pasos	NA	CNA	CNA de guardia	CMA y asistentes de servicios de restauración	CMA de guardia	Asistente de nutrición, Personal de limpieza, Auxiliar de lavandería, Asistente de sala, Asistente de cocina/chef	Cocinero/chef	Asistente de servicios sociales, Asistente HIM, Asistente de recreación, Asistente de mantenimiento, Conductor(a) de van, Encargado(a) de suministros centrales, Secretario(a)	3.0 %
0	\$23.24	\$23.45	\$25.94	\$25.74	\$27.21	\$20.97	\$21.91	\$22.32	
1		\$24.13	\$26.61	\$26.43	\$27.87	\$21.64	\$22.57	\$22.98	
2		\$24.80	\$27.36	\$27.17	\$28.65	\$22.24	\$23.19	\$23.43	

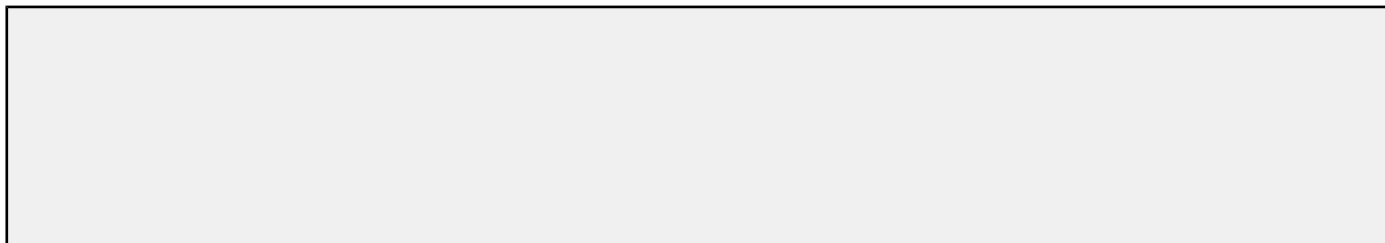
3		\$25.41	\$28.04	\$27.85	\$29.37	\$22.77	\$23.74	\$23.88	
4		\$26.02	\$28.74	\$28.54	\$30.11	\$23.31	\$24.31	\$24.34	
5		\$26.66	\$29.47	\$29.26	\$30.88	\$23.87	\$24.91	\$24.79	
6		\$27.33	\$30.21	\$30.00	\$31.66	\$24.45	\$25.52	\$25.24	
7		\$28.01	\$30.98	\$30.76	\$32.47	\$25.04	\$26.13	\$25.69	
8		\$28.71	\$31.76	\$31.54	\$33.31	\$25.65	\$26.79	\$26.15	
9		\$29.43	\$32.58	\$32.35	\$34.17	\$26.28	\$27.45	\$26.60	
10		\$30.17	\$33.42	\$33.18	\$35.05	\$26.93	\$28.13	\$27.05	

La escala salarial del 01/10/26 representa un aumento del 3 % en los pagos con respecto a la escala del 01/10/25 para cada nivel y categoría laboral. A partir del 01/10/26, cualquier empleado(a) que devengue un salario por encima de la tasa salarial de nivel 10 del 01/10/25 recibirá el valor total del aumento salarial.








3.12.24 Volare 24-27 Don Knox Solicitud de Firma

Informe de Auditoría Final

04/12/2024



Historial “3.12.24 Volare 24-27 Don Knox Solicitud de Firma”

-  Documento creado por Evan Paster-Pearl (pastere@seiu503.org)
03/12/2024- 9:53:23 p. m. GMT
-  Documento enviado a Don J. Knox (don.knox@volarehcm.com) para firmar
03/12/2024- 9:53:29 p. m. GMT
-  Documento enviado a Evan Paster-Pearl (pastere@seiu503.org) para firmar
03/12/2024- 9:53:29 p. m. GMT
-  Documento firmado electrónicamente por Evan Paster-Pearl (pastere@seiu503.org)
Firma electrónica presentada por Evan Paster-Pearl (pastere@seiu503.org)
Fecha de la firma: 03/12/2024 - 9:54:24 p. m. GMT - Fuente de la hora: servidor
-  Correo electrónico visto por Don J. Knox (don.knox@volarehcm.com)
04/12/2024 - 2:46:06 p. m. GMT
-  Documento firmado electrónicamente por Don J. Knox (don.knox@volarehcm.com)
Fecha de la firma: 04/12/2024 - 2:46:44 p. m. GMT - Fuente de la hora: servidor
-  Contrato completado.
04/12/2024 - 2:46:44 p. m. GMT