



CONVENIO COLECTIVO

Entre

**SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA SALUD**

Y

CENTRO DE ENFERMERÍA DE SAN FRANCISCO

1 de mayo de 2012 – 30 de abril de 2015

TABLA DE CONTENIDO

ACUERDO.....	1
PREÁMBULO	1
SECCIÓN 1. RECONOCIMIENTO	1
SECCIÓN 2. MEMBRESÍA SINDICAL.....	1
SECCIÓN 3. CUOTAS CHECK-OFF Y COPE.....	2
SECCIÓN 4. DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN.....	3
SECCIÓN 5. DESPIDO Y DISCIPLINA	3
SECCIÓN 6. PERÍODO DE PRUEBA.....	4
SECCIÓN 7. REPRESENTANTES SINDICALES, DELEGADOS, ASUNTOS SINDICALES	4
SECCIÓN 8. PERMISO DE AUSENCIA SINDICAL.....	4
SECCIÓN 9. TABLONES DE ANUNCIOS	5
SECCIÓN 10. HORAS DE TRABAJO	5
SECCIÓN 11. SALARIOS.....	7
SECCIÓN 12. CATEGORÍAS DE EMPLEADOS.....	7
SECCIÓN 13. NO A LA SUBCONTRATACIÓN.....	8
SECCIÓN 14. SEGURIDAD DE EMPLEO E INGRESOS	8
SECCIÓN 15. VACACIONES CON PAGA	9
SECCIÓN 16. PERMISOS DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD CON PAGA.....	10
SECCIÓN 17. DÍAS FERIADOS CON PAGA	11
SECCIÓN 18. PERMISOS DE AUSENCIA	12
SECCIÓN 19. PERMISOS DE AUSENCIA POR LUTO CON PAGA	13
SECCIÓN 20. SEGURO MÉDICO Y DENTAL.....	13
SECCIÓN 21. SEGURO DE VIDA.....	14
SECCIÓN 22. PROGRAMA DE BECAS	14
SECCIÓN 23. EXÁMENES FÍSICOS	14
SECCIÓN 24. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS	14

SECCIÓN 25. LA SEÑORÍA	15
SECCIÓN 26. TRASLADOS.....	16
SECCIÓN 27. NO A LA DISCRIMINACIÓN.....	16
SECCIÓN 28. DERECHOS DE PRIVACIDAD;.....	17
INMIGRACIÓN Y ADUANAS	17
SECCIÓN 29. CAMBIO EN LA TITULARIDAD	17
SECCIÓN 30. NO A LA HUELGA O AL CIERRE PATRONAL	18
SECCIÓN 31. COMITÉ OBRERO-PATRONAL	18
SECCIÓN 32. DISTRIBUCIÓN DE TRABAJO.....	19
SECCIÓN 33. DESCRIPCIONES DE TRABAJO.....	19
SECCIÓN 34. CLÁUSULA RESTRICTIVA.....	19
SECCIÓN 35. DEBER DE JURADO.....	19
SECCIÓN 36. PLAN DE RETIRO.....	19
SECCIÓN 37. LOS TÉRMINOS DEL ACUERDO	20
APÉNDICE “A”	21

ACUERDO

El presente Acuerdo es firmado por Meridian Foresight (Centro de Enfermería de San Francisco) -- de aquí en adelante referido como el Centro de Enfermería de San Francisco o el Empleador y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud—de aquí en adelante referido como el NUHW o el Sindicato.

PREÁMBULO

Ambas partes reconocen que es para su avance mutuo y para la protección de los pacientes de llevar a cabo operaciones eficientes y sin interrupción en las instalaciones de salud. El presente Acuerdo tiene el propósito de establecer tales relaciones armoniosas y constructivas entre las partes para que tales resultados sean posibles.

SECCIÓN 1. RECONOCIMIENTO

En virtud de la NLRB caso 20-RC-18224, el Empleador reconoce al Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud como representante exclusivo en las negociaciones colectivas de sus empleados en el Centro de Enfermería de San Francisco. La unidad de negociación consistirá de los empleados de tiempo completo, de medio tiempo, los empleados de guardia y temporales en las siguientes clasificaciones: asistente de enfermería certificado (CNA), asistente de enfermería restaurativa (RNA), cocinero, ayudante de alimentación, servicio de limpieza, conserje y ayudante de lavandería y excluirá a todos los empleados de oficina y profesionales, guardias y supervisores como se define en la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

SECCIÓN 2. MEMBRESÍA SINDICAL

- A. A no más tardar del trigésimo primer (31) día siguiendo el inicio de empleo, o la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, o la fecha de la ejecución del presente Acuerdo, cualquier que sea más tarde, cada empleado sujeto a los términos del presente Acuerdo, como una condición de empleo, será y seguirá siendo un miembro del Sindicato, pagando uniformemente las cuotas periódicas y de iniciación necesaria o, como alternativa, como una condición de empleo, pagará uniformemente una cuota igual a las cuotas periódicas y de iniciación requeridas como condición para adquirir o retener la membresía, o, si el empleado se niega a este pago de la cuota de agencia, tal empleado, como una condición de empleo, pagará la parte de la cuota de agencia en relación con los gastos de representación del Sindicato.
- B. Al tiempo que se contrate a un empleado nuevo quien será sujeto al presente Acuerdo, el Empleador le dará al empleado un aviso por escrito, proporcionado por el Sindicato, declarando que el Empleador reconoce al Sindicato como agente en las negociaciones colectivas de los empleados cubiertos por el presente Acuerdo y citando o parafraseando las estipulaciones del presente Acuerdo. A no más tardar del diez (10) del siguiente mes, el Empleador proporcionará al Sindicato con los nombres, las direcciones y clasificaciones de

trabajo de los empleados nuevos y los nombres de los empleados despedidos. Tras el aviso por escrito al Empleador del Sindicato que un empleado ha dejado de mantener la membresía sindical (que significará el pago uniformemente de cuotas e iniciación requerida de todos los miembros), el Empleador y el Sindicato se reunirán con el empleado para determinar una solución razonable. Si no se alcanza una resolución, el Empleador deberá, a no más tardar de quince (15) días después de recibir el aviso del Sindicato, despedir dicho empleado.

SECCIÓN 3. CUOTAS CHECK-OFF Y COPE

El Empleador les proporcionará a los empleados nuevos con un “Formulario de Autorización Sindical de Check-off” y después que el empleado firme voluntariamente la autorización, el Empleador acuerda de deducir las cuotas sindicales y de iniciación y remitirlas a la oficina del Sindicato cada mes. El Empleador y el Sindicato mantendrán formularios de autorización estándares para propósitos de presentaciones y procesamiento. El Sindicato será responsable de proporcionar los formularios de autorización estándares.

El Empleador acuerda a un check-off adicional voluntario para COPE, el Comité para la Educación Política. El Empleador deberá deducir la cantidad indicada en los formularios de acuerdo mutuo y remitirlos a la oficina del Sindicato.

Las cuotas sindicales, de iniciación y cualquier otra contribución deducida del salario del empleado en conformidad con la presente Sección deberá ser remitida al Sindicato a no más tardar de quince (15) días de hábiles después de la fecha de la deducción.

A fin de facilitar la conciliación del pago de las cuotas y acreditar correctamente a los miembros por el pago de las cuotas, de iniciación y cualquier otra contribución, el Empleador deberá presentar lo siguiente en copia impresa y en formato electrónico mensualmente:

- Una lista de los empleados, en orden alfabético por apellido
- Domicilio
- Número de teléfono de casa
- Número de seguro social
- Clasificación de trabajo
- Localidad de trabajo
- Categoría (Tiempo Completo, Medio Tiempo, etc.)
- Fecha de contratación
- Salario
- La retención de cada cheque- verificando por separado y sumando las cuotas de iniciación, cuotas mensuales, contribuciones voluntarias de COPE y cualquier otra deducción, indicando los períodos de pago en los cuales se hicieron las deducciones.

El Empleador también deberá de proporcionar una lista de todos los empleados de la unidad de negociación o de los empleados haciendo trabajo de unidad de negociación, por quien ninguna cantidad fue deducida y la razón por la cual no hubo deducción (despido, transferencia de unidad de negociación, permiso de ausencia, fallecimiento, nueva contratación, etc.) e indicando la fecha en la cual cada cambio de estatus ocurrió.

El Sindicato deberá indemnizar al Empleador y eximirlo contra cualquier demanda, reclamo y responsabilidad que surja de o a causa de cualquier acción que se llevará a cabo por el Empleador en cumplimiento con las estipulaciones anteriores de la presente Sección.

SECCIÓN 4. DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

Salvo por lo proporcionado en el presente Acuerdo, la administración retiene el derecho exclusivo para contratar, dirigir y programar la fuerza de trabajo; para planear, dirigir y controlar las operaciones; para interrumpir, reorganizar o combinar cualquier departamento o sucursal de operaciones con cualquier reducción consecuyente u otro cambio en la fuerza de trabajo; para transferir, promocionar, reclasificar, descansar y despedir a los empleados; para promulgar las normas y reglamentos; para introducir métodos nuevos o mejorados o instalaciones y en todo aspecto realizar las funciones administrativas ordinarias y habituales sujeto sólo a las condiciones aquí establecidas. Se acuerda que ninguno de estos derechos se ejercerá de manera caprichosa y arbitraria.

Además, todos los derechos administrativos inherentes, funciones administrativas y prerrogativas que no son expresamente modificados o restringidos por una estipulación específica del presente Acuerdo son retenidos y corresponden exclusivamente a la administración.

SECCIÓN 5. DESPIDO Y DISCIPLINA

- A. El Empleador tendrá el derecho de despedir o disciplinar a cualquier empleado por causa justa. El Empleador se propone adoptar y seguir una política de disciplina correctiva y progresiva y de ejercer un juicio justo y razonable en asuntos disciplinarios. El Empleador tendrá el derecho de establecer reglamentos razonables los cuales deberán ser incluidos en las políticas de personal del empleado que serán proporcionadas a cada empleado.
- B. Es la intención del Empleador de enfatizar las acciones correctivas y la disciplina progresiva y de ejercer un juicio justo y razonable en asuntos disciplinarios.
- C. Un empleado que cree que ha sido disciplinado sin causa justa podrá presentar una queja cuestionando la acción disciplinaria. Cualquier empleado quien considere que fue despedido sin causa justa tendrá el derecho de conferir con un Administrador y podrá ser acompañado por el Sindicato si desea representación. El empleado tendrá el derecho de apelar cualquier despido o acción disciplinaria de acuerdo con el "Procedimiento de Quejas" establecido en el presente Acuerdo.
- D. En el caso de una reunión entre el empleado y el Empleador donde el Empleador tiene la expectativa razonable de que medidas disciplinarias puedan llevarse a cabo, se le ofrecerá al empleado la opción de invitar a un Representante Sindical o Delegado para asistir. La

indisponibilidad de un Representante Sindical o Delegado específico no será una razón para retrasar tal reunión entre el empleado y el Empleador. Esto no se aplicará a las sesiones de evaluación de empleados.

- E. En asuntos de disciplina progresiva, el Empleador acuerda de considerar sólo los avisos de acción y documentación disciplinaria que han ocurrido durante el período de los últimos dieciocho (18) meses incluidos en el expediente de personal del empleado.
- F. El Empleador proporcionará al empleado una copia de cualquier aviso por escrito o acción disciplinaria.

SECCIÓN 6. PERÍODO DE PRUEBA

Un período de prueba de noventa (90) días de la fecha de contratación será establecida para los empleados nuevos. Durante tal período de prueba, el empleado podrá ser despedido por cualquier razón la cual, en la opinión del Empleador, es justa y suficiente sin tomar en cuenta el procedimiento de quejas. Al finalizar satisfactoriamente el período de prueba, el empleado será elevado a la categoría de un empleado regular en su clasificación y su señoría se remontará a la fecha de contratación.

SECCIÓN 7. REPRESENTANTES SINDICALES, DELEGADOS, ASUNTOS SINDICALES

- A. Un Representante Sindical calificado será permitido visitar las instalaciones del Hospital para el propósito de determinar si el presente Acuerdo se está respetando. Este privilegio será ejercido razonablemente. El Representante Sindical se reportará a la oficina del Administrador o de la persona encargada durante cualquier visita y no interferirá con las funciones normales de trabajo.
- B. Se le permitirá al Sindicato designar a Delegados en el trabajo para recibir quejas y asegurarse que los términos y las condiciones del presente Acuerdo se están respetando. Tales Delegados no deberán tramitar cualquier negocio durante el tiempo de trabajo o durante el tiempo de trabajo de otros empleados sin la previa aprobación de su supervisor. El Sindicato notificará al Empleador por escrito de los nombres de los Delegados y además notificará al Empleador por escrito de cualquier cambio al mismo.
- C. Un Delegado podrá estar presente en la orientación y capacitación de los empleados nuevos para hacer una presentación sobre el Sindicato durante el tiempo de trabajo, pero no debe exceder de quince (15) minutos. El Empleador informará a los Delegados de contrataciones nuevas en proceso de orientación, así como informará a los empleados nuevos de los nombres de sus Delegados.

SECCIÓN 8. PERMISO DE AUSENCIA SINDICAL

Un Delegado/miembro sindical, seleccionado por el Sindicato, será otorgado un (1) día libre por mes para el propósito de asuntos sindicales. Este permiso de ausencia sindical será pagado mediante la deducción de los días de enfermedad acumulados del empleado. Si un Delegado/miembro

sindical no usa este día del mes, él/ella podrá acumular hasta tres (3) días para usarlos después. Tiempo libre sindical sólo podrá ser usado con autorización por escrito del Sindicato y aprobado por el Empleador. Tal aprobación no será negada injustamente.

Los empleados podrán solicitar un permiso de ausencia sin paga para realizar trabajo Sindical con treinta (30) días de antelación al Empleador. Estos permisos de ausencia están sujetos a la aprobación del Empleador y podrán ser por cualquier duración de hasta tres (3) meses con mutuo consentimiento. La señoría no será acumulada durante el permiso de ausencia. Al final de un permiso de ausencia aprobada, el empleado deberá ser devuelto a una posición igual o equivalente a la que el empleado sostuvo antes del permiso de ausencia.

SECCIÓN 9. TABLONES DE ANUNCIOS

El Empleador proporcionará un tablón de anuncios para el uso del Sindicato, de ser colocado dentro de las salas de personal de las instalaciones. Los Delegados o Representantes Sindicales serán responsables de mantener el tablón de anuncios y de verificar que los materiales oficiales del Sindicato están siendo publicados. Ningún aviso publicado deberá incluir comentarios inflamatorios o peyorativos sobre el Empleador.

SECCIÓN 10. HORAS DE TRABAJO

- A. Una semana de trabajo será definida de las 12:00 am el domingo hasta las 11:59 pm el sábado.
- B. Un día de trabajo corrido consistirá de no más de ocho (8) horas y una semana de trabajo corrida será de no más de cuarenta (40) horas por semana.
- C. Si un empleado es requerido para trabajar más de ocho (8) horas corridas en un día o más de cuarenta (40) horas corridas en una semana, él/ella serán pagados horas extra a razón de tiempo y medio (1½). Si el día de trabajo rebasa las doce (12) horas, el empleado será pagado a doble el salario de tiempo corrido regular. Un empleado podrá ser programado para trabajar seis (6) días o más consecutivos sólo si es acordado mutuamente entre el Empleador y el empleado. Si un empleado de tiempo completo es requerido para trabajar por siete (7) días consecutivos en la misma semana, él/ella será pagado a razón de doble tiempo (2x) por todas las horas trabajadas durante el séptimo (7°) día.
- D. El Empleador se esforzara para contratar y programar basándose en tiempo completo (y basándose en horarios de ocho (8) horas en enfermería) consistente con el total de horas tiempo y por día para satisfacer las necesidades de personal.
- E. Ningún empleado de tiempo completo regular será requerido trabajar durante su día libre. Cualquier empleado que sea requerido trabajar durante su día libre será pagado a razón de tiempo y medio (1½) del salario de tiempo corrido regular por todas las horas trabajadas que rebasen las horas de trabajo de una semana corrida.

- F. No se partirán las jornadas. Si durante el presente Acuerdo el Empleador desea instituir el concepto de jornadas partidas, el Empleador notificará al Sindicato. La jornada partida no será implementada a menos que el/los empleado(s) estén de acuerdo con tal jornada.
- G. El horario será publicado en el tablón de anuncios disponible a todos los empleados e incluirá los tiempos de comienzo y final y los días libres con por lo menos una (1) semana de antelación y no serán cambiados al menos que sea acordado mutuamente.
- H. El empleado reportándose a trabajar como programado o de otra forma solicitado por el Empleador será garantizado cuatro (4) horas de trabajo o cuatros (4) horas pagadas. Si algún empleado se reporta a trabajar como programado o de otra forma solicitado por el Empleador y trabaja más de cuatro (4) horas, él/ella será garantizado ocho (8) horas de trabajo o de paga al menos que el empleado se marche temprano por consentimiento mutuo.
- I. Cualquier empleado que es llamado a trabajar después del comienzo de la jornada y se reporta dentro de una (1) hora después de ser llamado, recibirá paga por una (1) hora adicional a razón del sueldo de tiempo corrido regular.
- J. Una diferencia de veinticinco centavos (\$0.25) por hora además del salario regular será pagado a todos los empleados trabajando la jornada que comienza después de las 2:00pm o antes de las 11:59pm. (En virtud del Convenio Colectivo anterior, efectivo el 1 de abril de 2009, los empleados que previamente habían recibido una diferencia de sueldo de \$0.50 por hora tuvieron su diferencial reducido por \$0.25 por hora y su salario de base aumentado por \$0.25 por hora.)
- K. Cualquier empleado trabajando una segunda jornada consecutiva después de haber completado una jornada de ocho (8) horas será pagado a razón de tiempo extra apropiado por todas las horas trabajadas durante la segunda jornada.
- L. Cualquier empleado deseando cambiar su día libre o su jornada deberá notificar al Empleador por escrito con por lo menos veinticuatro (24) horas de antelación.
- M. Si durante el período de vigencia del presente Acuerdo el Empleador desea discutir una alternativa a la programación de horarios o de horas de trabajo, el Sindicato acuerda de reunirse y discutir este tema.
- N. Cada empleado será otorgado un período de descanso de quince (15) minutos durante cada jornada de medio tiempo sin la deducción en paga. Tales períodos de descanso se tomaran al tiempo especificado por el Empleador para así no interrumpir la eficiencia del cuidado al paciente en el hospital. Será la responsabilidad del empleado de asegurarse de tomar cada período de descanso apropiadamente.
- O. Cada empleado tendrá el derecho a recibir un período de treinta (30) minutos para comer por cada jornada que rebase las cuatro (4) horas. Tales períodos para comer se tomaran al tiempo especificado por el Empleador para así no interrumpir la eficiencia del cuidado al paciente en el hospital. Será la responsabilidad del empleado de asegurarse de tomar cada período para comer apropiadamente. Es la responsabilidad del empleado de ponchar al salir y regresar del período para comer.

SECCIÓN 11. SALARIOS

- A. Salarios por hora son incorporados aquí por inclusión del Apéndice A.
- B. Todos los salarios serán pagados dos veces al mes. Los salarios por el primer período de paga del mes (del 1° hasta el 15 del mes) serán pagados el 25 del mismo mes. Los salarios por el segundo período de paga del mes (del 16 hasta el fin del mes) serán pagados el 10 del mes siguiente.
- C. Si el día de paga cae en un sábado o domingo, los cheques de pago se harán disponibles el siguiente día de trabajo. Si el día de paga cae en un día feriado, los cheques de pago se harán disponibles el siguiente día de trabajo. Los cheques de pago de los empleados de jornada de noche serán disponibles al final de la jornada el día de paga. Los cheques de pago de los demás empleados serán disponibles a las 10:00am el día de paga. En caso de que los cheques de pago no estén disponibles los días o la hora mencionada anteriormente, los empleados y el Sindicato serán notificados con antelación tan pronto como el Empleador tenga conocimiento del retraso. El Empleador acuerda de incluir la opción de que los empleados participen en depósito directo donde sea posible.
- D. Es la responsabilidad del empleado de ponchar cuando comience la jornada y al terminar la jornada y también al tomar su período para comer. Si el empleado no lo hace, su supervisor deberá iniciar un récord exacto del ponche en el formulario estándar de autorización y presentarlo al departamento de nómina antes de finalizar el período de paga.
- E. Los empleados suplantando a un empleado en una clasificación de más paga serán pagados a razón de la clasificación de paga mayor.
- F. Todos los empleados en el departamento de nutrición tendrán el derecho a una comida regular durante su jornada. No se hará ninguna deducción por tal comida. Todos los empleados tendrán el derecho a café gratis.
- G. Ningún salario o beneficio se reducirá por firmar el presente Acuerdo al menos que se estipule aquí específicamente.
- H. Permisos de ausencia por enfermedad y las vacaciones acumuladas serán reportadas a cada empleado por lo menos cada trimestre y serán reportadas en los cheques de pago del empleador cuando sea posible.
- I. Un empleado que capacite a un empleado nuevo recibirá setenta y cinco (\$0.75) centavos por hora además de su salario por hora por capacitar a empleados nuevos hasta tres (3) días de esa capacitación. El Empleador es el único en decidir quien será seleccionado para capacitar al personal nuevo.

SECCIÓN 12. CATEGORÍAS DE EMPLEADOS

- A. Un empleado regular de tiempo completo es aquel que trabaja un horario regular consistente con un total de treinta y dos (32) horas o más durante la semana. Los empleados regulares de tiempo completo son elegibles para beneficios completos.

- B. Un empleador regular de medio tiempo es aquel que trabaja un horario consistente con un promedio total de veinte (20) horas o más por semana pero menos de treinta y dos (32) horas por semana. Los empleados regulares de medio tiempo son elegibles para vacaciones prorrateadas, días feriados y beneficios por enfermedad calculados a la mitad de aquellos acumulados por tiempo completo. Los empleados regulares de medio tiempo no son elegibles para beneficios de seguro médico o dental.
- C. Un empleado informal o de guardia es aquel que trabaja de forma intermitente como se le solicite y trabaja un promedio de menos de veinte (20) horas por semana. Los empleados informales o de guardia no son elegibles para beneficios.

SECCIÓN 13. NO A LA SUBCONTRATACIÓN

Ningún trabajo de la unidad de negociación será subcontratado al menos que el Empleador primero obtenga un compromiso por escrito del subcontratista indicando que el subcontratista:

1. Contratará a los empleados que actualmente están haciendo el trabajo subcontratado.
2. Reconocerá al Sindicato; y
3. Asumirá los términos del convenio colectivo actual.

SECCIÓN 14. SEGURIDAD DE EMPLEO E INGRESOS

Seguridad de empleo

Las partes reconocen la meta común y la intención de proporcionar la seguridad de empleo e ingresos a todos los empleados. A la medida que sea posible, el Empleador hará todo esfuerzo para evitar el desplazamiento de los empleados tal como la reducción en la fuerza de trabajo, reducción en horas, cancelaciones diarias, o la eliminación de trabajo. Aunque es la intención de las partes de evitar el desplazamiento de los empleados, se reconoce que hay circunstancias cuando esto pueda ser necesario.

Las partes reconocen un acuerdo mutuo y una consideración de buena fe del uso de disminución, crecimiento del negocio, combinación de trabajo, retención y/u otro mecanismo mutuamente acordado para alcanzar esta meta. Las partes acuerdan que a los empleados enfrentando el desplazamiento de su posición se les dará primera consideración para ser reasignados o flotados cuando sea posible en lugar de ser descansados involuntariamente. Además, si un empleado es desplazado, el Empleador ayudará al empleado en identificar otras oportunidades de empleo en otros departamentos y su instalación de base y otras instalaciones administradas por Forsight.

Se entiende que las estipulaciones anteriores no aplicarán a las reducciones que son el resultado de la inestabilidad del censo interno de las instalaciones.

Cambio en las estipulaciones del censo

Las partes reconocen que los cambios en el nivel de personal como resultado del censo interno de las instalaciones podrán ser prácticamente necesarios. En luz al entendimiento anterior, cuando el

Empleador determina que una reducción a los niveles de personal diarios es necesario, el personal será eliminada de las jornadas programadas de acuerdo con lo siguiente:

1. Registración/agencia/viajantes;
2. Cualquier empleado programado para trabajar horas extra por señoría en orden inversa;
3. Los voluntarios en las clasificaciones afectadas;
4. Los empleados temporales;
5. Los empleados de guardia/por día;
6. Los empleados de medio tiempo;
7. Los empleados regulares de tiempo completo por señoría en orden inversa

Los empleados cuyas horas son reducidas o eliminadas, sujetos a los cambios en el censo podrán, a su discreción, solicitar pago de horas de vacaciones para cumplir las horas perdidas. Las horas pagadas no deberán de rebasar el horario de trabajo regular del empleado y no serán usadas en el cálculo de las horas máxima de vacaciones que se puedan cobrar referente en la Sección 15 – Vacaciones con Paga.

Distribución de jornadas disponibles

Las jornadas disponibles serán ofrecidas a los empleados sobre una base rotativa y según lo siguiente:

1. Los empleados regulares de tiempo completo por señoría para quienes las horas trabajadas no serian horas extra;
2. Los empleados de medio tiempo;
3. Los empleados de guardia/por día;
4. Los empleados temporales;
5. Los empleados regulares de tiempo completo por señoría para quienes las horastrabajadas resultan en compensación de horas extra.

La intención de esta sección es de distribuir las jornadas disponibles de horas extra equitativamente.

SECCIÓN 15. VACACIONES CON PAGA

- A. Los empleados serán otorgados vacaciones con paga al final de cada año de empleo en la siguiente manera:

<u>Años de Servicio</u>	<u>Semanas de Vacaciones</u>	<u>Días de Vacaciones</u>
1	1	5
2	2	10
5	3	15
7	4	20
12	5	25

- B. Las vacaciones se acumularán a partir de cada mes a razón equivalente al anual mencionado anteriormente.
- C. En caso de que las vacaciones acumuladas no se usen al final del año de beneficios, los empleados podrán transferir el tiempo no usado al siguiente año. Las vacaciones no usadas y acumuladas se acumularán a un máximo de cincuenta (50) días (400 horas).
- D. Los empleados deberán de presentar solicitudes de vacaciones para períodos de más de una (1) semana con por lo menos cuatro (4) meses de antelación del tiempo solicitado. El Empleador notificará a cada empleado por escrito de la aprobación o rechazo de la solicitud con por lo menos tres (3) meses de antelación del tiempo solicitado. Se les dará preferencia a los empleados según su senioría en la opción de vacaciones por jornada. Se les dará preferencia a solicitudes de vacaciones para períodos de más de una (1) semana sobre solicitudes de vacaciones de una semana o menos.
- E. Los empleados tendrán el derecho de cobrar todas sus horas de vacaciones acumuladas, hasta un máximo de noventa y seis (96) horas anuales, al notificar al Empleador por escrito con dos (2) semanas de antelación.

SECCIÓN 16. PERMISOS DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD CON PAGA

- A. El permiso de ausencia con paga para enfermedades será otorgado a los empleados regulares a razón de un (1) día por cada mes de empleo continuo comenzando el primer (1) día de empleo.
- B. El tiempo de ausencia por enfermedad que no sea usado se acumulará a un máximo de cincuenta (50) días.
- C. Si el Empleador tiene dudas razonables sobre la validez de la enfermedad, él/ella podrá solicitar un certificado del doctor como condición para otorgar el permiso de ausencia por enfermedad con paga para enfermedades/ausencias de dos (2) días de trabajo consecutivos o más.
- D. En casos donde un empleado es elegible para recibir beneficios del Seguro de Discapacidad Estatal o beneficios de Compensación del Trabajador, el empleado recibirá su pago de beneficio completo, más esa porción de su pago por ausencia por enfermedad que se acumulará a una cantidad igual a pero no rebasando al salario regular del empleado.
- E. Los empleados con por lo menos treinta (30) días [doscientas cuarenta (240) horas] de tiempo de enfermedad acumulado no usado podrán cobrarlo por hasta un máximo de dieciséis (16) horas anualmente. Las solicitudes para cobrar el tiempo no usado deberán ser presentadas por escrito al supervisor y/o al departamento de nómina por lo menos dos (2) semanas de antes del 1 de junio de cada año.

SECCIÓN 17. DÍAS FERIADOS CON PAGA

- A. Los siguientes días serán reconocidos como días feriados con paga, siempre y cuando el empleado ha estado en la lista de nómina noventa (90) días antes del día feriado:
- Día de Año Nuevo
 - El Natalicio de Martin Luther King, Jr.
 - Día de Los Presidentes
 - Día de Los Caídos
 - Día de La Independencia
 - Día del Trabajo
 - Día de Gracias
 - La Navidad
 - El cumpleaños del empleado (después de un año de empleo efectivo el 1 de enero de 2013)
 - Un día feriado flotante (después de un año de empleo)

Todos los días feriados serán en la fecha nacionalmente reconocida salvo al Cumpleaños del Empleado el cual se deberá tomar dentro de treinta (30) días del cumpleaños real del empleado.

- B. Los empleados regulares de medio tiempo son elegibles para los beneficios de días feriados prorrateados calculados a mitad de aquellos acumulados de tiempo completo.
- C. Para calificar para días feriados con paga proporcionados en la presente Sección, un empleado deberá trabajar el día programado antes y el día programado después del día feriado y el día feriado mismo, si es programado.
- D. Los empleados no serán requeridos trabajar el día de su cumpleaños. Sin embargo, un empleado deberá notificar a su supervisor de su deseo de tomar ese día con por lo menos treinta (30) días de antelación.
- E. Cualquier empleado que sea requerido trabajar los siguientes días feriados será compensado a razón de tiempo y medio (1½) y, además, recibirá otro día libre con paga (paga de día feriado) a razón del salario de tiempo corrido o, a la discreción del empleado, a razón de paga del día feriado. Los días feriados a cuales esto corresponde serán: Día de Año Nuevo, Día de Independencia, Día de Gracias y La Navidad.
- F. Si un empleado es programado para tiempo libre en cualquier día feriado ya mencionado, él/ella será compensado a razón del salario de tiempo corrido.
- G. El Empleador hará su mejor esfuerzo para otorgarle a cada empleado que califica para días feriados con paga por lo menos un (1) día feriado libre por estación: Día de Gracias, La Navidad y Día de Año Nuevo. Entre el 1 y 15 de octubre de cada año, el Empleador acuerda

de proporcionar a los empleados con una oportunidad para indicar su preferencia priorizada sobre cual día feriado quieren libre. El Empleador acuerda de notificar a los empleados de cual día feriado se les ha otorgado como libre a no más tardar del 1 de noviembre. El Empleador acuerda de considerar las estipulaciones de señoría junto con la habilidad del Empleador de mantener los niveles apropiados de personal para la calidad del cuidado cuando otorga estos días libres. Se acuerda y entiende que, para cumplir con los requisitos de la presente sección, puede ser necesario cambiar los días libres programados de cada empleado durante las dos (2) semanas antes o en seguida del día feriado.

SECCIÓN 18. PERMISOS DE AUSENCIA

- A. El Empleador acuerda de cumplir con las Leyes Estatales y Federales en cuanto a los permisos de ausencia. Las siguientes estipulaciones serán suplementarias a esas leyes. Los días de permiso indicados en esta sección sustituirá el número de días de permiso disponibles bajo las Leyes Estatales y Federales, a menos que las Leyes Estatales y Federales proporcionen un mayor número de días.

La siguiente tabla describe algunos de los permisos disponibles a empleados bajo las Leyes Estatales y Federales:

Ausencia Familiar Médica del (FMLA)	Máximo de 12 semanas por año de calendario	Requiere un certificado doctor para condiciones de salud serias
Ley de Los Derechos Familiares de California	Máximo de 12 semanas por año de calendario	Normalmente es concurrente con FMLA; requiere un certificado del doctor para condiciones de salud serias salvo a csos para establecer lazos con un bebé
Permiso de Discapacidad por Embarazo	Máximo de 4 meses	Puee ser concurrente con FMLA; requiere un certificado del doctor
Permisos de Ausencia Militar	Permisos multiples disponibles; aplican las leyes federales	

- B. Un permiso de ausencia sin paga es tiempo libre sin paga sin perdida de señoría y es otorgado a los empleados regulares en la siguiente forma: Los empleados regulares podrán ser otorgados permisos de ausencia sin paga hasta seis (6) meses en caso de accidente, enfermedad, o embarazo.

- C. Los empleados regulares tendrán el derecho al permiso de ausencia por embarazo por hasta seis (6) meses. El Empleador podrá requerirle a la empleada que presente una declaración del doctor, mensualmente, comenzando del sexto (6°) mes de embarazo en adelante indicando que la empleada es capaz de ser programada regularmente para trabajo de tiempo completo consistente con la descripción del trabajo.
- D. No habrá límite de tiempo para el empleado por permisos de ausencia debido al servicio militar o discapacidad causada durante el trabajo.
- E. Solicitudes personales de permisos de ausencia podrán ser concedidas por causas justificadas y suficientes, como una enfermedad en la familia inmediata, extensión de vacaciones o cualquier otra razón justa y convincente. Tales permisos personales serán otorgados hasta treinta (30) días y están sujetos a la aprobación previa del Empleador.
- F. Los empleados en permiso de ausencia tendrán sus vacaciones prorrateadas y no tendrán el derecho a días feriados con paga o a acumular días de enfermedad durante el período de tiempo que estén en el permiso de ausencia. Los empleados en permiso de ausencia mantendrán su señoría, pero no acumularán la tenencia hacia el aumento salarial. El empleado, a su discreción, podrá asumir el pago de los beneficios complementarios que deseen mantener durante un permiso de ausencia de más de un mes. El Empleador informará al empleado de la necesidad de ejercer esta opción.
- G. No habrá ninguna disciplina o discriminación contra un empleado que haya tomado un permiso de ausencia autorizado.

SECCIÓN 19. PERMISOS DE AUSENCIA POR LUTO CON PAGA

- A. Cuando una muerte ocurre en la familia inmediata de un empleado, él/ella tendrá el derecho a un permiso de ausencia de tres (3) días con paga. La familia inmediata es definida como el/la cónyuge, hermana, hermano, hijo, hija, padres, abuelos, suegra, suegro, nietos, guardián legal y el/la compañero/a doméstico/a registrado/a.
- B. Cuando el funeral tenga lugar fuera del estado, dos (2) días adicionales de permiso de ausencia serán otorgados.
- C. El Empleador podrá solicitar una verificación de un funeral fuera del estado antes de pagar por el tiempo libre. Paga por la ausencia por luto será por el tiempo que fue programado para trabajar solamente.
- D. Todos los permisos de ausencia por luto deberán ser tomados dentro de treinta (30) días después de la muerte de un familiar inmediato del empleado.

SECCIÓN 20. SEGURO MÉDICO Y DENTAL

El Empleador cubrirá a todo empleado elegible regular de tiempo completo bajo el Plan Médico Kaiser (\$15 de co-pago) y el Plan Dental Delta o su equivalente. El Empleador acuerda de pagar

100% del gasto de mantener la cobertura de beneficios para el empleado sólo bajo el Plan Médico Kaiser, o su equivalente, y 100% del gasto de mantener la cobertura de beneficios para el empleado e hijos dependientes bajo el Plan Dental Delta, o su equivalente.

SECCIÓN 21. SEGURO DE VIDA

El Empleador proporcionará un beneficio de seguro de vida de \$5,000.00, a cuenta del Empleador, para todos los empleados regulares de tiempo completo.

SECCIÓN 22. PROGRAMA DE BECAS

Todos los empleados con un año o más de servicio son elegibles para aplicar para el programa anual de becas. Las becas son otorgadas a los empleados que buscan avanzar sus habilidades en el cuidado médico y tiene un beneficio máximo de \$2,000 anuales.

SECCIÓN 23. EXÁMENES FÍSICOS

Los empleados están obligados a someterse a un examen físico anual y otras pruebas necesarias (es decir, la vacuna para el tuberculosis [TB] y/o la vacuna para la hepatitis) que deberán ser pagadas por el Empleador. El Empleador se esforzará para programar las pruebas o los exámenes con el fin de minimizar la necesidad de los empleados de reportarse para dicho examen en su día libre. Si el empleado no se presenta para una cita, él/ella será responsable de obtener el examen físico, la vacuna o la prueba de TB y asumirá los gastos, dentro de cinco (5) días hábiles o podrán ser sujetos a acciones disciplinarias hasta e incluyendo el despido por no cumplir con las reglas del estado. Una exención para la vacuna de la hepatitis, si así lo solicita, debe ser firmada por el empleado y entregada al representante designado del Empleador.

SECCIÓN 24. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Se acuerda mutuamente que la rápida resolución de las quejas es en el mejor interés de todas las partes. Antes de que se invoque el siguiente procedimiento formal de quejas, los conflictos se resolverán siempre que sea posible entre el empleado y su supervisor inmediato, con un Delegado sindical si es solicitado por el empleado (Paso Informal). Si el asunto no puede resolverse informalmente, se aplicará el siguiente procedimiento formal de quejas:

- A. Las disputas que surjan en relación con la aplicación o interpretación de las estipulaciones del presente Acuerdo podrán ser presentadas en forma de una queja por escrito a no más tardar de veinte (20) días de calendario después la fecha de los acontecimientos excepto en los casos de despido donde una queja por escrito deberá ser presentada dentro de siete (7) días de calendario del despido (Paso Uno). El Empleador y el Sindicato ejercerán sus mejores esfuerzos para llegar a un acuerdo dentro de diez (10) días hábiles del día que se presentó la queja. Límites de tiempo especificados en la presente sección podrán ser renunciados o modificados por acuerdo mutuo, por escrito, por ambas partes.

- B. Si la queja no puede ajustarse amistosamente en el Paso Uno, se podrá someter por escrito por cualquiera de las partes, dentro de cinco (5) días de la decisión tomada en el Paso Uno, a un Consejo de Ajuste (Paso Dos) compuesto por dos (2) representantes del Empleador y dos (2) representantes del Sindicato. El Consejo ejercerá sus mejores esfuerzos para tomar el asunto dentro de diez (10) días hábiles después de ser presentado. Cualquier decisión de una mayoría de votos será final y obligatoria sobre ambas partes, a condición de que el Consejo de Ajuste no tendrá ninguna jurisdicción o autoridad para añadir a, restar de, o cambiar de cualquier modo las estipulaciones del presente Acuerdo. Si el Consejo de Ajuste no toma una decisión de la mayoría a un año después de que la queja haya sido presentada para el Paso Dos por cualquiera de las partes y/o la queja no ha avanzado correctamente al Paso Tres, entonces la queja será rechazada sin perjuicio.
- C. Si la queja no pueda ser resuelta en el Paso Dos, cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito, dentro de cinco (5) días hábiles después de la decisión del Paso Dos, que el Consejo de Ajuste seleccione un quinto (5) miembro que actuará como un presidente imparcial de un Consejo de Arbitraje (Paso Tres). El Consejo de Arbitraje ejercerá sus mejores esfuerzos para reunirse dentro de treinta (30) días a partir de la solicitud. Una decisión de una mayoría de los cinco (5) miembros del Consejo será final y obligatoria sobre ambas partes, sujeta a la limitación o jurisdicción y autoridad contenida en el párrafo anterior. Si el Consejo de Arbitraje no logra cumplir y resolver la queja a un año después de ser presentada para el Paso Tres por cualquiera de las partes, la queja será rechazada sin perjuicio.
- D. Cada parte asumirá todos los gastos de sus propios miembros y de los testigos en el Paso Tres. Cualquier honorario, si aplica, del presidente imparcial, así como otros gastos relacionados con la audiencia formal, serán asumidos igualmente por ambas partes.

SECCIÓN 25. LA SEÑORÍA

- A. Sobre el tema de descansos, la reducción de horas y recontractación, el principio de la señoría prevalecerá. En la cuestión de las promociones y vacantes de trabajo, el principio de la señoría prevalecerá si los méritos y las capacidades son aproximadamente iguales. El Administrador o Supervisor estará autorizado para evaluar los méritos y las capacidades de los candidatos. Con el propósito de calcular la duración de tenencia de los derechos mencionados anteriormente sobre la señoría, la fecha del primer día de trabajo será utilizada como punto de partida.
- B. Un empleado podrá solicitar un cambio de una jornada a otra siempre y cuando exista una vacante. La aplicación de esta estipulación, en ningún caso implicará el desplazo de otro empleado o la interferencia con los derechos de la señoría de tal empleado.
- C. Ambas partes reconocen que en llenar una vacante, se le dará preferencia al empleado regular, temporal o informal dentro del departamento quien normalmente sería considerado elegible y calificado para tal posición. Las vacantes serán publicadas con por lo menos cinco (5) días de antelación de que la posición sea llenada permanentemente.
- D. Los empleados que sean promocionados servirán un período de sesenta (60) días de prueba. Si el empleado no pasa el período de prueba, él/ella será permitido regresar a su

posición anterior. El empleado reemplazando al empleado que fue promocionado será avisado de que su posición puede ser temporaria por los primeros sesenta (60) días.

SECCIÓN 26. TRASLADOS

- A. Los empleados que se trasladen a una posición de la unidad de negociación en el Centro de Enfermería de San Francisco de otra instalación del Empleador mantendrán todos los beneficios económicos consistentes con su señoría acumulada y aplicará a los beneficios ofrecidos bajo el presente Acuerdo incluyendo, pero no limitado a, los salarios, ausencia por enfermedad acumulada, vacaciones acumuladas y beneficios médicos. El empleado que se traslade no mantendrá la señoría acumulada en la instalación previa con respecto a la Sección 14 – Seguridad de Empleo e Ingresos y Sección 25 – Señoría, del presente Acuerdo incluyendo, pero no limitado a, la vinculación de trabajo, el descanso, la convocatoria, distribución de horas extra, reducción de la fuerza de trabajo, y las vacaciones y la programación de los días feriados.
- B. A los empleados del Centro de Enfermería de San Francisco solicitando el traslado a otra instalación del Empleador se les concederá dicho traslado siempre y cuando haya una posición abierta permanente en su clasificación. Si no es inconsistente con un convenio colectivo válido en efecto en la nueva instalación, tales empleados conservarán todos los beneficios económicos consistentes con su señoría acumulada y aplicados a los beneficios ofrecidos en la nueva instalación incluyendo, pero no limitados a, los salarios, ausencia por enfermedad acumulada, las vacaciones y los beneficios médicos.
- C. Una solicitud de traslado por escrito a otra instalación del Empleador podrá ser presentada al Empleador en cualquier momento.
- D. Tras la notificación del Empleador que esta instalación será vendida o cerrada, los empleados que soliciten dentro de treinta (30) días de la notificación un traslado a cualquier otra instalación del Empleador, podrán transferir su señoría para salario y otros beneficios, hasta treinta (30) días después de la venta o del cierre, siempre y cuando haya un trabajo disponible y el empleado tenga mérito y la capacidad de cumplir los requisitos del trabajo. Los empleados serán colocados dentro de una clasificación según su señoría, pero tal señoría no se aplicará en caso del desplazo o descanso.

SECCIÓN 27. NO A LA DISCRIMINACIÓN

- A. Ningún empleado o solicitante para empleo cubierto por el presente Acuerdo será discriminado por su membresía en el Sindicato o por actividades en nombre del Sindicato.
- B. Ni el Empleador ni el Sindicato discriminarán en favor o en contra de cualquier empleado o solicitante cubierto por el presente Acuerdo según la raza, el color, credo religioso, origen nacional, estatus matrimonial, la edad, discapacidad física o mental de acuerdo con las Leyes Estatales y Federales.

SECCIÓN 28. DERECHOS DE PRIVACIDAD; INMIGRACIÓN Y ADUANAS

- A. El Sindicato está obligado a representar a todos los empleados sin discriminación basado en el origen nacional o de étnica. El Sindicato es por lo tanto obligado a proteger a los empleados contra las violaciones de sus derechos legales en el trabajo, incluyendo el registro y la confiscación irrazonable.
- B. El Empleador notificará al Sindicato por teléfono y avisará oralmente al Delegado Sindical lo antes posible, si cualquier agente de Inmigración y Aduanas (ICE) aparece en o cerca del local para que un Representante Sindical o abogado tomen medidas para proteger los derechos de los empleados. Además, el Empleador notificará al Sindicato inmediatamente tras recibir aviso del ICE o la Administración del Seguro Social (SSA) que está programada una auditoría de los récords de los empleados (para cualquier propósito), propuesta o prevista y proporcionará al Sindicato con cualquier lista recibida de esas agencias gubernamentales identificando a los empleados con problemas de documentación o del seguro social.
- C. El Empleador notificará a los empleados afectados y al Sindicato en el caso de que provee información privada al ICE tras ser solicitada.
- D. Cualquier empleado que este ausente del trabajo debido a procedimientos de la corte o de agencias relacionadas con asuntos de inmigración y que vuelva a trabajar dentro de treinta (30) días del comienzo de la ausencia y que presente documentación de aparición en dichos procedimientos será reintegrado a la posición que el empleado sostuvo antes de su ausencia.
- E. Un empleado no será despedido o de otra manera disciplinado porque:
 - 1. El empleado (contratado el o antes del 6 de noviembre de 1986) ha trabajado bajo otro nombre o número de seguro social que no sea el suyo.
 - 2. El empleado (contratado el o antes del 6 de noviembre de 1986) solicita enmendar su récord de empleado para que refleje su nombre o número de seguro social actual.
 - 3. El empleado (contratado el o antes del 6 de noviembre de 1986) no proporciona o se niega a proporcionar pruebas adicionales de su estatus migratorio al Empleador.

SECCIÓN 29. CAMBIO EN LA TITULARIDAD

En el caso de una estructuración, venta, cierre, préstamo asignado, desinversión, u otra transferencia de titularidad de las operaciones enteras o en parte, el Empleador cumplirá con los términos de la presente sección.

Notificación

El empleador notificará al Sindicato por escrito con por lo menos noventa (90) días de antelación de cualquier transición identificada descrita en el párrafo anterior. El Empleador deberá hacer todos los pagos requeridos bajo los términos del presente Convenio Colectivo o hacer provisiones para la transferencia de estas obligaciones al nuevo Empleador.

Sucesor

El Empleador acuerda de, en caso de que decida vender la instalación cubierta bajo el presente Acuerdo, que la instalación siga funcionando como un centro de enfermería especializada, el Empleador requerirá como condición para cualquier venta que el sucesor reconozca al Sindicato como el agente exclusivo de negociación colectiva de los empleados representados actualmente en el centro; y, además, como condición de venta, el comprador estará obligado a seguir los términos y las condiciones del Convenio Colectivo durante un período de ciento veinte (120) días, durante los cuales el Empleador sucesivo tiene la opción de notificar al Sindicato si desea negociar los términos y las condiciones de empleo durante ese período. Si el Empleador sucesivo no ejerce esa opción entonces el Convenio Colectivo permanecerá intacto durante todo el mandato.

Nada en esta estipulación requerirá al Empleador sucesivo que ofrezca los mismos planes de seguro médico o dental, o el mismo plan de retiro 401(k) o los mismos grupos de planes de vida o discapacidad. El Empleador sucesivo podrá implementar sus propios planes médicos y dentales, plan de retiro 401(k), de discapacidad y grupo de planes de seguro de vida siempre y cuando el gasto hecho por el empleado y el beneficio general de tales planes no varíe significativamente.

Nada en esta estipulación requerirá al Empleador sucesivo que continúe en vigor las disposiciones contractuales de vacaciones y permiso por enfermedad siempre y cuando el Empleador sucesivo ofrezca una cantidad comparable de tiempo libre como las cantidades de tiempo total para vacaciones y permiso por enfermedad contenidas en el presente contrato.

En el caso de que el Empleador no pueda encontrar a un comprador que este dispuesto a comprar la instalación bajo los términos y las condiciones establecidas en el presente documento y el Empleador tenga que cerrar la instalación, el Empleador notificará al Sindicato de su intención de cerrar la instalación.

SECCIÓN 30. NO A LA HUELGA O AL CIERRE PATRONAL

No habrá ninguna huelga, disminución u otro paro de trabajo por el Sindicato o los empleados de la unidad de negociación y no habrá bloqueo por el Empleador durante la vigencia del presente Acuerdo.

SECCIÓN 31. COMITÉ OBRERO-PATRONAL

Las partes acuerdan de establecer un Comité Obrero-Patronal que consista de dos (2) empleados de la unidad de negociación y dos (2) representantes de Empleador para el propósito de resolver temas de interés mutuo de manera colaborativa. Los temas podrán incluir, pero no se limitan, al personal, al cuidado del paciente, la seguridad, etc.

El Comité se reunirá por lo menos una vez al mes o más frecuente si se acuerda mutuamente. Los empleados sirviendo en el Comité serán pagados a razón de tiempo corrido por su presencia en las reuniones.

El Comité de ninguna manera reemplazará el Convenio Colectivo o violará los derechos u obligaciones del Empleador o el Sindicato.

SECCIÓN 32. DISTRIBUCIÓN DE TRABAJO

Cuando un empleado está ausente por cualquier razón, el Empleador hará todo esfuerzo razonable para encontrar un reemplazo. Si no se puede obtener un reemplazo a tiempo, es la intención del Empleador de distribuir la carga de trabajo equitativamente entre los empleados de la unidad de trabajo, para que ninguna dificultad excesiva pueda caiga sobre un sólo empleado.

En el caso de la ausencia de personal programado, el Empleador ajustará la carga de trabajo y las prioridades y será sensible a la situación de carga y razonable en cuanto a sus expectativas.

SECCIÓN 33. DESCRIPCIONES DE TRABAJO

El Empleador mantendrá descripciones de trabajo para todas las clasificaciones cubiertas por el presente Acuerdo. Copias de tales descripciones serán disponibles al Sindicato al ser solicitadas.

SECCIÓN 34. CLÁUSULA RESTRICTIVA

Si cualquier estipulación del presente Acuerdo o la aplicación de dicha estipulación a cualquier persona o circunstancia es dictaminada contrario a la ley por cualquier Tribunal Federal o Estatal o agencia debidamente autorizada, el resto del presente Acuerdo o la aplicación de dicha estipulación a otras personas o circunstancias no se verán afectadas por ello.

SECCIÓN 35. DEBER DE JURADO

Un empleado obligado a reportarse para la selección de jurado deberá ser pagado la diferencia entre su cuota de jurado y su salario de tiempo corrido por las horas perdidas de su horario regular de trabajo a causa del deber de jurado. Como condición para recibir paga por jurado, el empleado debe producir un recibo del Comisario de Jurado declarando que el empleado ha sido llamado a servir. El tiempo máximo que un empleado puede ser disculpado para el deber de jurado es de nueve (9) días dentro de cada doce (12) meses consecutivos.

SECCIÓN 36. PLAN DE RETIRO

Todos los empleados de la unidad de negociación serán elegibles para participar en el Plan Meridian de Servicios de Salud 401(k) en conformidad con las reglas del Plan. No obstante, cualquier estipulación del Plan, el Empleador otorgará a cada participante empleado en el Centro de Enfermería de San Francisco un pago de bono anual igual a las contribuciones del empleado a su cuenta de retiro bajo el Plan Meridian de Servicios de Salud 401(k) hasta un máximo de trescientos dólares (\$300) al año de ser pagado a no más tardar del 31 de marzo del año anterior de calendario.

SECCIÓN 37. LOS TÉRMINOS DEL ACUERDO

El presente Acuerdo será vigente desde el 1 de mayo de 2012 y permanecerá en pleno vigor y efecto hasta el 30 de abril de 2015.

**Sindicato Nacional de Los Trabajadores
de La Salud:**

**Meridian Foresight
Centro de Enfermería de San Francisco:**

Sal Rosselli, Presidente

Jeremy Grimes, Director Ejecutivo

Fecha:_____

Fecha:_____

Armando Ayeo

Rosie Díaz

Ralph Cornejo, Portavoz Principal

APÉNDICE “A”

CENTRO DE ENFERMERÍA DE SAN FRANCISCO

Efectivo el 1 de octubre de 2012, habrá un aumento general en el salario de **\$0.25 por hora** y los siguientes serán los salarios mínimos por hora de tiempo corrido:

	Comienzo	1 Año	2 Años	3 Años	5 Años	10 Años
CNA	15.85	16.10	16.35	16.60	16.85	17.35
R.N.A.	16.10	16.35	16.60	16.85	17.10	17.60
Cocinero	14.40	14.65	14.90	15.15	15.40	15.90
Ayudante de Alimentación	13.40	13.65	13.90	14.15	14.40	14.90
Servicio de Limpieza/Conserje	13.40	13.65	13.90	14.15	14.40	14.90
Ayudante de Lavandería	13.40	13.65	13.90	14.15	14.40	14.90

Todos los empleados recibiendo arriba de los niveles del salario actual según las clasificaciones de trabajo y/o de señoría recibirán el aumento identificado a su salario actual.

Efectivo el 1 de agosto de 2013, habrá un aumento general en el salario de **\$0.30 por hora** y los siguientes serán los salarios mínimos por hora de tiempo corrido:

	Comienzo	1 Año	2 Años	3 Años	5 Años	10 Años
CNA	16.15	16.40	16.65	16.90	17.15	17.65
R.N.A.	16.40	16.65	16.90	17.15	17.45	17.90
Cocinero	14.70	14.95	15.20	15.45	15.70	16.20
Ayudante de Alimentación	13.70	13.95	14.20	14.45	14.70	15.20
Servicio de Limpieza/Conserje	13.70	13.95	14.20	14.45	14.70	15.20
Ayudante de Lavandería	13.70	13.95	14.20	14.45	14.70	15.20

Todos los empleados recibiendo arriba de los niveles del salario actual según las clasificaciones de trabajo y/o de señoría recibirán el aumento identificado a su salario actual.

Efectivo el 1 de agosto de 2014, habrá un aumento general en el salario de **\$0.30 por hora** y los siguientes serán los salarios mínimos por hora de tiempo corrido:

	Comienzo	1 Año	2 Años	3 Años	5 Años	10 Años
CNA	16.45	16.70	16.95	17.20	17.45	17.95
R.N.A.	16.70	16.95	17.20	17.45	17.75	18.20
Cocinero	15.00	15.25	15.50	15.75	16.00	16.50
Ayudante de Alimentación	14.00	14.25	14.50	14.75	15.00	15.50
Servicio de Limpieza/Conserje	14.00	14.25	14.50	14.75	15.00	15.50
Ayudante de Lavandería	14.00	14.25	14.50	14.75	15.00	15.50

Todos los empleados recibiendo arriba de los niveles del salario actual según las clasificaciones de trabajo y/o de señoría recibirán el aumento identificado a su salario actual.