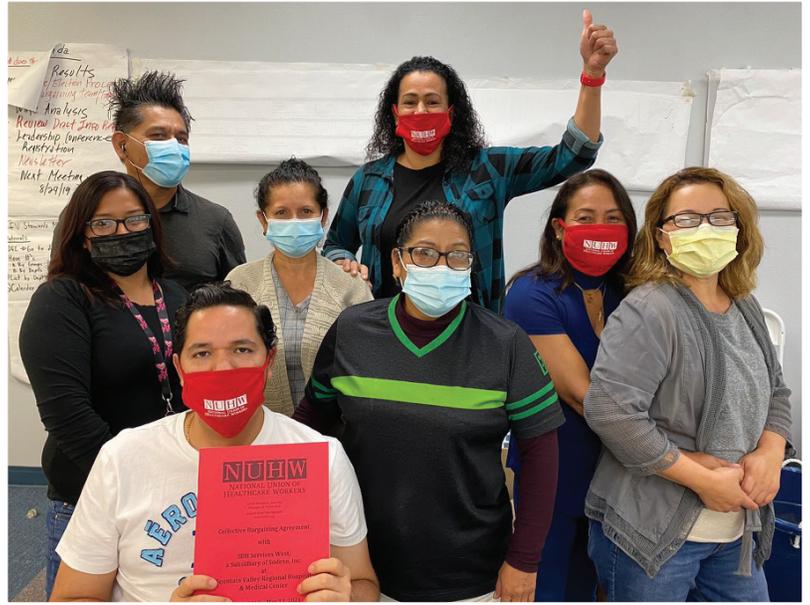


CAPACITACIÓN AVANZADA DEL DELEGADO



CAPACITACIÓN AVANZADA DEL DELEGADO

TABLA DE CONTENIDO

PARTE 1

Términos del contrato 1-8	2
Ejercicio 1: Paga Bilingüe	3
Ejercicio 2: Acumulación de PTO	3
Ejercicio 3: Límites de Tiempo del Proceso de Quejas	3
Ejercicio 4: Estatus vs. Categoría vs. Clasificación	4
Ejercicio 5: El Derecho a la Representación	4

PARTE 2

Términos del contrato 9-16	5
Ejercicio 6: Programación vs. Descripción de Trabajo vs. Asignación de Trabajo	6
Ejercicio 7: Situación sobre la Insubordinación	6
Ejercicio 8: Situación sobre las Horas Extras	7

TÉRMINOS DEL CONTRATO 1-8

1. La señoría vs. los años de servicio (fecha de aniversario)

2. Horas pagadas vs. horas trabajadas vs. estatus

3. “Probationary period” vs. periodo de evaluación

4. Por la señoría vs. Rotación por la señoría

5. Estatus vs. categoría vs. clasificación

6. Debería, deberá, puede y ejercerá sus mejores esfuerzos (Should, shall, may, and will exercise its best efforts)

7. “Union shop” vs. “closed shop”

8. Reunión de disciplina vs. reunión investigativa

9. Departamento vs. unidad

EJERCICIOS

Ejercicio 1: Pago Bilingüe

¿Hay alguna desventaja en esta estipulación para el trabajador bilingüe?

Los empleados regulares que exitosamente han aprobado pasado la examinación calificativa del Empleador para estatus bilingüe por idiomas aprobados recibirán \$1.00 por hora por todas las horas regulares trabajadas.

Ejercicio 2: La Acumulación de PTO

¿Cuál de estos es el lenguaje preferido específicamente para un empleado de “Part-time” con beneficios? ¿Por qué?

Empleados regulares deberán acumular PTO en base a estatus.

Empleados regulares deberán acumular PTO en base a las horas pagadas.

Empleados regulares deberán acumular PTO en base a las horas trabajadas.

Ejercicio 3: “Probationary Period” (Limites de Tiempo) para el Proceso de Quejas

¿Cuál de estos ejemplos es el lenguaje preferido para un contrato y por qué?

Opción 1: Una queja debe ser presentada por escrito dentro de treinta (30) días de trabajo desde la fecha de la supuesta violación del Contrato.

Opción 2: Una queja debe ser presentada por escrito dentro de treinta (30) días de calendario desde la fecha de la supuesta violación del Contrato.

Opción 3: Una queja debe ser presentada por escrito dentro de treinta (30) días desde la fecha de la supuesta violación del Contrato.

EJERCICIOS

Ejercicio 4: Estatus vs. Categoría vs. Clasificación

El título de “full-time” es un/una ...

- categoría
- estatus
- clasificación

Cocinero II es un/una...

- categoría
- estatus
- clasificación

Un .5 “FTE” (full-time equivalent) es...

- categoría
- estatus
- clasificación

Ejercicio 5: El Derecho a la Representación

Ayer, Cynthia fue llamada a una reunión con su supervisor. El supervisor comenzó a preguntarle sobre un cuarto que Cynthia limpió la semana anterior. Un doctor se había quejado con la enfermera a cargo de que la habitación estaba sucia y pidió que disciplinara a la persona responsable. Después de la segunda o tercera pregunta, Cynthia interrumpió a su supervisor y pidió que un delegado estuviera presente. El gerente le dijo a Cynthia que no tenía el derecho a la representación porque él planeaba emitir disciplina en esta reunión. ¿Tenía la razón la administración? ¿Qué recurso tiene Cynthia?

¿Tenía la razón la administración? ¿Qué recurso tiene Cynthia?

TÉRMINOS DEL CONTRATO 9-16

9. "schedule" (horario) vs. "assignment" (asignación) vs. "descripción de trabajo vs. posición"

10. Empleador vs. La Administración vs. El Representante de Recursos Humanos (HR)

11. "Call" vs. "standby" vs. "on-call"

12. "Insubordinación vs. mala actitud"

13. "Overtime" vs. "pyramiding of overtime"

14. Beneficio ganado vs. beneficio acumulado

15. "Past practice" (práctica previa)

EJERCICIOS

Ejercicio 6: “Schedule” (horario) vs. “Descripción de Trabajo” vs. “Asignación de Trabajo”

Llene el espacio usando uno de estos términos: “Schedule” (horario), Descripción de Trabajo, Asignación de Trabajo

1. Un(a) _____ es una lista de los días, el comienzo de turno y las horas que trabaja en una semana, periodo de pago o mes.
2. Un(a) _____ una lista de cosas o responsabilidades que una clasificación puede hacer.
3. Un(a) _____ son las cosas o responsabilidades específicas de la descripción de trabajo que son su verdadero trabajo, las cosas que hace diariamente.

Ejercicio 7: Situación sobre la Insubordinación

Dan es un RN y un empleado de 10 años con Pro-Profita Healthcare, Inc. La semana pasada, su supervisor le dijo que necesitaba que necesitaba incluir más detalles en sus expedientes de pacientes o se arriesgaría a ser disciplinado. Dan le respondió a su gerente que en verdad odia toda la documentación que se le requiere hacer, y que él se hizo enfermero para cuidar a los pacientes no para actualizar expedientes todo el día. Ayer, el gerente le dijo a Dan que tenía que ir a su oficina y traer a un delegado. El gerente le dijo a Dan que sería disciplinado por insubordinación porque no mejoró sus expedientes después de recibir una orden directa y porque había respondido a la orden desafiando al gerente. ¿Fue insubordinado Dan?

¿Fue insubordinado Dan? ¿Demostró el empleador que todo lo siguiente ocurrió para poder alegar la insubordinación?

1. La falla del empleado a obedecer fue sabiendo e intencional;
2. La orden fue explícita y claramente dado para que el empleado entendiera su significado y su intención como una orden;
3. La orden fue razonable y relacionada con el trabajo;
4. La orden fue hecha por alguien en autoridad
5. El empleado fue informado de las consecuencias de no realizar el trabajo o no seguir la directiva; y
6. Si fue práctico, se le dio tiempo al empleado para corregir el comportamiento supuestamente insubordinado.

EJERCICIOS

Ejercicio 8: Sam y Santo Novoy Hacernada: Situación sobre las Horas Extras

Sam ha trabajado en St. Ima Donuthin por siete años. Trabaja un horario de lunes a viernes con los sábados y domingos libres. Trabajó el sábado y domingo la semana pasada pero cuando recibió su cheque no recibió paga doble por el domingo.

Habló con su patrón quien le dijo que la semana de trabajo del Hospital es de domingo a sábado y que el domingo que trabajó corresponde a una semana diferente.

Sam sabe que anteriormente siempre ha recibido paga doble por trabajar el séptimo (7th) día consecutivo, sin importar la semana de trabajo, y quiere presentar una queja.

Aquí está el lenguaje del contrato con Santo Novoy Hacernada:

Artículo VII

Sección 1. La semana de trabajo del empleado deberá ser designada por el Centro Medico y deberá ser un periodo consecutivo de siete (7) días de calendario. El pago regular aplica hasta un máximo de cuarenta (40) horas por semana, ocho (8) horas por día o cinco (5) días por semana.

Todo trabajo en exceso de ocho (8) horas por día o cinco (5) días por semana deberá ser pagado a uno y medio (1 ½) veces la tasa por hora de tiempo corrido. Todo trabajo en exceso de doce (12) horas por día deberá ser pagado a razón de dos (2) veces la tasa por hora de tiempo corrido. Todo trabajo en el séptimo (7th) día consecutivo de la semana deberá ser pagado a razón de dos (2) veces la tasa por hora de tiempo corrido.

Sección 2. Un empleado a quien se le requiere trabajar más de siete días consecutivos sin un día libre deberá ser compensado de allí en adelante a razón de uno y medio (1 ½) veces la tasa por hora de tiempo corrido del empleado por cada día trabajado, o porción de ello, hasta que se le otorgue un día libre.

N U H W

**NATIONAL UNION OF
HEALTHCARE WORKERS**