



**NATIONAL UNION OF
HEALTHCARE WORKERS**

5801 Christie Avenue, Suite 525
Emeryville, CA 94608-1986

510-834-2009 * 866-968-6849
www.nuhw.org

Collective Bargaining Agreement

with

**Novato Healthcare Center
Brius**

May 1, 2018 – April 30, 2021

WEINGARTEN RIGHTS/STATEMENT

Additional Representation Rights:

The following holding of the U.S. Supreme Court in NLRB v. Weingarten, Inc., shall apply to investigatory interviews conducted by the employer that an employee, upon his/her request, is entitled to have a Union representative present during an investigatory interview in which the employee is required to participate where the employee reasonably believes that such investigation will result in disciplinary action. The right to the presence of a Union representative (Union Organizer or Union Steward) is conditioned upon a requirement that the Union representative be available for participation in such investigatory interview within twenty-four hours, excluding Saturday, Sunday, and Holidays, of the employee's request for his or her presence.

Weingarten Rules/Statement:

"I request to have a Union representative present on my behalf during the meeting because I believe it may lead to disciplinary action being taken against me. If I am denied my right to have a Union representative present, I will refuse to answer accusatory questions and any I believe may lead to discipline."

Rule 1: The employee must make a clear request for Union representation before or during the interview. The employee cannot be punished for making this request.

Rule 2: After the employee makes the request, the employer must choose from among three options:

1. Grant the request and delay questioning until Union representation arrives and has a chance to consult privately with the employee;
2. Deny the request and end the interview immediately;
3. Give the employee a choice of having the interview without representation or ending the interview.

Rule 3: If the employer denies the request for Union representation and continues to ask questions, the employer commits an unfair labor practice and the employee has the right to refuse to answer. The employer may not discipline the employee for such refusal.

This page is for informational purposes only and is not part of the collective bargaining agreement.

TABLE OF CONTENTS

ARTICLE 1 – AGREEMENT	1
ARTICLE 2 – PREAMBLE	1
ARTICLE 3 – RECOGNITION	1
ARTICLE 4 – MANAGEMENT RIGHTS	1
ARTICLE 5 – UNION SECURITY	4
ARTICLE 6 – PROBATIONARY PERIOD.....	6
ARTICLE 7 – DISCIPLINE.....	6
ARTICLE 8 – UNION REPRESENTATIVES AND SHOP STEWARDS.....	7
ARTICLE 9 – UNION ORIENTATION.....	9
ARTICLE 10 – ANNUAL PHYSICAL EXAMS	9
ARTICLE 11 – EDUCATIONAL PROGRAMS	10
ARTICLE 12 – BULLETIN BOARD	10
ARTICLE 13 – HIRING AND VACANCIES	10
ARTICLE 14 – GRIEVANCE PROCEDURE.....	10
ARTICLE 15 – NO STRIKE/NO LOCKOUT.....	13
ARTICLE 16 – SAVINGS	14
ARTICLE 17 – LOCKERS	14
ARTICLE 18 – LABOR MANAGEMENT COMMITTEE	14
ARTICLE 19 – CONTAGIOUS DISEASE	15
ARTICLE 20 – JOB DESCRIPTIONS	15
ARTICLE 21 – CATEGORIES.....	15
ARTICLE 22 – HOURS OF WORK, OVERTIME, SCHEDULING, MEAL AND REST PERIODS, PAY PERIODS AND PAY DAYS	16
ARTICLE 23 – NO DISCRIMINATION.....	18
ARTICLE 24 – HARASSMENT-FREE WORKPLACE.....	18
ARTICLE 25 – PERSONNEL RECORDS	19
ARTICLE 26 – SENIORITY.....	19
ARTICLE 27 – LAYOFF AND RECALL.....	20
ARTICLE 28 – NOTICE OF SALE.....	21
ARTICLE 29 – SUBCONTRACTING	21
ARTICLE 30 – SAFETY.....	21

ARTICLE 31 – SHORT AND LONG-TERM DISABILITY	22
ARTICLE 32 – RETIREMENT	22
ARTICLE 33 – VACATION PAY	22
ARTICLE 34 – PAID HOLIDAYS	24
ARTICLE 35 – HEALTH, DENTAL AND VISION	25
ARTICLE 36 – PAID SICK LEAVE	26
ARTICLE 37 – PAID BEREAVEMENT LEAVE	27
ARTICLE 38 – JURY DUTY	27
ARTICLE 39 – GROUP LIFE INSURANCE.....	28
ARTICLE 40 – IMMIGRATION AND PRIVACY RIGHTS	28
ARTICLE 41 – EMPLOYMENT AND INCOME SECURITY	28
ARTICLE 42 – WAGES AND PAYDAYS	30
ARTICLE 43 – SUPPLEMENTAL TIME OFF AND LEAVE OF ABSENCE	30
ARTICLE 44 – SUCCESSORSHIP	30
ARTICLE 45 – TRAINING AND ORIENTATION.....	30
ARTICLE 46 – TERM.....	32
APPENDIX A – WAGES.....	34
APPENDIX B – PERFECT ATTENDANCE BONUS.....	36

ARTICLE 1 – AGREEMENT

This Agreement is made and entered into this 1st day of May 2018 by and between Novato Healthcare Center (the “Employer”) and the National Union of Healthcare Workers (hereinafter referred to as the “Union” or “NUHW”).

ARTICLE 2 – PREAMBLE

The Parties to this Agreement recognize that it is in their mutual interest and for the protection of the patients and residents to have efficient and uninterrupted operation of the Facility. This Agreement is for the purpose of establishing clear terms and conditions of employment that such results will be possible.

The Employer and the Union agree that all Employees, managers and Union representatives are to treat each other with respect and dignity, and that this shall also apply in providing services to residents and visitors.

The Parties agree with the objective of achieving the highest level of Employee performance and production, consistent with safety, good health and sustained effort. Both the Employer and the Union will use their best efforts to effectuate this objective.

ARTICLE 3 – RECOGNITION

Pursuant to NLRB Case 20-RC-160065, the Employer recognizes the National Union of Healthcare Workers as the exclusive collective bargaining representative of its employees at Novato Healthcare Center. The bargaining unit shall consist of:

All regular full-time, regular part-time and per diem employees employed by the Employer in service and technical positions including employees in the following job classifications: Certified Nursing Assistant, Restorative Nursing Assistant, Licensed Vocational Nurse, Laundry Aide, Dietary Cook, Dietary Aide / Kitchen Helper, Maintenance Assistant, Medical Records Assistant, Housekeeper, Janitor, Activity Coordinator, Activity Assistant, and Central Supply; but excluding all other employees, guards, and supervisors as defined in the Act.

ARTICLE 4 – MANAGEMENT RIGHTS

Except to the extent abridged, delegated, granted or modified by a provision of this Agreement, the Employer reserves and retains the responsibility and authority that the Employer had prior to the signing of this Agreement, and these responsibilities and authority shall remain with management. It is agreed that the Employer has the sole and exclusive right and authority to determine and direct the policies and methods of operating the business, subject to this Agreement. Without limiting the foregoing, the responsibilities and authority of management include the right to:

1. Manage, direct and control its property and workforce;
2. To conduct its business and manage its business affairs;
3. To direct its employees;
4. To hire;
5. To assign work;
6. To transfer;
7. To promote;
8. To demote;
9. To layoff;
10. To recall;
11. To evaluate performance;
12. To determine qualifications;
13. To discipline;
14. To discharge;
15. To adopt and enforce reasonable rules and regulations;
16. To establish and to effectuate existing policies and procedures including but not limited to a drug\alcohol testing policy and an attendance\tardiness control policy;
17. To establish and enforce dress codes;
18. To set standards of performance;
19. To determine the number of employees, the duties to be performed, and the hours and locations of work, including overtime;
20. To determine, establish, promulgate, amend and enforce personal conduct rules, safety rules and work rules;
21. To determine if and when positions will be filled;
22. To establish or abolish positions;
23. To discontinue any function;
24. To create any new service or function;
25. To establish rules and regulations regarding employees' use of the parking lot, including, but not limited to, establishing, increasing or decreasing the number of parking spots available for bargaining unit employees;
26. To promulgate, eliminate, modify, post and enforce rules and regulations governing the conduct and acts of employees during working hours;
27. To determine employee benefits;
28. To subcontract bargaining-unit work,

29. To require that duties other than those normally assigned to be performed;
30. To establish, change, combine or abolish job classifications;
31. To discontinue or reorganize or combine any department or branch of operations;
32. To evaluate or make changes in technology and equipment. In the event employees request clarification on the application of new technology or use of new or different equipment, the Employer will meet and discuss the issues with the affected employees;
33. To establish total bargaining unit hours needed to staff the facility; to increase or decrease bargaining unit hours; to call off employees before the start of their shifts; to send employees home during their shifts; to establish shift lengths.
34. To either temporarily or permanently close all or any portion of its facility and/or to relocate such facility or operation;
35. To determine and schedule when overtime shall be worked;
36. To determine the number of employees required to staff the facility, including increasing or decreasing that number;
37. To determine the appropriate staffing levels required at the facility; and
38. Determine the appropriate mix of employees, by job title, to operate the facility.

The Employer's failure to exercise any function or responsibility hereby reserved to it, or its exercising any function or right in a particular way, shall not be deemed a waiver of its responsibility to exercise such function or responsibility, nor preclude the Employer from exercising the same in some way not in conflict with this Agreement.

The Employer's Rules and Regulations as set forth in the Employee Handbook shall apply to all Union employees to the extent that such term, condition, policy or procedure is not inconsistent with this Agreement. It is understood that the contract provisions govern in the event of a conflict. If the Union believes that any such term, condition, policy or procedure is in conflict with this Agreement, it shall have the right to file a grievance either when the term, condition, policy or procedure is initially implemented, or alternatively, when any such term, condition, policy or procedure is applied to an employee resulting in discipline or termination. These Rules and Regulations are subject to change at the sole discretion of the Employer.

Employees shall work as directed by supervisory personnel. Under all circumstances, the Employer reserves the right to establish the number of employees and the work methods necessary to perform any activity.

The Employer shall have the unilateral right to modify the terms or conditions of employment of covered employees, which are not the subject of explicit terms of this Agreement or any subsequent Agreement, after notice of such change to the Union and an opportunity to meet and discuss the changes with the Employer, if requested by the Union within ten (10) days of notice of the change.

ARTICLE 5 – UNION SECURITY

5.1 Union Membership Requirements

- a. During the life of this Agreement, employees of the Employer who are subject to this Agreement shall be required as a condition of employment to maintain membership in the Union in good standing, subject to federal law. Compliance is required by the 31st day after employment or the 31st day after the date of this Agreement, whichever is later.
- b. The Union shall notify the Employer and the affected employee in writing of an employee's failure to comply with the provisions of this Article and shall afford each such employee fifteen (15) work days, after the employee has been mailed such notice at her or his last known address, in which to comply. If said employee does not comply with the provisions of this Article within said fifteen (15) work days, the employee shall be promptly terminated upon written notice of such fact from the Union and the Employer. The Union will hold the Employer harmless from any claims or liability arising out of this Section, including the expense of defending against such claims.

5.2 Notice to New Employees

At the time a new employee who will be subject to this Agreement is hired, the Employer shall deliver to the employee a written notice (form to be provided by the union) stating that the Employer recognizes the Union as the collective bargaining agent for the employees covered by the Agreement and a Union application and dues authorization form. This written notice shall quote or paraphrase the provisions of this Article of the Agreement. The Employer will also provide each new employee with a list, prepared by the Union, of current shop stewards, their departments and/or work areas, telephone numbers and email addresses.

5.3 Deduction of Union Dues/Fees

- a. The Employer will honor written assignments of wages to the Union for the payment of Union dues/fees.
- b. The Employer will remit the dues/fees deducted pursuant to such assignments within fifteen (15) days from the date of the second payroll of each month. Simultaneous with remittance of the funds, the Employer will provide electronically (by emailing a spreadsheet or by other means [e.g., placement on an FTP site]) supporting documentation for the funds remitted which shall include the employee's full name; employee id number; amount remitted in each category (i.e., dues, fees, COPE); employee status (e.g., full-time, part-time, temporary, per diem), wage rate; and number of hours worked in pay period. If no payment is transmitted for an employee, an explanation will be included with effective date (e.g., terminated, leave of absence, out of bargaining unit).

- c. The Union will hold the Employer harmless against any claim which may be made by any person by reason of the dues/fees deductions described herein, including the cost of defending such claim. The Union will have no monetary claim against the Employer by reason of failure to perform under this Article.

5.4 Employee Lists

The Employer will provide to the Union electronically (by emailing a spreadsheet or by other means [e.g., placement on an FTP site]) the following information no later than the fifth (5th) of each month:

- a. List of all members of the bargaining unit including full name, employee id number, home address, home phone number, cell phone number, email address, department, department code, classification, classification code, shift, wage rate, status (e.g., regular full-time, regular part-time, per diem, temporary), and date of hire; and
- b. List of new hires including full name, employee id number, home address, home phone number, cell phone number, email address, department, department code, classification, classification code, shift, wage rate, status (e.g., regular full-time, regular part-time, per diem, temporary), and date of hire; and
- c. List of terminations including full name, employee id number, date of termination and reason for termination (e.g., resignation, discharge, layoff, retirement); and
- d. List of transfers including full name, employee id number, former department and new department, department code, former classification and new classification, classification code, shift, status (e.g., regular full-time, regular part-time, per diem, temporary), and date of transfer.

5.5 COPE Check-Off

- a. The Employer hereby agrees to honor voluntary contribution deduction authorizations from its employees who are Union members.
- b. The Employer will remit the COPE monies deducted pursuant to such assignments within fifteen (15) days from the date of the second payroll of each month. This remittance will be in a check separate from dues. Simultaneous with remittance of the funds, the Employer will provide electronically (by emailing a spreadsheet or by other means [e.g., placement on an FTP site]) supporting documentation for the funds remitted which shall include the employee's full name; employee id number; and amount remitted. If no payment is transmitted for an employee for whom payment was previously transmitted, an explanation will be included with effective date (e.g., terminated, leave of absence, out of bargaining unit).

- c. The Union will hold the Employer harmless against any claim which may be made by any person by reason of the COPE deductions described herein, including the cost of defending such claim. The Union will have no monetary claim against the Employer by reason of failure to perform under this Article.

ARTICLE 6 – PROBATIONARY PERIOD

The service of any new employee shall be probationary for a period of ninety (90) days from the first day of employment. The probationary period shall be thirty (30) days for an employee who transfers into a position different from that which the employee was hired into. During their probationary period, employees shall be subject to discipline/dismissal without having recourse to the grievance and arbitration procedure herein provided. The probationary period can be extended at the sole discretion of the Employer for up to 60 days upon notice to the Union. Any absence exceeding one (1) week during the probationary period will automatically extend the introductory period by the length of the absence. During the probationary period, employees shall not be entitled to any company sponsored benefits, unless required by law, except for those employees whose status as probationary is due to them moving from one position to another. Upon completion of the probationary period, employees shall be placed on the regular seniority list and seniority shall commence as of the date of hire. No questions concerning the disciplining or discharge of probationary employees shall be subject to the grievance and arbitration procedure.

In the event an employee who transfers into a different position from that into which they were hired is unable to perform the functions of the new position, the Employer may, at its discretion, offer to return the employee to their previously held position.

The Employer shall provide to the Union, upon request, evidence of the reason for dismissal. This paragraph will be subject to the grievance and arbitration procedure.

ARTICLE 7 – DISCIPLINE

7.1 Principles

The Employer shall have the right to maintain discipline and efficiency of its operations, including the right to discharge, suspend or discipline an employee for cause. Grounds for discipline or discharge, including immediate discharge are set forth in the Employer's Policies, provided such policies are not inconsistent with this Agreement. The Employer agrees to use fair and reasonable judgment in the administration of discipline.

The Grievance Procedure appearing under Article 14 is the minimum standard and shall apply to all cases of discipline of Union members except Employer Policies that provide greater protection shall be substituted as determined individually by each employer and the Union. The Shop Steward may meet and discuss any disciplinary action of a Union member with Employer.

The Employer shall notify the union and all employees and post House Rules for ten (10) days before changing the existing House Rules or adopting new House Rules. Said House Rules shall not be unlawful nor in conflict with the provisions of this Agreement.

7.2 Patient Abuse Allegations

In recognition of the special importance of resident care issues, allegations of resident care abuse by any employee of the facility shall be handled with special recognition of their seriousness and sensitivity. In cases not involving resident care issues, just cause shall have the traditional meaning of "cause" under traditional labor law principles.

In cases involving resident care, the standard of "cause" shall be met if the Employer had a reasonable belief that the alleged actions or failure to act occurred. The Employer agrees to submit to the arbitrator the investigation that the State of California Department of Health conducted on the incident in dispute. Upon review of that report the arbitrator shall give consideration in any findings he/she may render in the case.

If the Arbitrator determines in a resident care case that the above-defined just cause standard was met, he/she should not change the discipline given by the Employer except in extraordinary circumstances. In reviewing whether the Employer's belief was reasonable, the Arbitrator's review may include (1) the appropriateness of the Employer's investigation; (2) the strength of the evidence supporting the allegation; (3) the employee's work history; (4) the resident's complaint history; (5) the resident's cognitive ability; (6) physical evidence, if any; and (7) other such factors traditionally reviewed in disciplinary cases. It is agreed that the arbitrator shall accept a written statement signed by the resident or family member in lieu of his or her sworn testimony.

ARTICLE 8 – UNION REPRESENTATIVES AND SHOP STEWARDS

A single official representative of the Union will be permitted to visit the facility to ascertain that the provisions of this Agreement are being observed and to confer with employees covered by this Agreement during their non-work time and in non-work areas. Such visits shall not interfere with the operation of the nursing home or the performance of the employees' duties. Any contact between the Union Representative and on-duty employees shall be limited to common pleasantries. The official representative must provide the Employer a minimum of 24 hours' notice prior to a visit to the facility. In the event the union representative wishes to enter the facility on less than 24 hours' notice it can make a request to the Employer. The Employer shall not unreasonably deny such request. Such notice shall be provided to the Administrator or his/her designee. Immediately upon entering the facility, the Union Representative shall inform the manager

in charge of his/her presence at the facility. The manager in charge may be the Administrator, Director of Nursing, house supervisor or other senior manager on duty.

The Union will furnish the name of the single authorized representative, and the Employer is obliged only for admission of such authorized representative.

In addition, in the event the Employer finds the actions of the official representative to be disruptive to its operations, it may ask the official representative to leave the facility and the official representative shall immediately comply. In the event this occurs, the Union and the Employer shall schedule a meeting within 7 days to determine the conditions under which the official representative may return to the facility. The Union shall be free to appoint in writing an alternate official representative during the period of time the primary representative is not permitted in the facility. In the event the Employer and Union cannot reach an agreement, the matter shall be submitted to mediation before the FMCS.

At the discretion of the Employer, the Union may appoint a second representative to the facility for a limited duration. In the event the Union desires to appoint a second representative, it shall notify the Employer of the name of the second representative, the reason why a second representative is needed and the duration of the appointment. The Employer shall respond to the request within ten (10) calendar days. The second representative, if approved, shall comply with and be bound by all the provisions of this Article.

The Union may designate one shop steward per 20 bargaining unit members (rounded up). The Union will provide the names of the duly authorized Shop Stewards to the Employer upon request as well as any changes thereto.

The Employer agrees to create a shop steward bank of 18 hours/steward/year to perform the duties of a shop steward. Hours will be shared among shop stewards. The bank will be pre-loaded at the beginning of each calendar year. Steward hours shall not roll over from year to year.

Shop Stewards will obtain permission from their immediate supervisor before leaving their work area to conduct Union business. Such permission shall not be unreasonably denied assuming patient care is not compromised.

The Employer shall allow Shop Stewards to visit the facility before or after their shift on days on which they are scheduled to work to ascertain whether or not the Agreement is being observed and to assist in investigating grievances and complaints. Any Shop Steward doing so shall not interfere with the operation of the nursing home or the performance of the employees' duties, and any contact between off-duty Shop Stewards and on-duty employees shall be limited to common pleasantries. A Shop Steward may visit the facility on their days off but shall not enter a patient care area without permission from a supervisor or manager. Any Shop Steward who, in their capacity as an employee, has cause to enter the facility on a day off may stay to perform the role of Shop Steward if so requested by the Employer or another employee.

Shop Stewards shall not direct any employee how to perform or not perform his/her work in his/her role as a Shop Steward, shall not countermand the order of any supervisor and shall not interfere with the normal operations of the Employer or any other employee. Any contact between the off-duty shop steward and on-duty employees shall be limited to common pleasantries. Such stewards shall not transact any business on the working time of the other employees. The stewards' activities shall not interfere with the operation of the nursing home or the performance of the employees' duties. The stewards may only meet with the members in the break room while in the performance of their duties.

ARTICLE 9 – UNION ORIENTATION

The Employer agrees to allocate at least fifteen (15) minutes during new employee orientation for a Union Steward to orient new employees to the Union. The Employer will release from their duties, assuming patient care needs can be met, one (1) steward per scheduled orientation. The Union is responsible for informing the Employer of the steward to be released in a timely manner.

In the event a steward cannot be released as indicated above, the Employer will arrange for an alternate date and/or time for the Union Steward to conduct the union portion of the orientation.

The Union agrees to provide the name or names of such stewards that will present at new employee orientations. It is the intent of the Union to minimize the number of changes to the presenter.

Attendance during this portion of orientation is voluntary, but will be paid time for new employees.

A Union Representative may be present in addition to the steward.

ARTICLE 10 – ANNUAL PHYSICAL EXAMS

Employees will be required to complete a health-screening questionnaire, which shall be reviewed by the Employer. Employees must also satisfactorily pass a health examination within seven (7) days of employment. This will consist of a routine physical by the Facility physician and a TB screening. Every Employee is required, as a condition of employment, to have a physical annually, done without a charge to the Employee. If, as a result of this physical, the Facility physician requires special tests, such tests will be done at the Employee's expense.

Employees will not be permitted to work if they have symptoms or signs of communicable disease, infected skin lesions, or a health condition that presents a threat to the health and safety of the residents or fellow Employees.

Any Employee may use a licensed California physician of their choice for the required annual physical examination, but it will be at the Employee's expense if other than the Facility physician is used.

ARTICLE 11 – EDUCATIONAL PROGRAMS

When the Employer provides in-service education for employees, the Employer will utilize its best efforts to schedule employees so they are able to attend the in-service. Employees attending Employer provided in-services will be paid for the duration of the in-service.

The Employer will schedule sufficient in-service programs to facilitate employees maintaining relevant licenses and certifications.

ARTICLE 12 – BULLETIN BOARD

The Union shall have exclusive use of a bulletin board of approximately two feet by three feet (2'x3') in each Employee break room. The Union further agrees not to post material on the board that is false or derogatory of the Employer.

ARTICLE 13 – HIRING AND VACANCIES

The Employer may hire Employees from any source. Any person may be employed who, in the opinion of the Employer, will make the best Employee, and the Employer shall be the sole judge of the fitness of any applicant for employment.

Bargaining unit vacancies will be posted for three (3) consecutive days. Existing Employees interested in a posted vacancy shall make application in accordance with the posting.

The posting will include the date of the posting, job classification, shift, weekly scheduled hours, and application deadline. If merit and ability are relatively equal, the position shall be awarded to the most senior qualified internal applicant.

ARTICLE 14 – GRIEVANCE PROCEDURE

14.1 Any grievance or dispute arising out of the application or meaning of the terms of this Agreement during the term of this Agreement and not specifically excluded from the grievance and arbitration procedure by this or any other provision of this Agreement shall be taken up in the manner set forth below.

All grievances must be presented in writing at every step. Such writing shall specify in detail the acts upon which the grievance is based and the particular provisions of this Agreement allegedly violated by said acts. Failure to properly present a

grievance in writing at this stage of the grievance procedure shall constitute a waiver of such grievance and bar all further action thereon. Failure on the part of the Employer to answer a grievance at any step shall not be deemed acquiescence thereto and the Union may proceed to the next step. It is mutually understood and agreed that nothing herein will prevent an employee from discussing any problem with his/her supervisor or other representative of Management at any time, with or without his/her Union steward, prior to initiating a formal grievance. Failure to present a grievance within twenty (20) days of the date the Employee became aware of the issue shall nullify the grievance.

- a. Step 1. The complaint must be presented to the Department Head within 20 calendar days from the date of the event giving rise to the concern, or the date the event became known or should have been known. The Department Head will respond within 10 calendar days of the Step 1 meeting to affected employee(s) or the shop steward. The Step 1 response will settle the matter, unless appealed to Step 2.
- b. Step 2. If the matter is not resolved at Step 1, it shall be reduced to writing and presented to the facility administrator within 7 calendar days of the Step 1 response or from the time the Department Head should have responded in Step 1. The Union Field Representative or the Shop Steward and the facility Administrator shall arrange a mutually agreeable date to meet within 7 calendar days from the receipt of such grievance for the purpose of attempting to settle the matter. The seven (7) day deadline may be extended only by mutual agreement between the Union and the Employer. The facility Administrator shall respond to the written grievance in writing within 10 calendar days of the Step 2 meeting. The Step 2 response will settle the matter unless appealed to Step 3.
- c. Step 3. If the parties are unable to resolve the dispute at Step 2, the matter shall be presented to the Regional Director of Operations or his/her designee. The Regional Director of Operations or designee will respond in writing within 10 calendar days of receipt of the grievance or a meeting, whichever comes later.

The decision of the Regional Director of Operations will be final except for issues involving employee terminations, disciplinary suspensions for greater than 5 workdays or alleged failure to pay wages and benefits provided for under this Agreement.

14.2 Arbitration Procedure

If a grievance over an employee's termination, disciplinary suspension for greater than 5 workdays or alleged failure to pay wages and benefits provided for under this Agreement is not settled under the Employer's grievance policy, the Union may refer it to arbitration within ten (10) days of the Employer's decision. The Union's request for arbitration must be made in writing, by the tenth day, after the Employer's answer to the last step in the grievance procedure has been served on the

Union, or the grievance will be deemed to have been resolved on the basis of the Employer's last answer and will not be arbitrable. It is understood and agreed that a decision of the Union not to exercise its right to request arbitration shall be final and binding upon the members of the bargaining unit, and further that the Union, through its designated representatives, has authority to settle any grievance at any step.

The Arbitrator shall be selected from the AAA's Labor Arbitration Rules Panel who shall arbitrate grievances regarding employee terminations and other agreed issues. The Union shall submit the unresolved grievance in writing to the Arbitrator with a copy to Employer. Except for arbitrations over employee terminations, disciplinary suspensions for 5 workdays or more or alleged failure to pay wages or benefits provided for under this Agreement, Employer decisions over grievances shall be final and binding upon members of the bargaining unit based on the Employer's last answer and will not be arbitrable.

The Arbitrator may consider and decide only the particular grievance presented to him in a written stipulation by the Employer and the Union, and his decision shall be based solely upon an interpretation of the provisions of this Agreement. The award of the Arbitrator so appointed shall be final and binding upon the parties. The Arbitrator shall have no authority to alter, amend, add to, subtract from or otherwise modify or change the terms and conditions of this Agreement. Only one grievance shall be submitted to the Arbitrator at a time, unless the parties mutually agree otherwise.

The cost of arbitration, which shall include the fees and expenses of the Arbitrator, the Court Reporter and the transcript shall be borne equally by the parties. Each party shall pay any fees of its own representatives and witnesses for time lost.

Occurrences prior to the execution date or subsequent to the expiration date of this Agreement shall not be subject to arbitration.

Since it is important that grievances and arbitrations be processed expeditiously, the number of days indicated at each level shall not be considered as merely procedural, but shall be deemed of the essence and any grievance shall be waived if not appealed to the next step or to arbitration within the time limits set forth herein.

The parties agree that the arbitrator shall accept a written statement signed by a resident, patient or family member in lieu of their sworn testimony and it shall carry the same force and effect as if the resident, patient or family member appeared and provided live testimony. The parties agree that neither shall call a resident, patient or family member as a witness.

In terminations stemming from suspected or actual resident abuse, both the Union and the Employer agree to stipulate to the following facts:

- a. Both the Employer and the Union are committed to an environment where residents are free from any form of abuse.
- b. Both the Employer and the Union agree that resident abuse is a violation of a resident's rights and California and federal law.
- c. When a resident makes an allegation of abuse, assuming the resident does not suffer from severely impaired cognitive state such that his or her allegations should not be believed, the Employer is obligated and permitted to consider the resident's allegations as accurate.
- d. The arbitrator shall uphold the termination if the employee is unable to establish by a preponderance of the evidence that the resident was lying or mistaken.
- e. Reinstating an employee previously accused of resident abuse could expose the Employer to additional liability if the employee engages in that type of behavior in the future.
- f. The parties agree to stipulate before the arbitrator that the facility is bound by the definition of abuse contained in applicable state and federal regulations.
- g. The Employer has a zero-tolerance policy regarding abuse and employees are aware of this fact.
- h. All employees of the Employer are trained in recognizing and reporting elder and dependent abuse and are mandated by law to report the same even if they doubt the veracity of the allegations. An employee must report a known or suspected instance of abuse if he or she: (a) has observed or has knowledge of an incident that reasonably appears to be abuse; (b) has been told by an elder or dependent adult that he or she has experienced behavior constituting abuse; or (c) reasonably suspects that abuse has occurred.

ARTICLE 15 – NO STRIKE/NO LOCKOUT

During the term of this Agreement or any written extension hereof, the Union, on behalf of its officers, agents and members, agrees that it will not cause, sanction or take part in any strike (whether it be economic, unfair labor practice, sympathy or otherwise), slowdown, walkout, sit-down, picketing, any kind of hand billing, stoppage of work, retarding of work or boycott, or any other activities which interfere, directly or indirectly, with the Employer's operations at this facility. The Employer agrees that there shall be no lockout at this facility during the life of this Agreement.

The Company shall have the unqualified right to discharge or discipline any or all employees who engage in any conduct in violation of this Section.

Should any strike (whether it be economic, unfair labor practice, sympathy or otherwise), slowdown, walkout, sit-down, picketing, stoppage of work, retarding of work or boycott, whether it be of a primary or secondary nature, and/or any other activity which interferes, directly or indirectly, with the Employer's operation and/or the operation of any facilities for which the Employer provides services, the Union, within twenty-four (24) hours of a request by the Employer, shall:

1. Publicly disavow such action by the employees;
2. Notify the employees of its disapproval of such action and instruct such employees to cease such action and return to work immediately;
3. Post notices on Union bulletin boards advising that it disapproves such action, and instructing employees to return to work immediately.

The Union's actions detailed above, and the performance thereof, shall relieve the Union of liability for any damages suffered by the Employer as a result of the violation of this Section of the collective bargaining agreement.

The term "strike" shall include a failure to report for work because of a primary or secondary picket line at the Employer's premises, whether established by this or any other union and any slowdown, sit down, walk out, sick out or any withholding of labor during working hours for any unexcused reason.

ARTICLE 16 – SAVINGS

If any provision of this Agreement or the application of such provision to any person or circumstances is ruled contrary to law by any Federal or State court of last resort or duly authorized agency, the remainder of this Agreement shall not be affected thereby. In the event of such invalidation of a provision of the Agreement, the parties shall negotiate an appropriate substitute provision.

ARTICLE 17 – LOCKERS

Where lockers are available, the Employer shall provide a locker for use by the Employee during their shift.

ARTICLE 18 – LABOR MANAGEMENT COMMITTEE

A Labor-Management Committee may be convened by either the Employer or the Union to discuss the following issues: training, education, career ladder advancement, quality of care, delivery of services to the residents, and staffing on a quarterly basis. The Committee shall be composed of up to two (2) representatives of the Employer and three (3) employees and one (1) member of the Union staff. The parties shall schedule meetings with at least seventy-two (72) hours advance notification. Meetings shall last a maximum of sixty (60)

minutes unless extended by mutual agreement of the parties. The party requesting the meeting shall submit a written agenda at the time the request is made. The Employer reserves any rights it may have to resolve an issue prior to the scheduled meeting. Employees will be paid for attendance at the Labor-Management Committee.

The parties shall hold such meetings on no more than a quarterly basis unless mutually agreed to by the Employer and the Union.

ARTICLE 19 – CONTAGIOUS DISEASE

In the event there is a contagious disease in the Facility that requires the Employer to notify an outside government agency, the Employer shall notify the Employees who might be directly exposed to the disease.

ARTICLE 20 – JOB DESCRIPTIONS

The Employer shall maintain descriptions setting forth job duties for the classifications of work covered by this Agreement. Job descriptions for each classification will be reasonably related to the operational needs of the Facility. Job descriptions will be made available to Employees and the Union upon request. Employees are expected to be familiar with the duties required in their job description.

20.1 Division of Labor

The Employer recognizes a division of labor between nursing, dietary, environmental service and other departments. Housekeeping and laundry classifications will be under environmental services. It is understood that laundry and housekeeping are separate classifications. Employees in the different departments will work together as a team.

20.2 New Classifications

Any new classifications instituted during the life of this Agreement not included in Appendix A shall be subject to negotiations between the Union and the Employer.

ARTICLE 21 – CATEGORIES

The Company allows only one (1) employee status change per year.

Exceptions will be reviewed on a case-by-case basis and may be granted only if the status change is justified by business necessity and approved by the facility administrator or regional director in the administrator's absence.

21.1 Regular Employees

Employees who have completed their introductory period of employment. Such employees may be either full-time or part-time. The distinction between full-time and part-time depends upon the number of hours that an employee works. Eligibility for health insurance will be pursuant to the minimum requirements set forth by the Affordable Care Act. In the event that portion of the Affordable Care Act relating to eligibility for health insurance is repealed, only those employees defined as full-time below shall be eligible to participate in the Employer's health insurance program.

21.2 Full-Time Employees

Regular full-time employees are those normally scheduled to work and who do work a schedule of at least 35.0 hours per week. Regular full-time employees may be eligible for employee benefits after completion of the benefits-eligibility waiting period.

21.3 Part-Time Employees

Part-time employees are those who are scheduled to work and who do work a schedule of at least 25.0 hours per week, but less than a full-time schedule. Part-time employees may be assigned a work schedule in advance or may work on an as-needed basis. Part-time employees are not entitled to any company-sponsored benefits, except as required by law. Any existing part time employee who as of June 1, 2017 enjoys pro-rated vacation or holiday pay, shall continue to do so.

21.4 On-Call Employees

On-Call employees are those working on an irregular basis. On-Call employees are not entitled to any company-sponsored benefits, except as required by law.

21.5 Reclassification (Non-Aca Purposes)

On June 30th and December 31st of each year, for any individual who has been employed for a minimum of six (6) months, the Employer will review the average total hours paid per week over the preceding months to determine whether they should be classified as full-time, part-time or on-call for the next six (6) month period. Protected leaves of absence shall not count against an employee for the purposes of reclassification.

ARTICLE 22 – HOURS OF WORK, OVERTIME, SCHEDULING, MEAL AND REST PERIODS, PAY PERIODS AND PAY DAYS

22.1 This Section is intended to define the regular hours of work and shall not be construed as a guarantee of hours of work per day or per week, or of days of work per week.

- 22.2 A straight-time day's work shall consist of not more than eight (8) hours, excluding the one-half (1/2) hour meal period. The straight-time work week shall consist of not more than forty (40) hours.
- 22.3 The Employer reserves the right to modify the workweek or workday for some or all of its employees at its sole discretion.
- 22.4 The regular day (for the purposes of determining the payment of overtime) shall begin at 12:01 a.m. and ends 24 hours later.
- 22.5 The regular work week will be a period of seven (7) consecutive days commencing on Sunday and ending on Saturday.
- 22.6 Employees are entitled to one fifteen (15) minute rest period without deduction in pay for every four (4) hours worked. Meal periods shall be in accordance with California law.
- 22.7 Overtime shall be paid in accordance with state and federal law. The Employer may schedule mandatory overtime to meet the needs of the operation and shall be distributed on the basis of reverse seniority on a rotation basis. The Employer will take into account second jobs and childcare obligations in assigning mandatory overtime.
- 22.8 There shall be no pyramiding of overtime.
- 22.9 Reporting pay shall be handled in accordance with state law.
- 22.10 Employee schedules shall be posted at least ten (10) days prior to the first workday on the schedule. Change to the posted schedule may be made by the Employer to meet the needs of the business upon 24 hours' notice to the employee. Provided however that the Employer maintains the right to send employees home after the start of their shift and before their shifts.
- 22.11 Meal and rest periods shall be handled in accordance with California law. Employees shall be allowed to leave their work stations during rest periods. Employees shall be allowed to leave the premises during their meal periods.
- 22.12 The Employer will utilize its best efforts to avoid the use of split shifts. If during this Agreement the Employer should desire to institute the concept of split shifts, the Employer shall notify the Union. In assigning workers to split shifts, the Employer shall first ask for volunteers and then assign qualified employees on the basis of reverse seniority. In the event the Employer implements split shifts it shall do so only as long as necessary.
- 22.13 The Employer will utilize its best efforts so that employees have two consecutive days off per week when possible.

ARTICLE 23 – NO DISCRIMINATION

Neither the Employer, the Union nor any employee shall discriminate for or against any employee, applicant for employment, or resident, on account of membership in the Union or Union activity, race, color, religion, creed, national origin or ancestry, age, sex, marital status, physical or mental disability, medical condition, veteran status, sexual orientation, or any other basis protected by federal, state or local law. All such discrimination is unlawful. The Employer's commitment to equal opportunity employment applies to all persons involved in the operations of the Employer and the Employer prohibits unlawful discrimination by any employee of the Employer, including supervisors and co-workers.

To comply with applicable laws ensuring equal employment opportunities to qualified individuals with disabilities, the Employer will make reasonable accommodations for the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or an employee unless undue hardship would result. Any applicant or employee who requires an accommodation in order to perform the essential functions of the job should contact the Administrator and request such an accommodation. The individual with the disability should specify what accommodation he or she needs to perform the job. If the accommodation is reasonable and will not impose an undue hardship, the Employer will make the accommodation. The Employer may also propose an alternative accommodation(s).

If an employee believes he/she has been subjected to any form of unlawful discrimination, or is aware of an incident of discrimination involving another employee, he/she should submit a complaint, preferably in writing, to the Administrator. The complaint should be specific and should include the names of the individuals involved and the names of any witnesses. The Employer will immediately investigate and attempt to resolve the situation.

If the Employer determines that unlawful discrimination has occurred, disciplinary action, up to and including discharge, will be taken. Appropriate action will also be taken to deter any future discrimination. The Employer will not retaliate against any employee for using the complaint procedure or for filing, testifying, assisting or participating in any manner in any investigation, proceeding or hearing conducted by the Employer, or any federal or state enforcement agency.

ARTICLE 24 – HARASSMENT-FREE WORKPLACE

In accordance with applicable law, the Employer prohibits sexual harassment and harassment because of race, color, national origin, ancestry, religion, creed, physical or mental disability, medical condition, marital status, sexual orientation, age, or any other basis protected by federal, state, or local law. All such harassment is unlawful and will not be tolerated. The Employer is committed to taking all reasonable steps to prevent harassment from occurring.

ARTICLE 25 – PERSONNEL RECORDS

25.1 Evaluations, Warnings and Records

The Employer shall make available to Employees copies of evaluations, disciplinary actions and other documents in their personnel files. Signature endorsements by the Employee shall be encouraged for all items listed. An Employee's signature on an evaluation or disciplinary document means only that the Employee has read and understands the document. Employees may place in their file written comments regarding such material within two (2) weeks of the time of presentation.

The Employer may use disciplinary warnings or actions in the progressive disciplinary process. Periodic performance evaluations are not disciplinary and grievable.

25.2 Inspection of Personnel Records

No one except the affected Employee and authorized management personnel shall be allowed to review or inspect an Employee's personnel file or records unless required by law, the Employee's written permission is given to the Employer's designee, or disclosure is required in order to cooperate with state and federal enforcement or administrative agencies. Inspections will be conducted in the presence of a management representative at a mutually convenient time.

25.3 Confidentiality of Medical Information

Health/medical records are confidential and not part of an Employee's personnel file. The Employer will safeguard these records from disclosure and will divulge such information only as:

- a. allowed by law;
- b. to the Employee's personal physician upon written request with permission of the Employee; or
- c. as required for workers' compensation cases.

ARTICLE 26 – SENIORITY

Seniority shall be defined as an employee's length of continuous employment at the facility with this Employer in full-time or part-time bargaining unit position.

In filling any vacancy, all qualified employees shall be preferred over outside applicants provided patient care is not impacted in a negative fashion. Between existing employees, seniority shall govern provided patient care is not impacted in a negative fashion.

Any necessary lay-off shall be in reverse order of seniority provided patient care is not impacted in a negative manner. Recall from lay-off shall be in order of seniority provided patient care is not impacted in a negative fashion.

Facility seniority within a classification shall apply in vacation scheduling, subject to the requirements of patient care.

Seniority shall be broken by reason of voluntary quit, discharge for cause, failure to return from an authorized leave of absence, accepting employment elsewhere while on leave, failure to return from layoff upon proper recall by the Employer, upon notification by the postal service that a certified notice of recall was undeliverable, or unemployment for six (6) months. An employee whose seniority is lost for any of the reasons outlined above shall be considered a new employee if the Employer again employs him/her. The failure of the Employer to rehire said employee after the loss of seniority shall not be subject to the grievance and arbitration provisions of this Agreement.

It shall be the responsibility of the employee to keep the Employer informed of his/her present address and telephone number and to notify the Employer, in writing of any such changes within two (2) days of the date of any change.

ARTICLE 27 – LAYOFF AND RECALL

A layoff is defined as an employee being informed by the Employer that his or her employment is coming to an end due to lack of work. No employee shall be laid off where there is registry or agency working performing work in the same job classification and the same shift of the layoff. In the event of a layoff, the Employer shall notify the Union at least fourteen (14) days prior to this proposed layoff in order to discuss the impact, unless exigent circumstances exist. Layoffs shall happen in reverse order of seniority beginning with the least senior employee in the affected job classification provided the Employer first asks for volunteers. Nothing in this Section is intended to limit the Employer's right to conduct layoffs in its discretion.

Employees shall be recalled in the following order: employees who took a voluntary layoff and then by seniority.

The Employer will notify Employees of recall by certified mail or telephone call. Employees shall have three (3) calendar days to respond and must be available to return to work within forty-eight (48) hours.

The Employer will maintain employees on a recall list for twelve (12) months from date of layoff.

ARTICLE 28 – NOTICE OF SALE

In the event of a sale, closure, transfer, or assignment of the facility, the Employer will utilize its best efforts to give the Union sixty (60) days written notice including the name, address, and labor relations contact of the prospective new operator.

ARTICLE 29 – SUBCONTRACTING

The Employer reserves the right to subcontract any and all bargaining unit work. The Employer agrees to meet and confer with the Union prior to making such a decision. The subcontractor will hire the facility's employees impacted by the subcontracting decision so long as they are eligible for employment – citizenship, necessary licensure (if applicable), and not on any state or federal exclusion list. The Employer will require the subcontractor to recognize the Union as the bargaining representative of employees performing such work. The Employer will also require the subcontractor to honor the subcontracted employees' date of hire at the facility for seniority purposes and to abide by the terms of this Collective Bargaining Agreement by executing the attached Letter of Assent.

Nothing in this provision shall require the subcontractor to offer the same medical or dental insurance plans, or the same retirement plan, disability plan, and group life insurance plan and may also implement its own time off plan.

Nothing in this provision shall require the subcontractor to continue in effect the contractual vacation and sick leave provisions provided that the subcontractor offers a comparable amount of time off as the total time off amounts for vacation and sick leave contained in this contract.

The Employer further agrees that in the event the agreement between the Employer and a subcontractor is terminated and the work formerly being performed by the subcontractor will now be performed by the Employer, the Employer will:

1. Hire the formerly subcontractor's employees (so long as they are eligible for employment-citizenship, necessary licensure (if applicable), and not on any state or federal exclusion list).
2. Honor the formerly subcontracted employees' date of hire for seniority purposes.
3. Agree that the formerly subcontracted employees will be covered by the terms of this Agreement.

ARTICLE 30 – SAFETY

The Employer will utilize its best efforts to provide a safe and healthful work environment. Employee safety concerns submitted in writing will be promptly and thoroughly investigated by the Employer.

The Employer will continue to abide by all current Injury and Illness Prevention, Safety and Health, Infectious Control, Workplace Safety and Security, and other safety related policies. If the Employer desires to modify the aforementioned policies, it shall provide a copy to the Union ten (10) calendar days in advance of implementation.

Violations of this Section shall not be subject to the grievance and arbitration provisions of this Agreement.

ARTICLE 31 – SHORT AND LONG-TERM DISABILITY

The Employer at its discretion may make available short term and long-term disability insurance plans. The costs associated with such plans shall be borne entirely by participating employees.

ARTICLE 32 – RETIREMENT

The Employer will have a 401k plan available for employees to make pretax contributions to for retirement purposes. There is no Employer match available.

ARTICLE 33 – VACATION PAY

Vacation Accrual: Full-time benefited employees shall accrue paid vacation based on compensated hours as follows:

33.1 Annual Vacation Accrual

Length of Employment	Annual Maximum Vacation Entitlement/Accrual Full-Time Employee	Accrual Rate Per Compensated Hour for Full-Time Schedule (40 hrs/wk or 2080 hrs/yr)	Accrual Rate Per Compensated Hour for 4-2 Schedule (or Comparable) (1947 hrs/yr)
Introductory Period to end of Year 2	1 week / 40 hours	0.01923	0.02054
Year 2 – end of Year 4	2 weeks / 80 hours	0.0385	0.0411
Year 5 – end of Year 10	3 weeks / 120 hours	0.0577	0.0616
Year 11	4 weeks / 160 hours	0.0769	0.0822

33.2 Vacation scheduling

Employees shall be given preference on the basis of departmental seniority by shift in the choice of vacation periods. An employee shall submit their vacation request by February 1 of each year for vacation occurring from March 1 of the year through the end of February of the following year. Vacation schedules for that one (1) year period will then be made available by March 1. If staffing and work requirements do not allow the Department to grant all vacation requests from employees in a classification for the same time period, vacation will be granted by seniority regardless of the number of choices made by the employee or length of vacation time requested. Vacation requests not made by February 1 shall be granted on a first-come, first-served basis as allowed by staffing and work requirements. With regard to subsequent requests, written responses to an employee submitting a vacation request shall be given no later than two (2) weeks after the request is submitted. Approved vacation will not be cancelled except to meet operational requirements and the Employer has first utilized its best efforts to find alternative coverage.

33.3 Other Provisions Governing Vacations and Vacation Pay

Vacation pay will be at the employee's straight time hourly wage rate at the time the vacation is paid.

Whenever possible, an employee's days off shall coincide with vacation scheduling.

If a Recognized Holiday occurs during an employee's vacation period, the employee will be given holiday pay for that day instead of using vacation hours.

Employees shall receive vacation pay for which they are eligible prior to commencement of their vacation, provided they request their pay in writing at least two (2) weeks in advance of the vacation period.

Vacations will be taken in blocks of no less than one (1) day.

Employees will be informed of their current accrual either on their check stubs, or upon request to the payroll department.

33.4 Maximum Vacation Accrual

Paid vacation may accrue to a maximum of two (2) times an employee's current annual accrual rate. For example, an employee who earns two (2) weeks of vacation compensation per year cannot accrue more than four (4) weeks of vacation compensation. Once an employee has accrued the maximum amount of paid vacation, no additional paid vacation will accrue. Only when the employee uses some paid vacation will the employee again begin to accrue paid vacation. However, there will be no retroactive accrual during the time the employee's vacation accrual was at the maximum.

33.5 Pro Rata Pay Upon Termination

Employees who have completed the Introductory Period are entitled to pro-rated vacation upon termination.

33.6 Vacation Cash Out

In the two (2) weeks before or after an employee's anniversary, bargaining unit employees may request to cash ½ of his or her accrued, unused vacation.

ARTICLE 34 – PAID HOLIDAYS

34.1 Recognized Holidays

The Employer recognizes the following days as paid holidays for full-time employees who have completed the Introductory Period.

New Year's Day
Memorial Day
Independence Day
Labor Day
Thanksgiving Day
Christmas Day
Employee Birthday

34.2 Holiday Pay for Holidays not worked

Full time benefited employees will receive holiday pay based on the employee's customary number of hours worked in a day up to a maximum of eight (8) if the employee does not work that holiday. When a holiday to which an employee is entitled falls within the employee's vacation time, the holiday pay will be added to the vacation.

34.3 Holiday Pay for Holidays worked

In addition to receiving up to eight (8) hours of holiday pay, benefited employees who work on a recognized holiday will be paid at their straight-time hourly wage rate for the first eight (8) hours of work in the workday; at one and a half (1.5) times their straight-time hourly wage rate after eight (8) hours in the workday; and at two (2) times their straight-time hourly wage rate after twelve (12) hours in the workday. Holiday pay for a holiday not worked is not counted for the purpose of calculating an employee's overtime hours of work or overtime premiums.

34.4 Eligibility

To be eligible for holiday pay as herein provided, an employee must work the last scheduled workday immediately preceding the holiday and the first scheduled

workday immediately following the holiday, unless excused by the Facility administrator or otherwise required by law.

34.5 Holiday Scheduling

Holiday scheduling shall be by departmental seniority by shift, provided however that the Employer will use its best efforts to grant each full-time employee at least one of the following days off each year subject to staffing requirements and so long as no additional overtime is not created: Thanksgiving, Christmas, and New Year's.

If a holiday falls within jury duty or bereavement leave, the eligible employee will be paid for the holiday at the regular straight time rate.

ARTICLE 35 – HEALTH, DENTAL AND VISION

35.1 Medical Insurance

The Employer will make available to all bargaining unit a health insurance plan or plans. The Employer reserves the right to introduce substantially similar plan(s) in its discretion. In the event the Employer decides to offer different or alternative health plan(s), it shall notify the Union ninety (90) days prior to any proposed implementation, if possible. The Union and the Employer will meet, if possible, in order to share with the Union the reasons for such changes.

35.2 Dental and Vision Insurance

The Employer will make available a dental and vision plan to bargaining unit employees. The Employer reserves the right to change or modify the dental and/or vision plan it offers. Bargaining unit employees shall pay all costs associated with the dental and/or vision insurance.

35.3 Contributions Full-time Employees

For employees with less than 5 years of service, the Employer will pay 65% of the premium for employee-only coverage toward the lowest cost plan offering, with the eligible employee paying the remaining 35% through payroll deduction unless a higher amount is required by the provisions of the Affordable Care Act. For employees with at least 5 years of service but less than 10 years of service, the Employer will pay 75% of the premium for employee-only coverage toward the lowest cost plan offering, with the eligible employee paying the remaining 25% through payroll deduction. For employees 10 years of service, the Employer will pay 80% of the premium for employee-only coverage toward the lowest cost plan offering, with the eligible employee paying the remaining 20% through payroll deduction. The Employer will pay 45% of the monthly premium for coverage of the employee's children, spouse or family toward the lowest cost plan offering with the eligible employee paying the remaining 55% through payroll deduction.

ARTICLE 36 – PAID SICK LEAVE

All employees including full time, part time, and on call, are entitled to participate in this benefit.

36.1 Purpose

You may use accrued unused paid sick hours in connection with the diagnosis, care or treatment of an existing health condition, preventive care for yourself or your immediate family member, or when you are the victim of domestic violence, sexual assault, or stalking.

For the purpose of this policy family member means:

- a. child – including biological, adopted, foster, and step children, legal ward or a child to whom the employee stands in loco parentis or the child of a registered domestic partner
- b. parent – including biological, adopted, foster, and step parent, legal guardian of an employee or of an employee’s spouse or registered domestic partner
- c. spouse or registered domestic partner
- d. grandparent
- e. grandchild
- f. sibling

36.2 Accrual

Employees accrue up to 48 hours of paid sick leave per year at the rate of .0333 hour per hour worked.

Sick leave balances carry over from year to year; the accrual cap is 48 hours. If you reach this cap, no further paid sick days will accrue until you use some paid sick leave and your sick bank balance falls beneath the cap.

36.3 Usage

Eligible employees may use up to 48 hours of accrued, unused sick leave in a calendar year.

If the need to use paid sick leave is foreseeable, you must provide reasonable advance notice to your supervisor or department head. If the need to use paid sick leave is not foreseeable, you must provide notice as soon as practicable. Use of paid sick leave may run concurrently with other leaves under local, state and/or federal law.

36.4 Return to Work

Employees who call in sick for four (4) or more consecutive days due to their own illness, or if the Employer has a reasonable belief that there is a pattern of sick leave abuse, may be required to provide their supervisor with a doctor's note clearing them to return to work. Verification of sick leave to care for a family member may be required after four (4) or more consecutive days.

36.5 Separation, Relocation and Rehire

Sick leave is not a vested benefit; therefore, you will not receive pay for unused sick leave at time of separation.

If the Company rehires you within one year of your termination date, the previously accrued but unused sick leave hours in your standard Sick Bank will be reinstated upon rehire.

ARTICLE 37 – PAID BEREAVEMENT LEAVE

After one year of employment, regular full-time employees are eligible for up to three (3) days of paid bereavement leave per year. Additional time off may be granted at the discretion of management and full-time employees with accrued, unused vacation may use such time to cover for absences occasioned by bereavement leave in excess of three (3) days. Full time employees with less than one (1) year of service and non-full-time employees shall be granted three (3) days of leave without pay in the event of a death of an immediate family member. If an employee wishes to take time off due to a death of an immediate family member, the employee should notify management. The Company defines "immediate family" as the employee's spouse/domestic partner, parent, grandparent, child, stepchild, grandchild, sibling or parents and child(ren) of the employee's spouse/domestic partner.

ARTICLE 38 – JURY DUTY

The Company encourages you to serve on jury or witness duty when called. If you are required to serve as a juror or witness, you will be granted unpaid time off. In addition, employees may use any accrued, unused vacation they have to compensate for time lost due to jury duty.

You should notify your supervisor of the need for time off for jury or witness duty as soon as a notice or summons from the court is received. You may be required to provide written verification from the court clerk of performance of jury or witness service. If work time remains after any day of jury selection or witness duty, you may be requested to return to work for the remainder of your work schedule.

An employee ordered by the court to be on "telephone standby" must continue to report to work on his/her scheduled workday. Employees on court ordered "telephone standby" may

make reasonable use of a facility phone when calling the court to check on their reporting status.

ARTICLE 39 – GROUP LIFE INSURANCE

The Employer will make available group life insurance. All costs associated with such insurance will be borne by the employees.

ARTICLE 40 – IMMIGRATION AND PRIVACY RIGHTS

The Union is obligated to represent all employees without discrimination based upon national or ethnic origin. The Union is therefore obligated to protect employees against violations of their legal rights occurring in the workplace, including unreasonable search and seizure.

All employees of the Employer will be required to establish that they are eligible to work in the United States.

Any employee who is absent from work due to court or agency proceeding relating to immigration matters and who returns to work within 30 days of commencement of the absence, and who present documentation of appearance at such proceedings shall be reinstated to the position held by the employee prior to his or her absence.

ARTICLE 41 – EMPLOYMENT AND INCOME SECURITY

The Employer will staff to meet the needs of the residents and meet any nursing home per patient day ratios established by the State of California. This provision is not subject to the grievance and arbitration procedure set forth in this Agreement.

41.1 Adding Staff

The Employer agrees that in instances where it attempts to increase staffing, it will utilize its best efforts to increase staffing in the following ways and in the following order:

- a. Call employees who are not scheduled to work and ask them to work.
- b. Seek volunteers for overtime.
- c. Mandate overtime.
- d. Supplement the workforce with non-bargaining unit employees.

In seeking volunteers to work, the Employer shall utilize a list of employees by rotation seniority. When mandating overtime, the Employer shall utilize a list of employees by reverse rotation seniority.

41.2 Reducing Staff

The parties acknowledge that changes in staffing levels will be required to due census, acuity and other items. In light of the understanding above, when the Employer determines that a reduction in daily staffing is necessary, staff will be removed from scheduled shifts according to the following:

- a. Registry/agency/travelers;
- b. Any employee scheduled to work overtime by reverse seniority;
- c. Volunteers among affected classifications;
- d. Temporary employees;
- e. On all/per-diem employees;
- f. Part-time employees by rotation in order of reverse seniority;
- g. Full-time employees by reverse seniority by rotation in order of reverse seniority

41.3 Workload Expectations

The Employer shall utilize its best efforts to distribute the workload equitably both within an across units. In the event that absences impact workload, the Employer shall be reasonable in its expectations of affected employees.

41.4 Staffing Meeting and Mediation

In the event the employees do not feel that staffing is sufficient to meet the needs of the residents, they may request a meeting to be held within ten (10) business days with the Administrator and Vice President of Operations (if one is in place), The meeting shall focus on appropriate staffing levels and what measures the Employer can take to address staffing concerns. Either party may request the participation of Federal Mediation and Conciliation Services in such discussions.

41.5 Adjustment of Labor Hours

The Employer has the sole and exclusive right to determine the total number of labor hours needed to run its operations and can adjust that number upward or downward without consultation or notice to the Union. Nothing in this Section shall limit the Employer's right to call off employees or send them home before the end of their shift. In addition, the Employer enjoys the sole and exclusive right to determine the mix of job classifications needed to run its operations. The Employer also reserves the right to reduce scheduled hours or modify staffing patterns for some or all bargaining unit employees in a given classification in response to low daily census or other business conditions. Any inadvertent violations of this provision shall not result in economic compensation to any employee. Rather, any inadvertent violation shall be cured by offering the aggrieved employee the next available overtime hours consistent with his or her availability.

ARTICLE 42 – WAGES AND PAYDAYS

- 42.1 Wage rates and classifications are set forth in Appendix A attached and incorporated herein.
- 42.2 When an employee is specifically assigned by the facility to the temporary relief of an employee in a higher paid classification for four (4) hours or more, such employee shall be paid the rate of the higher paid classification at the applicable tenure step for all time worked while so assigned.
- 42.3 Paydays are the 10th and 25th of the month.
- 42.4 Vacation and sick leave accruals shall be included on each pay stub.
- 42.5 Any mistake in any employee's paycheck that is greater than \$50.00 that is not the result of an error caused by the employee shall be corrected and delivered to the facility within five (5) business days from time of notification, if notified by 12:00 noon, Monday through Friday, of an incorrect paycheck by an employee to the administrator or payroll clerk. Payroll errors of \$50.00 or less shall be corrected on the next paycheck.

ARTICLE 43 – SUPPLEMENTAL TIME OFF AND LEAVE OF ABSENCE

The Employer will comply with all state, federal and local laws regarding time off and leaves of absences. Details can be located in the Employee Handbook.

ARTICLE 44 – SUCCESSORSHIP

In the event the facility covered by this Agreement is to be sold, assigned, leased or transferred, the Employer will encourage the new owners, assignee, lessee or transferee to hire the existing bargaining unit employees and recognize the Union as their exclusive bargaining representative. The Employer will utilize its best efforts to provide the Union ninety (90) days' notice of any sale, lease or other transfer, if possible. Such notice shall include the name and address of the prospective new owner or lessee. The Employer will have no monetary liability for the successor operator's breach of the provisions of this Section.

ARTICLE 45 – TRAINING AND ORIENTATION

The Union and the Employer agree that proper training and orientation is an important part of the provision of the quality patient care and in line with the mutual goal of achieving the highest possible level of employee performance. Therefore, all employees will receive both orientation to employment with the Employer as well as required job training.

45.1 Training Standards

The Employer agrees that training standards/materials for bargaining unit positions shall be available upon request to bargaining unit employees.

45.2 Trainers

The Employer agrees to make its best effort to utilize high performing bargaining unit employees to conduct training and orientation and agrees that doing so is in line with the mutual goal of achieving the highest possible level of employee performance.

45.3 Trainer Pay

Employees shall be paid a differential of \$0.50 per hour when conducting new employee training, including, but not limited to, having a new employee “shadow” an existing employee. In order to qualify for this differential, Employees must receive prior approval from a supervisor or manager.

45.4 Training Completion


At the end of the training period, the trainer, along with the relevant supervisor or manager, will assess the readiness of the trainee to complete training and begin regular work. In the event the trainer can provide evidence that the new employee is not ready to begin regular work at the required standard of performance, the trainer may lodge a verbal objection with the appropriate manager or supervisor. Trainers will not be held responsible for the failure of an employee to perform once the training period is complete.

ARTICLE 46 – TERM


This Agreement shall be in full force and effect and shall remain operative and binding on the parties until the end of the 36th month (April 30, 2021) following written notice of ratification. This Agreement shall continue in full force and effect from year to year thereafter unless one party, the Union or the Employer, shall give notice to the other, in writing, no more than ninety (90) days, but not less than sixty (60) days prior to the expiration date of this Agreement of a desire to change or modify or terminate this Agreement.

National Union of Healthcare Workers

Novato Healthcare Center



Sal Rosselli
NUHW President



Jesus Camacho
Interim Administrator
Novato Healthcare Center

Date: 11/5/19

Date: 10/21/2019

National Union of Healthcare Workers' BARGAINING COMMITTEE

Ida Bantilan, CNA

Jose "Joey" Chiong, Cook

Berenice Dominguez, Laundry

Elvira Mendoza, CNA

Juana Romero, Cook

Fredy San German, CNA

APPENDIX A – WAGES

The following shall be the minimum start rates for the following classifications. The Employer reserves the right to bring in new employees with rates higher than that listed below in its discretion.

Activity Assistant	\$12.48
Activity Coordinator	\$12.48
Central Supply	\$13.75
Certified Nursing Assistant	\$14.50
Dietary Aide / Kitchen Helper	\$11.50
Dietary Cook	\$12.50
Housekeeper	\$11.50
Janitor	\$11.50
Laundry Aide	\$11.50
Licensed Vocational Nurse	\$27.00
Maintenance Assistant	\$13.75
Medical Records Assistant	\$13.75
Restorative Nursing Assistant <i>(CNA with an RNA certification performing RNA duties)</i>	\$14.75

Effective on the first day of the month following ratification, all bargaining unit employees with at least 120 days of service shall receive a pay increase of 2.50%. Such increase shall not be added to the scales set forth above. Employees who received an increase of at least 2.50% due to the increase in state minimum wage on January 1, 2017 shall not receive this increase. Furthermore, any employee who received an increase of less than 2.50% due to the increase in state minimum wage on January 1, 2017, shall have the amount of his or her increase offset by the percentage increase he or she received due to the increase in minimum wage. For example, if on January 1, 2017 an employee received an increase of 0.50% due to the increase in State Minimum Wage, his or her contractual increase so be reduced to 2.00%. Finally, any employee who due to the establishment of the wage scale set forth above receives a pay increase, such percentage increase shall be offset from the across the board 2.50% increase. For example, if due to placement on the wage scale an employee receives an increase of 1.50%, he or she shall only receive an additional 1.00% as part of the across the board increase.

Effective on the first day of the month that is 13 months following ratification, all bargaining unit employees with at least 120 days of service shall receive an increase of

2.25%. Such increase shall not be added to the wage scales set forth above. Employees who receive an increase of at least 2.25% due to the increase in state minimum wage on January 1, 2018 shall not receive this increase. Furthermore, any employee who receives an increase of less than 2.25% due to the increase in state minimum wage on January 1, 2018, shall have the amount of his or her increase offset by the percentage increase he or she received due to the increase in minimum wage. For example, if on January 1, 2018 an employee receives an increase of 0.20% due to the increase in State Minimum Wage, his or her contractual increase shall be reduced to 2.05%.

Effective on the first day of the month that is 25 months following ratification, all bargaining unit employees with at least 120 days of service shall receive an increase of 2.25%. Such increase shall not be added to the wage scales set forth above. Employees who receive an increase of at least 2.25% due to the increase in state minimum wage on January 1, 2019 shall not receive this increase. Furthermore, any employee who receives an increase of less than 2.25% due to the increase in state minimum wage on January 1, 2019, shall have the amount of his or her increase offset by the percentage increase he or she received due to the increase in minimum wage. For example, if on January 1, 2019 an employee receives an increase of 0.20% due to the increase in State Minimum Wage, his or her contractual increase shall be reduced to 2.05%.

APPENDIX B – PERFECT ATTENDANCE BONUS

Each full-time employee who has “perfect attendance,” as defined below in a given two-month period shall be entitled to a bonus in the amount of \$100.00.

Perfect attendance is defined as working all scheduled shifts except those for which the employee was given preapproved vacation time. In addition, the employee cannot arrive after the scheduled start of his/her shift or leave before the end of his/her shift unless sent home by the Employer due to census or acuity issues. Employees will be allowed to clock in/out 4 times in each two-month period within 7 minutes of their scheduled start or end time and still be entitled to the perfect attendance bonus. Employees however can still be subject to discipline for attendance issues under the relevant terms of this Agreement.

The Employee must have perfect attendance throughout the entire defined time period. The time periods are:

1. January 1-end of February
2. March 1-April 30
3. May 1-June 30
4. July 1-August 31
5. September 1-October 31
6. November 1-December 31

An employee must be actively employed for the entire two (2) month period in order to be eligible to receive a perfect attendance bonus. If an employee receives four (4) out of six (6) perfect attendance bonuses in a given year, he or she shall also be entitled to cash out up to 3 days of sick leave at his or her current pay rate on his or her next anniversary and up to an additional 3 days of sick leave at 50 cents on the dollar.

THE SEVEN POINTS OF JUST CAUSE FOR DISCIPLINE

If the answer to these seven questions is yes, Management may have just cause for discipline.

1. **Forewarning** – Did Management give the worker forewarning of possible disciplinary consequences of the workers conduct?
2. **Reasonable Rule** – Was Management’s rule or order reasonably related to the orderly, efficient and safe operation of the organization’s business and to the performance that Management might reasonably expect of the worker?
3. **Discovery** – Did Management make an effort to discover whether the worker violated or disobeyed a rule or order before disciplining her or him?
4. **Fair Investigation** – Was Management’s investigation conducted fairly and objectively?
5. **Evidence of Guilt** – At the investigation, did Management have substantial evidence that the worker was guilty as charged?
6. **Evenhanded Application** – Has Management applied its rules, orders, and penalties evenhandedly and without discrimination to all workers?
7. **Fair Punishment** – Was the degree of discipline administered by Management reasonably related to the seriousness of the offense and the record of the worker’s service to the employer?

This page is for informational purposes only and is not part of the collective bargaining agreement.

LOS SIETE PUNTOS DE CAUSA JUSTA PARA LA DISCIPLINA

Si la respuesta a estas siete preguntas es sí, la Administración podrá tener una causa justa para la disciplina:

1. **Advertencia** – ¿Le dio la Administración al trabajador una advertencia de la posibilidad de consecuencias disciplinarias por la conducta del trabajador?
2. **Regla Razonable** – ¿Estaba relacionada la regla u orden de la Administración con la operación ordenada, eficiente y segura de los negocios de la organización y al rendimiento que la Administración razonablemente puede esperar del trabajador?
3. **Investigación** – ¿Hizo un esfuerzo la Administración para investigar si el trabajador violó o desobedeció una regla u orden antes de disciplinarlo?
4. **Investigación Justa** – ¿La investigación que la Administración hizo fue llevada a cabo justamente y objetivamente?
5. **Pruebas de Culpa** – ¿En la investigación, la Administración tuvo evidencia sustancial que el trabajador era culpable como se le acusó?
6. **Aplicación Imparcial** – ¿La Administración ha aplicado sus reglas, ordines y sanciones de forma imparcial y sin discriminación a todos los trabajadores?
7. **Castigo Justo** – ¿Fue el grado de disciplina administrada por la Administración razonablemente relacionada a la seriedad de la ofensa y el historial de servicio al empleador del empleado?

Esta página es para propósitos informativos solamente y no es parte del convenio colectivo.

APÉNDICE B – LOS BONOS POR ASISTENCIA PERFECTA AL TRABAJO

Cada empleado de tiempo completo que tenga “asistencia perfecta”, como se define abajo en un período de dos meses tendrá el derecho a un bono en la cantidad de \$100.00.

La asistencia perfecta es definida como trabajando todas las jornadas programadas excepto aquellas por las cuales el empleado fue otorgado tiempo de vacaciones pre aprobado. Además, el empleado no puede llegar después del comienzo de su jornada programada o marcharse antes del final de su jornada al menos que el Empleado le haya mandado a casa debido a cuestiones de censo o sutileza. Los empleados serán permitidos reportarse 4 veces en cada período de dos meses dentro de 7 minutos de su tiempo de inicio o fin programado y todavía tener el derecho al bono de asistencia perfecta. Los empleados, sin embargo, todavía podrán ser sujetos a la disciplina por cuestiones de asistencia bajo las estipulaciones pertinentes del presente Acuerdo.

El Empleado deberá tener asistencia perfecta durante todo el período de tiempo definido. Los períodos de tiempo son:

1. 1 de enero – fin de febrero
2. 1 de marzo – 30 de abril
3. 1 de mayo – 30 de junio
4. 1 de julio – 31 de agosto
5. 1 septiembre – 31 de octubre
6. 1 de noviembre – 31 de diciembre

Un empleado deberá estar activamente empleado por el período de dos (2) meses completos para poder ser elegible para recibir el bono de asistencia perfecta. Si un empleado recibe cuatro (4) de seis (6) bonos por asistencia perfecta en un año, también tendrá el derecho de recibir dinero en efectivo por hasta 3 días de permiso de ausencia por enfermedad a razón de su sueldo actual en su próximo aniversario y hasta 3 días adicionales de permiso de ausencia por enfermedad a razón de 50 centavos por dólar.

escala salarial un empleado recibe un aumento de 1.50%, solo recibirá 1.00% adicional como parte de los aumentos a través de la unidad.

Efectivo el primer día del mes que son 13 meses después de la ratificación, todos los empleados de la unidad de negociaciones con por lo menos 120 días de servicio recibirán un aumento de 2.25%. Tales aumentos no serán agregados a las tasas establecidas anteriormente. Los empleados que reciben un aumento de 2.25% debido al aumento del sueldo mínimo estatal el 1 de enero de 2018 no recibirán este aumento. Además, cualquier empleado que recibe un aumento de menos de 2.25% debido al aumento del sueldo mínimo estatal el 1 de enero de 2018, tendrá la cantidad de su aumento compensado por el aumento del porcentaje que recibió debido al aumento del sueldo mínimo. Por ejemplo, si el 1 de enero de 2018 un empleado recibe un aumento de 0.20% debido al aumento del Sueldo Mínimo Estatal, su aumento contractual será reducido a 2.05%.

Efectivo el primer día del mes que son 25 meses después de la ratificación, todos los empleados de la unidad de negociaciones con por lo menos 120 días de servicio recibirán un aumento de 2.25%. Tales aumentos no serán agregados a las tasas salariales establecidas anteriormente. Los empleados que reciben un aumento de por lo menos 2.25% debido al aumento del sueldo mínimo estatal el 1 de enero de 2019 no recibirán este aumento. Además, cualquier empleado que recibe un aumento de menos de 2.25% debido al aumento del sueldo mínimo estatal el 1 de enero de 2019, tendrá la cantidad de su aumento compensado por el aumento del porcentaje que recibió debido al aumento del sueldo mínimo estatal. Por ejemplo, si el 1 de enero de 2019 un empleado recibe un aumento de 0.20% debido al aumento del Sueldo Mínimo Estatal, su aumento contractual será reducido a 2.05%.

Efectivo el primer día del mes siguiendo la ratificación, todos los empleados de la unidad de negociaciones con por lo menos 120 días de servicio recibirán un aumento salarial de 2.50%. Tales aumentos no serán agregados a las tasas establecidas anteriormente. Los empleados que reciben un aumento de por lo menos 2.50% debido al aumento del sueldo mínimo estatal el 1 de enero de 2017 no recibirán este aumento. Además, cualquier empleado que recibió un aumento de menos de 2.50% debido al aumento del sueldo mínimo estatal el 1 de enero de 2017, tendrá la cantidad de su aumento compensado por el aumento del porcentaje que recibió debido al aumento del salario mínimo. Por ejemplo, si el 1 de enero de 2017 un empleado recibió un aumento de 0.50% debido al aumento del Sueldo Mínimo Estatal, su aumento contractual será reducido a 2.00%. Por último, un empleado que debido al establecimiento de la escala salarial establecido anteriormente recibe un aumento de paga, tal porcentaje de aumento será compensado por el aumento de 2.50% a través de la unidad. Por ejemplo, si debido al lugar en la

Asistente de Actividades	\$12.48
Coordinador de Actividades	\$12.48
Suministro Central	\$13.75
Asistente de Enfermería Certificado	\$14.50
Ayudante Dietético / Ayudante de Cocina	\$11.50
Cocinero Dietético	\$12.50
Trabajador de Limpieza	\$11.50
Bedel	\$11.50
Ayudante de Lavandería	\$11.50
Enfermera Vocacional Certificada	\$27.00
Asistente de Mantenimiento	\$13.75
Asistente de Expedientes Médicos	\$13.75
Asistente de Enfermería Restaurativa (una CNA con un certificado de RNA llevando a cabo tareas de RNA)	\$14.75

Lo siguiente será el mínimo salario inicial para las siguientes clasificaciones. El Empleador reserva el derecho de traer nuevos empleados con salarios más altos de los establecidos abajo a su discreción.

APÉNDICE A – LOS SALARIOS

COMITÉ DE NEGOCIACIONES del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud

Ida Bantilan, Asistente de Enfermería Certificado (CNA)

José "Joey" Chiong, Cocinero

Berenice Dominguez, Lavandería

Elvira Mendoza, Asistente de Enfermería Certificado (CNA)

Juana Romero, Cocinero

Fredy San German, Asistente de Enfermería Certificado (CNA)

ARTÍCULO 46 – LA VIGENCIA

El presente Acuerdo estará en pleno vigor y efecto y seguirá en operación y vinculante sobre las partes hasta el fin del mes 36 (30 de abril de 2021) después del aviso por escrito de la ratificación. El presente Acuerdo continuará en pleno vigor y efecto de año a año a partir de entonces al menos que una parte, el Sindicato o el Empleador, avise a la otra, por escrito, a no más tardar de noventa (90) días, pero no menos de sesenta (60) días antes de la fecha de vigencia del presente Acuerdo del deseo de cambiar o modificar o rescindir el presente Acuerdo.

National Union of Healthcare Workers

Novato Healthcare Center

Sal Rosselli

Presidente del NUHW

Fecha: _____

Joseph Colcol

Administrador, Novato Healthcare Center

Fecha: _____

ARTÍCULO 45 – LA CAPACITACIÓN Y ORIENTACIÓN

El Sindicato y el Empleador acuerdan que la capacitación y orientación adecuada es una parte importante de la provisión de la calidad del cuidado al paciente y de conformidad con la meta mutua de lograr el nivel más alto posible de rendimiento de los empleados. Por lo tanto, todos los empleados recibirán la orientación al empleo con el Empleador, igual que, la capacitación de empleo requerida.

45.1 Las Normas de Capacitación

El Empleador acuerda que las normas de capacitación/los materiales para las posiciones en la unidad de negociaciones serán disponibles en cuanto se solicite a los empleados de la unidad de negociaciones.

45.2 Entrenadores

El Empleador acuerda hacer sus mejores esfuerzos para utilizar a empleados de la unidad de negociaciones de alto rendimiento para llevar a cabo la capacitación y orientación y acuerda que así haciéndolo es en conformidad con la meta mutua de lograr el más alto rendimiento posible de los empleados.

45.3 Paga al Entrenador

Los empleados serán pagados un diferencial de \$0.50 por hora cuando lleven a cabo la capacitación de los nuevos empleados, incluyendo, pero no limitado a, que un nuevo empleado “siga” a un empleado actual. Para calificar para este diferencial, los empleados deberán recibir permiso por antemano de un supervisor o gerente.

45.4 La Finalización de la Capacitación

Al final del periodo de capacitación, el entrenador, junto con el supervisor o gerente pertinente, evaluarán la preparación del entrenador para completar la capacitación y comenzar el trabajo normal. En el caso de que el entrenador pueda proveer evidencia que el nuevo empleado no está listo para comenzar el trabajo normal al rendimiento normal requerido, el entrenador podrá presentar una oposición verbal con el supervisor o gerente apropiado. Los entrenadores no serán responsables por el fracaso de rendimiento del nuevo empleado ya que el periodo de capacitación haya finalizado.

ARTÍCULO 42 – LOS SALARIOS Y DÍAS DE PAGA

- 42.1 Las tasas salariales y las clasificaciones se establecen en el Apéndice A adjunto e incorporado aquí.
- 42.2 Cuando un empleado es específicamente asignado por la instalación para sustituir temporalmente un empleado en una clasificación de paga mayor por cuatro (4) horas o más, tal empleado será pagado la tasa salarial de la clasificación de paga mayor al nivel aplicable de senioría por todo el tiempo trabajado durante tal asignación.
- 42.3 Los días de paga son el 10 y 25 del mes.
- 42.4 La acumulación de vacaciones y permisos de ausencia por enfermedad serán incluidas en cada talón de cheque.
- 42.5 Cualquier error en el cheque de paga de un empleado que es más de \$50.00 que no es el resultado de un error a causa del empleado será corregido y entregado a la instalación dentro de cinco (5) días de negocios de cuando se notificó, si se notifica antes de las 12:00 del mediodía, lunes a viernes, de un cheque de paga incorrecto por el empleado al administrador u oficinista del departamento de nómina. Los errores de nómina de \$50.00 o menos serán corregidos en el siguiente cheque de paga.

ARTÍCULO 43 – EL TIEMPO LIBRE Y PERMISO DE AUSENCIA

SUPLEMENTARIO

El Empleador cumplirá con toda ley estatal, federal y local sobre el tiempo libre y los permisos de ausencia. Los detalles se encuentran en el Manual de Empleados.

ARTÍCULO 44 – LA SUCESIÓN

En el caso de que la instalación cubierta por el presente Acuerdo se venda, asigne, rente o transfiera, el Empleador animará a los nuevos propietarios, asignados, inquilinos o persona a quien se transfiera la instalación a contratar a los empleados actuales de la unidad de negociaciones y de reconocer al Sindicato como su exclusivo representante de negociaciones. El Empleador hará sus mejores esfuerzos para proveer al Sindicato un aviso noventa (90) días antes de cualquier venta, renta u otra transferencia, si es posible. Tal aviso incluirá el nombre y la dirección del posible nuevo propietario o inquilino. El Empleador no tendrá ninguna responsabilidad monetaria por la violación de las estipulaciones de esta Sección por parte del sucesor de operaciones.

41.2 Reduciendo el Personal

Las partes reconocen que los cambios a los niveles de personal se requerirán a causa del censo, sutileza y otras cuestiones. Ya que se entiende lo anterior, cuando el Empleador determina que la reducción en el personal diario es necesario, el personal será retirado de las jornadas programadas según lo siguiente:

- a. Registro/agencia/viajeros;
- b. Cualquier empleado programado para trabajar horas extras por señoría inversa;
- c. Los voluntarios dentro de las clasificaciones afectadas;
- d. Empleados de temporada;
- e. Sustituyentes/empleados de por día;
- f. Empleados de medio tiempo por turno en orden de señoría inversa;
- g. Empleados de tiempo completo por turno en orden de señoría inversa

41.3 Expectativas de Carga de Trabajo

El Empleador hará sus mejores esfuerzos para distribuir la carga de trabajo equitativamente dentro y a través de las unidades. En el caso de que las ausencias impactan la carga de trabajo, el Empleador será razonable en sus expectativas de los empleados afectados.

41.4 Reunión de Personal y la Mediación

En el caso de que los empleados sientan que el nivel de personal no es suficiente para satisfacer las necesidades de los residentes, ellos podrán solicitar que una reunión se lleve a cabo dentro de diez (10) días de negocios con el Administrador y el Vicepresidente de Operaciones (si hay uno en el lugar). La reunión se enfocará en los niveles adecuados y que medidas podrá tomar el Empleador para abordar las preocupaciones de personal. Cualquiera de las partes podrá solicitar la participación de los Servicios Federales de Mediación y Conciliación en tales discusiones.

41.5 El Ajuste de las Horas Laborales

El Empleador tiene el único y exclusivo derecho a determinar el número total de horas laborales requeridas para operar sus operaciones y podrá ajustar ese número para arriba o abajo sin consultar o notificar al Sindicato. Nada en esta Sección limitará el derecho del Empleador para cancelar a empleados o mandarlos a casa antes de finalizar su jornada. Además, el Empleador disfruta del derecho único y exclusivo para determinar la mezcla de clasificaciones de trabajo requeridas para operar sus operaciones. El Empleador también reserva el derecho a reducir las horas programadas o modificar los patrones de personal para algunos o todos los empleados de la unidad de negociaciones en cualquier clasificación en respuesta a un censo bajo diario u otras condiciones de negocios. Cualquier violación imintencionada de la presente estipulación no resultará en la compensación económica de cualquier empleado. De lo contrario, cualquier violación imintencionada se resolverá ofreciéndole al empleado agraviado las horas extras aproximadamente disponibles consistentes con su disponibilidad.

En buscar voluntarios para trabajar, el Empleador utilizará una lista de empleados por señoría de turno. Cuando obligue las horas extras, el Empleador utilizará una lista de empleados por señoría inversa de turno.

- a. Llamar a los empleados que no están programados y pedirles que trabajen.
 - b. Pedir voluntarios para las horas extras.
 - c. Hacer las horas extras obligatorias.
 - d. Complementar la mano de obra con trabajadores que no son de la unidad de negociaciones.
- El Empleador acuerda que en los casos donde intenta aumentar el nivel de personal, utilizará sus mejores esfuerzos para aumentar el nivel de personal en las siguientes maneras y en la siguiente orden:

41.1 Aumentando el Personal

El Empleador contratará personal para satisfacer las necesidades de los residentes y para cumplir cualquier proporción de día de pacientes por hogar de ancianos establecidos por el Estado de California. Esta estipulación no es sujeta al procedimiento de quejas y arbitraje establecido en el presente Acuerdo.

ARTICULO 41 – SEGURIDAD DE EMPLEO E INGRESOS

Cualquier empleado que está ausente del trabajo a causa de procedimientos judiciales o de agencia relacionados con temas migratorios y que regresa a trabajar dentro de 30 días del comienzo de la ausencia y que presentan documentación de su presencia a tales procedimientos será reintegrado a la posición sostenida por el empleado antes de su ausencia.

Todos los empleados del Empleador serán requeridos establecer que son elegibles para trabajar en los Estados Unidos.

El Sindicato está obligado a representar a todos los empleados sin discriminar en base al origen nacional o étnico. El Sindicato está por lo tanto obligado a proteger a los empleados contra las violaciones de sus derechos legales que suceden en el lugar de trabajo, incluyendo el registro e incautación irrazonable.

ARTICULO 40 – LOS DERECHOS MIGRATORIOS Y DE PRIVACIDAD

El Empleador hará disponible Seguro de vida en grupo. Todo gasto asociado con tal Seguro será la responsabilidad de los empleados.

ARTICULO 39 – EL SEGURO DE VIDA EN GRUPO

El permiso de ausencia por enfermedad no es un beneficio de inversión; así que, no recibirá paga por el tiempo de permiso de ausencia por enfermedad no usado tras la separación de empleo.

Si la Compañía le recontrata dentro de un año de la fecha de despido, el balance de horas de permiso de ausencia por enfermedad acumulado previamente pero no usado será devuelto tras la recontratación.

ARTÍCULO 37 – EL PERMISO DE AUSENCIA POR LUTO CON PAGA

Después de un año de empleo, los empleados de tiempo completo regulares son elegibles para hasta tres (3) días de permiso de ausencia por luto pagado por año. Tiempo libre adicional podrá ser otorgado a la discreción de la administración y los empleados de tiempo completo con tiempo de vacaciones acumulado, no usado podrán usar tal tiempo para cubrir las ausencias a causa de la ausencia más allá de los tres (3) días por luto. Los empleados de tiempo completo con menos de un (1) año de servicio y los empleados que no son de tiempo completo serán otorgados tres (3) días de permiso de ausencia sin paga en el caso de que fallezca un miembro de la familia inmediata. Si un empleado desea tomar tiempo libre a causa de la muerte de un miembro de la familia inmediata, el empleado notificará a la administración. La Compañía define a la “familia inmediata” como el conyugue/pareja doméstica del empleado, padre/madre, abuelo/a, hijo/a, hijastro/a, nieto/a, hermano/a o los padres e hijos del conyugue/pareja doméstica del empleado.

ARTÍCULO 38 – EL DEBER DE JURADO

La Compañía le anima que sirva su deber de jurado cuando se le solicite. Si se le solicita servir de jurado o testigo, se le otorgará tiempo libre sin paga. Además, los empleados podrán usar cualquier tiempo de vacaciones acumuladas no usadas que tengan para compensar el tiempo perdido a causa del deber de jurado.

Deberá notificar a su supervisor de la necesidad de tiempo libre para el deber de jurado o testigo en cuanto reciba el aviso de la corte. Se le podrá requerir verificación por escrito de la corte sobre el servicio del deber de jurado o testigo. Si sobra tiempo de trabajo después de cualquier día de servicio de deber de jurado o testigo, se le podrá requerir que regrese a trabajar por lo que queda de su horario de trabajo.

Un empleado que sea ordenado por la corte para mantenerse de “espera por teléfono” deberá de continuar reportarse al trabajo en su día de trabajo programado. Los empleados en “espera por teléfono” ordenados por la corte podrán usar razonablemente un teléfono de la instalación cuando llame a la corte para revisar su estatus.

<p>Los empleados que llamen al trabajo enfermos por cuatro (4) días consecutivos o más a causa de su propia enfermedad, o si el Empleador cree con razón que hay un patrón de abuso del permiso de ausencia por enfermedad, podrán ser requeridos proveer a su supervisor con una nota del médico dándoles permiso para regresar al trabajo. La verificación podrá ser requerida para los permisos de ausencia para cuidar por un miembro de familia enfermo después de cuatro (4) días consecutivos o más.</p>	36.4	<u>El Regreso al Trabajo</u>
<p>Los empleados elegibles podrán usar hasta 48 horas de tiempo de permiso de ausencia por enfermedad acumulado, en un año de calendario.</p> <p>Si la necesidad del uso del permiso de ausencia por enfermedad es prevista, deberá proveer aviso por adelantado a su supervisor o director de departamento. Si la necesidad del uso del permiso de ausencia por enfermedad no es prevista, deberá avisar en cuanto sea posible. El uso del permiso de ausencia por enfermedad podrá usarse simultáneamente con cualquier otro permiso de ausencia bajo la ley local, estatal y/o federal.</p>	36.3	<u>El Uso</u>
<p>Los empleados acumulan hasta 48 horas de permiso de ausencia por enfermedad pagado por año a razón de .0333 por hora trabajada.</p> <p>Los balances de permiso de ausencia por enfermedad se transfieren de un año a otro; la máxima acumulación es de 48 horas. Si se llega al máximo, no se seguirán acumulando los días de permiso de ausencia por enfermedad pagado hasta que se usen algunos y su balance caiga debajo del máximo.</p>	36.2	<u>La Acumulación</u>
<p>Para el propósito de esta política un miembro de familia significa:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Hijo/a – incluyendo biológico, adoptado e hijastro/a, dependiente legal o un hijo/a del cual el empleado es considerado loco parentis o el niño/a de la pareja doméstica registrada b. Padre/madre – incluyendo biológico, adoptado y padrastro/a, guardián legal de un empleado o de la pareja doméstica registrada del empleado c. conyugue o pareja doméstica registrada d. abuelo/a e. nieto/a f. hermano/a 		

ARTÍCULO 35 – SEGURO MÉDICO, DENTAL Y DE VISIÓN

35.1 El Seguro Médico

El Empleador hará disponible a todos los empleados de la unidad de negociaciones un plan o planes de seguro médico. El Empleador reserva el derecho a introducir planes sustancialmente similares a su discreción. En el caso de que el Empleador decida ofrecer planes de salud diferentes o alternativos, notificará al Sindicato noventa (90) días antes de cualquier implementación propuesta, si es posible. El Sindicato y el Empleador se reunirán, si es posible, para compartir con el Sindicato las razones por tales cambios.

35.2 Seguro Dental y de Visión

El Empleador hará disponible un plan dental y de visión para los empleados de la unidad de negociaciones. El Empleador reserva el derecho a cambiar o modificar el plan dental y/o de visión que ofrece. Los empleados de la unidad de negociaciones pagarán todos los gastos asociados con el seguro dental y/o de visión.

35.3 Las Contribuciones para los Empleados de Tiempo Completo

Para los empleados con menos de 5 años de servicio, el Empleador pagará el 65% de las primas para la cobertura del empleado solamente hacia el plan de costo más bajo que sea ofrecido, con el empleado elegible pagando el 35% que queda por medio de la deducción de nómina, al menos que una cantidad más alta es requerida por las estipulaciones de la Ley del Cuidado de Salud Asegurable. Para los empleados con por lo menos 5 años de servicio, pero menos de 10 años de servicio, el Empleador pagará el 75% de las primas para la cobertura del empleado solamente hacia el plan de costo más bajo que sea ofrecido, con el empleado elegible pagando el 25% que queda por medio de la deducción de nómina. Para los empleados con 10 años de servicio, el Empleador pagará el 80% de las primas para la cobertura del empleado solamente hacia el plan de costo más bajo que sea ofrecido, con el empleado elegible pagando el 20% que queda por medio de la deducción de nómina. El Empleador pagará el 45% de la prima mensual para la cobertura de los hijos, conyugue o familia del empleado hacia el plan de costo más bajo ofrecido con el empleado pagando el 55% que queda por medio de la deducción de nómina.

ARTÍCULO 36 – EL PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD CON PAGA

Todos los empleados incluyendo aquellos de tiempo completo, medio tiempo y de sustitución tienen el derecho de participar en este beneficio.

36.1 Propósito

Podrá usar las horas acumuladas no usadas de permiso de ausencia por enfermedad pagado en conexión con el diagnóstico, cuidado o tratamiento de una condición médica existente, el cuidado preventivo para usted mismo o un miembro de su familia inmediata o cuando es la víctima de la violencia doméstica, acoso sexual o acoso.

Si un día feriado cae dentro de un permiso de ausencia para el deber de jurado o por luto, el empleado calificado será pagado por el día feriado a la tasa salarial regular de tiempo corrido.

La programación de los Días Feriados se llevará a cabo por señoría por departamento por jornada, siempre y cuando, sin embargo, el Empleado haga sus mejores esfuerzos para otorgar cada empleado de tiempo completo por lo menos uno de los siguientes días libres cada año sujeto a los requerimientos de niveles de personal y mientras que no se creen horas extras adicionales: Día de Dar Gracias, Día de Navidad y el Día de Año Nuevo.

34.5 La Programación de los Días Feriados

Para ser eligible para la paga de día feriado como se establece aquí, un empleado debe trabajar el último día de trabajo programado inmediatamente antes del día feriado y el primer día de trabajo programado inmediatamente después del día feriado, al menos que reciba permiso del administrador de la Instalación o de otra manera como requerido por ley.

34.4 La Elegibilidad

Además de recibir hasta ocho (8) horas de paga de día feriado, los empleados con beneficios que trabajen en un día feriado reconocido serán pagados a su salario por hora de tiempo corrido por las primeras ocho (8) horas de trabajo en el día de trabajo; a una y media (1.5) veces por su salario por hora de tiempo corrido después de las ocho (8) horas en el día de trabajo; y a dos (2) veces por su salario por hora de tiempo corrido después de las doce (12) horas en el día de trabajo. Paga de Día Feriado por un día feriado no trabajado no se cuenta para el propósito de cálculo de las horas extras trabajadas de un empleado o las primas de horas extras.

34.3 Paga por los Días Feriados trabajados

Los empleados de tiempo completo con beneficios recibirán paga de día feriado en base a las horas trabajadas de costumbre del empleado en un día hasta un máximo de ocho (8) si el empleado no trabaja ese día feriado. Si un día feriado por el cual el empleado califica cae durante las vacaciones del empleado, la paga del día feriado se agregará a las vacaciones.

34.2 Paga por los Días Feriados no trabajados

- Día de la Independencia
- Día del Trabajo
- Día de Dar Gracias
- Día de Navidad
- El Cumpleaños del Empleado

Día de Año Nuevo
Día de los Caídos

El Empleador reconoce los siguientes días como días feriados pagados para los empleados de tiempo completo quienes han completado el Período de Introducción.

34.1 Los Días Feriados Reconocidos

ARTÍCULO 34 – LOS DÍAS FERIADOS CON PAGA

En las dos (2) semanas antes o después del aniversario de un empleado, los empleados de la unidad de negociaciones podrán pedir dinero en efectivo a cambio de hasta la mitad ½ de sus vacaciones acumuladas no usadas.

33.6 Dinero en Efectivo por las Vacaciones

Los empleados que han completado el Período de Introducción tienen el derecho a la paga proporcional de vacaciones tras el despido.

33.5 Paga Proporcional Tras el Despido

Las vacaciones pagadas podrán acumularse a un máximo de dos (2) veces la tasa actual anual de acumulación de un empleado. Por ejemplo, un empleado que obtiene dos (2) semanas de vacaciones compensadas por año no puede acumular más de cuatro (4) semanas de vacaciones compensadas. Ya que un empleado haya acumulado la máxima cantidad de vacaciones pagadas, no se podrán acumular vacaciones pagadas adicionales. Solo cuando el empleado use algunas de sus vacaciones pagadas podrá otra vez comenzar a acumular las vacaciones pagadas. Sin embargo, no habrá acumulación retroactiva durante el tiempo que el empleado estaba al máximo de sus vacaciones acumuladas.

33.4 La Cantidad Máxima de Acumulación de Vacaciones

Los empleados serán informados de su balance actual ya sea en sus talones de cheque o en cuanto lo soliciten al departamento de nómina.

Las vacaciones se tomarán en bloques de no menos de un (1) día.

Los empleados recibirán paga por las vacaciones de las cuales califican antes de comenzar sus vacaciones, siempre y cuando solicitan su paga por escrito con por lo menos dos (2) semanas antes del período de vacaciones.

Si un Día Feriado Reconocido ocurre durante el período de vacaciones de un empleado, el empleado recibirá paga de día feriado por ese día en vez de usar sus horas de vacaciones.

Cuando sea posible, los días libres del empleado coincidirán con la programación de vacaciones.

33.1 Acumulación de Vacaciones Anuales

Tiempo de Empleo	Máximo Cantidad de Beneficios de Vacaciones	Acumulación Anual/Accumulación de los Empleados de Tiempo Completo	Tasa de Acumulación Por Hora Compensada para un Horario de Tiempo Completo (40 horas/semana o 2080 horas/año)	Tasa de Acumulación Por Hora Compensada para un Horario de 4-2 (o lo Comparable) (1947 horas/año)
Período de Introducción hasta el final del 2do Año	1 semana / 40 horas	0.01923	0.02054	
2do Año – final del 4to Año	2 semana / 80 horas	0.0385	0.0411	
5to Año – final del 10mo Año	3 semana / 120 horas	0.0577	0.0616	
1mo Año	4 semana / 160 horas	0.0769	0.0822	

33.2 La Programación de Vacaciones

Se les dará preferencia a los empleados en base a la senioría por departamento por jornada en opción de período de vacaciones. Un empleado presentará su solicitud para vacaciones el 1 de febrero de cada año para las vacaciones del 1 de marzo del mismo año hasta el fin de febrero del siguiente año. Los horarios de vacaciones para ese período de un (1) año serán disponibles a no más tardar el 1 de marzo. Si los niveles de personal y los requerimientos de trabajo no permiten que el Departamento otorgue todas las solicitudes de vacaciones de los empleados en una clasificación para el mismo período, las vacaciones serán otorgadas en base a la senioría sin importar el número de solicitudes o el tiempo de vacaciones hechas por el empleado. Las solicitudes para vacaciones no presentadas antes del 1 de febrero serán otorgadas en orden de cómo se reciban y como se permita por el nivel de personal y requerimientos de trabajo. En cuanto a las solicitudes subsiguientes, las respuestas por escrito a los empleados presentando una solicitud de vacaciones se otorgarán a no más tardar de dos (2) semanas después de que se presente la solicitud. Las vacaciones que se hayan otorgado no se cancelarán excepto para cumplir con los requerimientos de operación y después de que el Empleador haya hecho sus mejores esfuerzos para encontrar la cobertura alternativa.

33.3 Otras Estipulaciones Gobernando las Vacaciones y la Paga de Vacaciones

La paga de vacaciones será al salario por hora de trabajo corrido de un empleado al tiempo que se paguen las vacaciones.

La Acumulación de Vacaciones: Los empleados de tiempo completo con beneficios acumularán vacaciones con paga en base a las horas compensadas de la siguiente manera:

ARTÍCULO 33 – LAS VACACIONES CON PAGA

El Empleador tendrá un plan 401k disponible para que los empleados hagan contribuciones antes de impuestos para propósitos de la jubilación. El Empleador no igualará las contribuciones.

ARTÍCULO 32 – LA JUBILACIÓN

El Empleador a su discreción podrá hacer disponibles planes de seguro de discapacidad a corto y largo plazo. Los gastos asociados con tales planes serán por completo al costo de los empleados que participen.

ARTÍCULO 31 – LA DISCAPACIDAD A CORTO Y LARGO PLAZO

La violación de la presente Sección no será sujeta a las estipulaciones de quejas y arbitraje del presente Acuerdo.

El Empleador seguirá cumpliendo con todas las políticas actuales de Prevención de Lesión y Enfermedad, Seguridad y Salud, Control de Infecciones, Seguridad en el Lugar de Trabajo y cualquier otra política relacionada con la seguridad. Si el Empleador desea modificar las políticas ya mencionadas, proveerá una copia al Sindicato diez (10) días de calendario de antes de la implementación.

El Empleador hará sus mejores esfuerzos para proveer un ambiente seguro y saludable en el trabajo. Las preocupaciones de seguridad presentadas por escrito de los empleados serán investigadas de inmediatamente y por completo por el Empleador.

ARTÍCULO 30 – LA SEGURIDAD

1. Contratará los empleados que anteriormente eran del subcontratista (mientras sean elegibles para el empleo -la ciudadanía, cualquier licencia requerida (si es aplicable) y que no estén en ninguna lista de exclusión estatal o federal).
2. Honrar la fecha de contratación de los empleados que anteriormente eran del subcontratista para propósitos de la señora.
3. Acordar que los empleados anteriormente subcontratados serán cubiertos por los términos del presente Acuerdo.

El Empleador además acuerda que en caso de que el acuerdo entre el Empleador y un subcontratista termina y el trabajo que anteriormente se llevaba a cabo por el subcontratista ahora se llevará a cabo por el Empleador, el Empleador:

Nada en la presente estipulación requerirá que el subcontratista continúe efectuando las estipulaciones contractuales de vacaciones y permisos de ausencia por enfermedad siempre y cuando el subcontratista ofrezca una cantidad de tiempo libre comparable al monto total de tiempo libre para vacaciones y permisos de ausencia por enfermedad contenido en el presente contrato.

Nada en la presente estipulación requerirá que el subcontratista ofrezca los mismos planes de seguro médico o dental o el mismo plan de jubilación, discapacidad y seguro de vida en grupo y podrá implementar su propio plan de tiempo libre.

El Empleador reserva el derecho a subcontratar cualquier y todo trabajo en la unidad de negociaciones. El Empleador acuerda a reunirse y conferir con el Sindicato antes de tomar tal decisión. El Subcontratista contratará a los empleados de la instalación impactados por la licencia requerida (si es aplicable) y que no esté en ninguna lista de exclusión estatal o federal. El Empleador le requerirá al subcontratista que reconozca al Sindicato como el representante en las negociaciones de los empleados haciendo tal trabajo. El Empleador también le requerirá al subcontratista honrar la fecha de contratación en la instalación de los empleados subcontratados para propósitos de señora y de cumplir con los términos del presente Convenio Colectivo implementando la Carta de Consentimiento adjunta aquí.

ARTÍCULO 29 – LA SUBCONTRATACIÓN

En el caso de una venta, cierre, transferencia o asignación de la instalación, el Empleador hará sus mejores esfuerzos para avisarle al Sindicato con sesenta (60) días de antelación por escrito incluyendo el nombre, dirección y el contacto de relaciones laborales del posible operador nuevo.

ARTÍCULO 28 – EL AVISO DE VENTA

empleados actuales, la señora gobernará siempre y cuando el cuidado al paciente no sea impactado de forma negativa.

Cualquier descanso necesario será en orden reversa de la señora siempre y cuando el cuidado al paciente no sea impactado de forma negativa. El nuevo aviso será en orden de señora siempre y cuando el cuidado al paciente no sea impactado de forma negativa.

La señora dentro de una clasificación en la instalación aplicará en la programación de vacaciones, sujeto a las necesidades del cuidado al paciente.

La señora se discontinuará por razón de renuncia voluntaria, despido con causa, incumplimiento de regresar de un permiso de ausencia autorizado, aceptando empleo en otra parte mientras que está en permiso de ausencia, incumplimiento de regresar de un descanso después de recibir nuevo aviso del Empleador, en cuanto se reciba notificación del servicio postal que una notificación certificada de nuevo aviso no se pudo entregar, o estar desempleado por seis (6) meses. Un empleado que pierda su señora por cualquiera de las razones enumeradas previamente se considerará como un nuevo empleado si el Empleador lo contrata otra vez. Si el Empleador no contrata otra vez a tal empleado después de perder su señora no será sujeto a las estipulaciones de quejas y arbitraje del presente Acuerdo.

Sera la responsabilidad del empleado de mantener informado al Empleador sobre su domicilio y número de teléfono actual y de notificar al Empleador, por escrito, si hay cualquier cambio dentro de dos (2) días de la fecha del cambio.

ARTÍCULO 27 – EL DESCANSO Y NUEVO AVISO

Un descanso es definido como el Empleador informando a un empleado que su empleo está llegando al final a causa de la falta de trabajo. Ningún empleado será descansado donde hay registro o agencia trabajando haciendo trabajo en la misma clasificación de empleo y la misma jornada que el descansado. En el caso de un descanso, el Empleador notificará al Sindicato por lo menos catorce (14) días antes del propósito de descanso para discutir el impacto, al menos que circunstancias urgentes existan. Los descansos se llevarán a cabo en orden reversa de señora comenzando con el empleado con menos tiempo en la clasificación afectada siempre y cuando el Empleador primero pida voluntarios. Nada en esta Sección tiene la intención de limitar el derecho del Empleador de llevar a cabo descansos a su discreción.

Los empleados recibirán nuevo aviso en la siguiente orden: los empleados que voluntariamente fueron descansados y después por señora.

El Empleador notificará a los Empleados del nuevo aviso por correo certificado o por llamada telefónica. Los empleados tendrán tres (3) días de calendario para responder y deberán estar disponibles para regresar al trabajo dentro de cuarenta y ocho (48) horas. El Empleador mantendrá a los empleados en una lista de nuevo aviso por doce (12) meses de la fecha de descanso.

ARTÍCULO 25 – LOS EXPEDIENTES DE PERSONAL

25.1 Las Evaluaciones, Advertencias y los Expedientes

El Empleador hará disponible a todos los Empleados copias de las evaluaciones, acciones disciplinarias y otros documentos en sus expedientes de personal. Aprobación por escrito del Empleador se fomentará para todos los artículos enumerados. La firma de un Empleado en una evaluación o acción disciplinaria solo significa que el Empleado ha leído y comprende el documento. El Empleado podrá incluir en su expediente comentarios por escritos sobre el material contenido dentro de dos (2) semanas de cuando fue presentado.

El Empleador podrá utilizar advertencias o acciones disciplinarias en el proceso de disciplina progresiva. Las evaluaciones periódicas de trabajo no son disciplinarias o califican para el proceso de quejas.

25.2 La Inspección de los Expedientes de Personal

Nadie más que el Empleado afectado y el personal administrativo autorizado será permitido revisar o inspeccionar el expediente o record de personal del Empleado o menos que se requiera por ley, el permiso por escrito del Empleado se da al Empleado o su designado, o se requiere la revelación para poder cooperar con la aplicación o administración de agencias estatales o Federales. Las inspecciones se llevarán a cabo en la presencia de un representante administrativo en una hora mutuamente conveniente.

25.3 La Confidencialidad de Información Médica

Los expedientes de salud/médicos son confidenciales y no forman parte del expediente de personal del Empleado. El Empleado guardará estos expedientes y solo revelará tal información como:

- a. se permite por ley;
- b. al médico personal del Empleado en cuanto se solicite por escrito con permiso del Empleado; o
- c. como se requiere para los casos de indemnización laboral.

ARTÍCULO 26 – LA SEÑORÍA

La señora se definirá como el tiempo de empleo continuo de un empleado en la instalación con este Empleado en una posición de tiempo completo o medio tiempo con la unidad de negociaciones.

Para llenar un puesto vacante, todos los empleados calificados se preferirán sobre solicitantes externos siempre y cuando el cuidado al paciente no sea impactado de forma negativa. Entre los

De acuerdo con la ley aplicable, el Empleador prohíbe el acoso sexual y el hostigamiento a causa de raza, color, origen nacional, descendencia, religión, credo, discapacidad física o mental, matrimonial, discapacidad física o mental, condición médica, estatus de veterano, orientación sexual o en base a cualquier otra categoría protegida por ley federal, estatal o local. Todo tal hostigamiento es contra la ley y no será tolerado. El Empleador está comprometido a tomar todo paso necesario para impedir que el hostigamiento ocurra.

ARTÍCULO 24 – UN LUGAR DE TRABAJO LIBRE DEL HOSTIGAMIENTO

Si el Empleador determina que discriminación contra la ley ha ocurrido, acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido, se llevará a cabo. También se tomará la acción apropiada para impedir cualquier discriminación en el futuro. El Empleador no tomará represalias contra cualquier empleado por usar el procedimiento de quejas o por presentar, declarar, ayudar o participar de cualquier manera en cualquier investigación, procedimiento judicial o audiencia llevada a cabo por el Empleador, o cualquier organismo de ejecución federal o estatal.

Sin el empleado cree que fue sujeto a cualquier forma de discriminación contra la ley o sabe de un incidente de discriminación que involucre a otro empleado, él/ella debería de presentar una queja, preferiblemente por escrito, al Administrador. La queja deberá ser específica y deberá incluir los nombres de los individuos involucrados y los nombres de cualquier testigo. El Empleador de inmediatamente investigará e intentará resolver la situación.

Para cumplir con las leyes aplicables asegurando la igualdad de oportunidades de empleo a los individuos calificados con discapacidades, el Empleador hará cambios razonables para las limitaciones físicas o mentales que se conozcan de un individuo que de cualquier otra manera está calificado que es un solicitante o un empleado al menos que resultara en dificultades excesivas. Cualquier solicitante o empleado que requiera acomodo para poder hacer las funciones esenciales de su trabajo debería contactar al Administrador y solicitar tal acomodo. El individuo con la discapacidad debería especificar que acomodo necesita para hacer el trabajo. Si el cambio es razonable y no impondrá una dificultad excesiva, el Empleador hará en cambio. El Empleador también podrá proponer una alternativa al acomodo.

Ni el Empleador, ni el Sindicato, ni cualquier otro empleado discriminará por o contra cualquier empleado, solicitante de empleo o residente en el Sindicato o actividad en base a la membresía en el Sindicato, raza, color, origen nacional o ascendencia, edad, sexo, estatus Sindical, discapacidad física o mental, condición médica, estatus de veterano, orientación matrimonial, discapacidad física o mental, condición médica, estatus de veterano, orientación sexual o en base a cualquier otra categoría protegida por la ley federal, estatal o local. Toda tal discriminación es contra la ley. El compromiso del Empleador a la igualdad de oportunidades de empleo aplica a toda persona involucrada en las operaciones del Empleador y el Empleador prohíbe la discriminación contra la ley por cualquier empleado del Empleador, incluyendo los supervisores y compañeros de trabajo.

ARTÍCULO 23 – NO A LA DISCRIMINACIÓN

- 22.4 El día regular (para el propósito de determinar el pago de horas extras) comenzará a las 12:01 a.m. y terminará 24 horas después.
- 22.5 La semana de trabajo regular será un periodo de siete (7) días consecutivos comenzando el domingo y terminando el sábado.
- 22.6 Los empleados tienen el derecho de un periodo de descanso de quince (15) minutos sin deducción en paga por cada cuatro (4) horas trabajadas. Los periodos de comida serán de acuerdo con la ley de California.
- 22.7 Las horas extras serán pagadas de acuerdo con las leyes estatales y federales. El Empleador podrá programar horas extras obligatorias para satisfacer las necesidades de la operación y se distribuirán en base a la senioría en reverso y en forma de turno. El Empleador tomará en cuenta a los empleados con segundos trabajos y las obligaciones de cuidado de niños cuando asigne las horas extras obligatorias.
- 22.8 No habrá esquemas de pirámide en cuanto a las horas extras.
- 22.9 Reportando paga se administrará de acuerdo con la ley estatal.
- 22.10 La programación de los empleados se publicará por lo menos diez (10) días antes del primer día de trabajo en la programación. Cambios a la programación publicada se podrán llevar a cabo por el Empleador para satisfacer las necesidades del negocio siempre y cuando se le avise al empleado con 24 horas de antelación. Sin embargo, el Empleador mantiene el derecho de mandar a los empleados a sus casas después del comienzo de sus jornadas y antes de sus jornadas.
- 22.11 Los periodos de comida y descanso se administrarán de acuerdo con la ley de California. Se les permitirá a los empleados dejar sus estaciones de trabajo durante sus periodos de descanso. Se les permitirá a los empleados dejar sus estaciones de trabajo durante sus periodos de comida.
- 22.12 El Empleador pondrá sus mejores esfuerzos para evitar el uso de jornadas divididas. Si durante la vigencia del presente Acuerdo el Empleador desea implementar el concepto de jornadas divididas, el Empleador notificará al Sindicato. En la asignación de jornadas divididas a los trabajadores, el Empleador preguntará por voluntarios y después asignará a empleados calificados en base a la senioría en reverso. En el caso que el Empleador implemente las jornadas divididas solo lo hará por el tiempo necesario.
- 22.13 El Empleador pondrá sus mejores esfuerzos para que los empleados tengan dos días consecutivos libres por semana cuando sea posible.

- 22.1 Esta Sección intenta definir las horas regulares de trabajo y no será interpretada como una garantía de horas de trabajo por día o por semana o de los días de trabajo por semana.
- 22.2 El tiempo corrido de trabajo del día consistirá de no más de ocho (8) horas, excluyendo el periodo de media (1/2) hora de comida. El tiempo corrido de trabajo de la semana consistirá de no más de cuarenta (40) horas.
- 22.3 El Empleador reserva el derecho a modificar la semana de trabajo o el día de trabajo para algunos o todos sus empleados a su única discreción.

ARTÍCULO 22 – LAS HORAS DE TRABAJO, HORAS EXTRAS, LA PROGRAMACIÓN, LOS PERÍODOS DE ALMUERZO Y DESCANSO, PERÍODOS Y DÍAS DE PAGA

- 21.2 Empleados de Tiempo Completo
Los empleados regulares de tiempo completo son aquellos que normalmente están programados para trabajar y que si trabajan una jornada de por lo menos 35.0 horas por semana. Los empleados regulares de tiempo completo podrán ser elegibles para los beneficios después de completar el periodo de espera de elegibilidad para beneficios.
- 21.3 Empleados de Medio Tiempo
Los empleados de medio tiempo son aquellos que están programados para trabajar y que si trabajan una jornada de por lo menos 25.0 horas por semana, pero menos de una jornada de tiempo completo. Los empleados de medio tiempo podrán ser asignados una jornada de trabajo por avanzado o podrán trabajar como se les necesite. Empleados de medio tiempo no tiene el derecho a los beneficios de la compañía excepto como se requiere por ley. Cualquiera empleado actual de medio tiempo que desde el 1 de junio de 2017 disfruta de días feriatos y vacaciones con paga prorrateado, continuará recibiendo los.
- 21.4 Empleados de Guardia
Los empleados de guardia son aquellos trabajando de forma irregular. Los empleados de guardia no tienen derecho a los beneficios de la compañía, excepto como se requiere por ley.
- 21.5 Reclutación (Para propósitos que no son relacionados con la ACA)
El 30 de junio y 31 de diciembre de cada año, para cualquier individuo que ha sido empleado por un mínimo de seis (6) meses, el Empleador revisará el promedio de horas pagadas por semana sobre los meses anteriores para determinar si se clasificarán como tiempo completo, medio tiempo o empleado de guardia en el próximo periodo de seis (6) meses. Las ausencias protegidas no contarán contra un empleado para el propósito de la reclutación.

Los empleados que han completado su período de introducción de empleo. Tales empleados podrán ser de tiempo completo o medio tiempo. La diferencia entre tiempo completo y medio tiempo depende del número de horas que un empleado trabaja. La elegibilidad para el seguro médico se establecerá en virtud de los requisitos mínimos establecido por la Ley de Cuidado de Salud Asequible. En el caso de que una porción de la Ley de Cuidado de Salud Asequible relacionada con la elegibilidad para el seguro médico es revocada, solo esos empleados definidos, abajo, como de tiempo completo serán elegibles para participar en el programa de seguro médico del Empleador.

21.1 Empleados Regulares

La Compañía permite solo un (1) cambio de estatus de empleado por año. Las excepciones serán consideradas en base de caso-por-caso y se podrán otorgar solo si el cambio de estatus es justificado por las necesidades del negocio y aprobado por el administrador de la instalación o en la ausencia del administrador, por el director regional.

ARTICULO 21 – LAS CATEGORIAS

Cualquier clasificación nueva establecida durante la vigencia del presente Acuerdo que no esté incluida en el Apéndice A será sujeta a las negociaciones entre el Sindicato y el Empleador.

20.2 Las Clasificaciones Nuevas

El Empleador reconoce una división de trabajo entre los departamentos de enfermería, dietética, servicios ambientales, y otros departamentos. Las clasificaciones de limpieza y lavandería estarán bajo los servicios ambientales. Se entiende que las clasificaciones de limpieza y lavandería son separadas. Los empleados en departamentos diferentes trabajarán juntos como un equipo.

20.1 La División de Trabajo

El Empleador mantendrá las descripciones estableciendo las tareas de trabajo para las clasificaciones de empleo cubiertas por el presente Acuerdo. Las descripciones de empleo de cada clasificación se relacionarán razonablemente a las necesidades operacionales de la instalación. Las descripciones de empleo serán disponibles a los Empleados y al Sindicato en cuanto se solicite. Se exige que los empleados tengan conocimiento de las tareas requeridas en su descripción de empleo.

ARTICULO 20 – LAS DESCRIPCIONES DE TRABAJO

En caso de que haya una enfermedad contagiosa en la Instalación que requiera que el Empleador notifique a una agencia gubernamental externa, el Empleador notificará a los Empleados que pueden ser expuestos directamente a la enfermedad.

ARTÍCULO 19 – LAS ENFERMEDADES CONTAGIOSAS

Las partes llevarán a cabo tales reuniones no más de cada trimestre al menos que se acuerde mutuamente a lo contrario por el Empleador y el Sindicato.

Un Comité Obrero-Patronal podrá ser organizado por ya sea el Empleador o el Sindicato para discutir los siguientes temas: la capacitación, educación, avance de carrera, la calidad del cuidado, los servicios a los residentes y el personal en base trimestral. El Comité será compuesto por hasta dos (2) representantes del Empleador y tres (3) empleados y un (1) miembro del personal del Sindicato. Las partes programarán reuniones con avisos de por lo menos setenta y dos (72) horas de antelación. Las reuniones durarán un máximo de sesenta (60) minutos al menos que se extienda por acuerdo mutuo de las partes. La parte que solicite la reunión presentará una agenda por escrito a la vez que se haga la solicitud. El Empleador reserva los derechos que pueda tener para resolver un tema antes de programar una reunión. Los empleados recibirán paga por asistir al Comité Obrero-Patronal.

ARTÍCULO 18 – EL COMITÉ OBRERO PATRONAL

Donde haya casilleros disponibles, el Empleador proveerá un casillero para el uso del Empleado durante su jornada.

ARTÍCULO 17 – LOS CASILLEROS

Si cualquier estipulación del presente Acuerdo o la implementación de tal estipulación a cualquier persona o circunstancia es declarada como contra la ley por cualquier tribunal Federal o Estatal o agencia de jurisdicción competente, el resto del presente Acuerdo no será afectado de ese modo. En caso que haya tal invalidez de una estipulación del presente Acuerdo, las partes negociararán sobre una estipulación adecuada de sustitución.

ARTÍCULO 16 – LA CLÁUSULA RESTRICTIVA

El término "huelga" incluirá el incumplimiento de reportarse al trabajo a causa de un piqueteo primario o secundario en las instalaciones del Empleador, ya sea iniciado por este Sindicato o cualquier otro y cualquier huelga de celo, sentada, abandono de trabajo, llamar enfermo o cualquier retención de mano de obra durante las horas de trabajo por cualquier razón sin excusa.

- Las acciones del Sindicato detalladas previamente y el cumplimiento de ellas, liberará al Sindicato de la responsabilidad por cualquier daño sufrido por el Empleador como resultado de la violación de la presente Sección del convenio colectivo.
1. Publicará avisos en los tabloneros de anuncios sindicales declarando que desaprueba de tal acción y ordenará a los empleados que regresen a trabajar inmediatamente.
 2. Publicará avisos en los tabloneros de anuncios sindicales declarando que desaprueba de tal acción y ordenará a los empleados que regresen a trabajar de inmediato;
 3. Publicará avisos en los tabloneros de anuncios sindicales declarando que desaprueba de tal acción y ordenará a los empleados que regresen a trabajar de inmediato;
1. Publicamente renegará tal acción por los empleados;
2. Notificará a los empleados de su desaprobación de tal acción y ordenará que tales empleados pongan un alto a tal acción y regresen a trabajar de inmediato;
3. Publicará avisos en los tabloneros de anuncios sindicales declarando que desaprueba de tal acción y ordenará a los empleados que regresen a trabajar de inmediato.
- Las acciones del Sindicato detalladas previamente y el cumplimiento de ellas, liberará al Sindicato de la responsabilidad por cualquier daño sufrido por el Empleador como resultado de la violación de la presente Sección del convenio colectivo.
- Si cualquier huelga (ya sea económica, práctica laboral injusta, simpática o de otro tipo), huelga de celo, abandono del trabajo, sentada, piqueteo, paro laboral, retraso de trabajo o boicot, ya sea de naturaleza primaria o secundaria, y/o cualquier otra actividad que interfiere, directamente o indirectamente, con la operación del Empleador y/o la operación de cualquier instalación por la cual el Empleador provee servicios, el Sindicato, dentro de veinticuatro (24) horas de la solicitud por el Empleador:
- La Compañía tendrá el derecho incondicional para despedir o disciplinar cualquier o todo empleado que se involucre en cualquier conducta en violación de la presente Sección.
- Si cualquier huelga (ya sea económica, práctica laboral injusta, simpática o de otro tipo), huelga de celo, abandono del trabajo, sentada, piqueteo, paro laboral, retraso de trabajo o boicot, ya sea de naturaleza primaria o secundaria, y/o cualquier otra actividad que interfiere, directamente o indirectamente, con la operación del Empleador y/o la operación de cualquier instalación por la cual el Empleador provee servicios, el Sindicato, dentro de veinticuatro (24) horas de la solicitud por el Empleador:
- La Compañía tendrá el derecho incondicional para despedir o disciplinar cualquier o todo empleado que se involucre en cualquier conducta en violación de la presente Sección.
- Durante la vigencia del presente Acuerdo o de cualquier extensión por escrito del presente, el Sindicato, en nombre de sus oficiales, agentes y miembros, acuerda que no causará, sancionará o tomará parte en cualquier huelga (ya sea económica, práctica laboral injusta, simpática o de otro tipo), huelga de celo, abandono del trabajo, sentada, piqueteo, cualquier tipo de repartición de propaga, paro laboral, retraso de trabajo o boicot, o cualquier otra actividad que interfiere, directamente o indirectamente, con las operaciones del Empleador en esta instalación. El Empleador acuerda que no habrá ningún cierre patronal en esta instalación durante la vigencia del presente Acuerdo.
- g. El Empleador tiene una política de no tolerar el abuso y los empleados están conscientes de este hecho.
- h. Todos los empleados del Empleador son capacitados para reconocer y reportar el abuso de ancianos y personas dependientes y están obligados por ley a reportar lo mismo, aunque duden de la veracidad de las acusaciones. Un empleado debe reportar si se sabe o sospecha de una instancia de abuso si él o ella: (a) ha observado o tiene conocimiento de un incidente que razonablemente parece como abuso; (b) le ha dicho un anciano o adulto dependiente que él o ella ha pasado por lo que se constituye como abuso; o (c) sospecha con razón que el abuso ha ocurrido.

ARTÍCULO 15 – NO A LA HUELGA/NO AL CIERRE PATRONAL

autoridad para alterar, emendar, agregar, restar o de otra manera modificar o cambiar los términos y condiciones del presente Acuerdo. Solo una queja se presentará al Arbitro a la vez, al menos que las partes acuerden mutuamente, por lo contrario.

El gasto del arbitraje, que incluirá las cuotas y los gastos del Arbitro, el Reportero del Tribunal y la transcripción se repartirá por igual entre las partes. Cada parte pagará cualquier cuota de su propio representante y testigo por el tiempo perdido.

Hechos que ocurran antes de la fecha de ejecución o después de la fecha de vigencia del presente Acuerdo no serán sujetos al arbitraje.

Como es importante que las quejas y el arbitraje se procesen de manera rápida, el número de días indicado en cada nivel no se considerará como solo procedimiento, sino se considerará como esencial y cualquier queja se renunciará si no se presenta al siguiente paso o al arbitraje dentro de los límites de tiempo establecidos aquí.

Las partes acuerdan que el arbitro aceptará una declaración por escrito firmada por un residente, paciente o familiar en vez de su testimonio jurado y llevará la misma fuerza y efecto como si el residente, paciente o familiar se hubiera presentado y proveído su testimonio en persona. Las partes acuerdan que ninguno le llamará al residente, paciente o familiar como testigo.

En los despidos basados en la sospecha o verdadero abuso de un residente, el Sindicato y Empleador acuerdan a estipular a los siguientes hechos:

- a. El Empleador y Sindicato están comprometidos a un ambiente donde los residentes son libres de cualquier forma de abuso.
- b. El Empleador y Sindicato acuerdan que el abuso de los residentes es una violación de los derechos del residente y de la ley de California y ley federal.
- c. Cuando un residente hace una acusación de abuso, siempre y cuando el residente no sufra de un estado cognitivo severamente deteriorado que como tal sus acusaciones no se puedan creer, el Empleador está obligado a y se le permite considerar las acusaciones del residente como precisas.
- d. El arbitro sostendrá el despido si el empleado no puede establecer por predominio de evidencia que el residente mintió o cometió un error.
- e. Reinstaurar a un empleado previamente acusado de abuso de un residente puede exponer al Empleador a obligaciones adicionales si el empleado se involucra en ese tipo de comportamiento en el futuro.
- f. Las partes acuerdan de estipular ante el arbitro que la instalación es responsable bajo la definición de abuso establecida en las leyes aplicables del estado y reglamentos federales.

El Arbitro podrá considerar y decidir solamente sobre la queja particular que se le presente en condición escrita por el Empleador y el Sindicato y su decisión se basará solamente sobre la interpretación de las estipulaciones del presente Acuerdo. El laudo del Arbitro nombrado será definitivo y vinculante sobre las partes. El Arbitro no tendrá la

El Arbitro se seleccionará del Panel de las Reglas de Arbitraje Laboral de la AAA quien arbitrará las quejas sobre el despido de empleados y otros temas acordados mutuamente. El Sindicato presentará por escrito la queja que no se ha resuelto al Arbitro y una copia al Empleador. Excepto en el arbitraje sobre el despido de empleados, suspensiones disciplinarias de más de 5 días de trabajo o de acusaciones de incumplimiento de paga o beneficios previsto en el presente Acuerdo, las decisiones del Empleador sobre las quejas serán definitivas y vinculantes sobre los miembros de la unidad de negociaciones en base a la última respuesta del Empleador y no se podrá arbitrar.

Si una queja sobre el despido de un empleado, la suspensión disciplinaria de más de 5 días de trabajo o acusación por incumplimiento de paga y beneficios previsto bajo el presente Acuerdo no se resuelve bajo la política de quejas del Empleador, el Sindicato podrá referirla al arbitraje dentro de diez (10) días de la decisión del Empleador. La solicitud del Sindicato para el arbitraje deberá ser por escrito, antes del décimo día, después que la respuesta del Empleador al último paso en el procedimiento de quejas se haya entregado al Sindicato o la queja se considerará como haber sido resuelta en base a la última respuesta del Empleador y no se podrá arbitrar. Se entiende y se acuerda que la decisión del Sindicato de no ejercer su derecho a solicitar el arbitraje será definitiva y vinculante sobre los miembros de la unidad de negociaciones y además que el Sindicato, mediante sus representantes designados, tiene la autoridad de resolver cualquier queja en cualquier paso.

14.2 El Procedimiento de Arbitraje

c. Paso 3. Si las partes no pueden resolver la disputa en el Paso 2, el tema se presentará al Director Regional de Operaciones o su designado. El Director Regional de Operaciones o su designado responderá por escrito dentro de 10 días de calendario de haber recibido la queja o de la reunión, cualquiera que sea más tarde. La decisión del Director Regional de Operaciones será definitiva excepto en casos que involucren el despido de un empleado, suspensiones disciplinarias de más de 5 días de trabajo o de acusaciones por incumplimiento de paga y beneficios previsto bajo el presente Acuerdo.

respondido en el Paso 1. El Representante de Campo del Sindicato o el Delegado Sindical y el Administrador de la Instalación organizarán una reunión en un día mutuamente acordado dentro de 7 días de calendario de haber recibido tal queja para el propósito de intentar resolver el tema. La fecha de límite de siete (7) días podrá ser extendida solo por acuerdo mutuo entre el Sindicato y el Empleador. El Administrador de la Instalación responderá a la queja por escrito dentro de 10 días de calendario de la reunión del Paso 2. La respuesta del Paso 2 resolverá el tema, al menos que se peticione al Paso 3.

ARTÍCULO 13 – LA CONTRATACIÓN Y LOS PUESTOS VACANTES

El Empleador podrá contratar Empleados de cualquier fuente. Cualquier persona, que en la opinión del Empleador será el mejor Empleado, podrá ser empleada y el Empleado será el único juez sobre las calificaciones de cualquier solicitante de empleo.

Los puestos vacantes en la unidad de negociaciones serán publicados por tres (3) días consecutivos. Los Empleados actuales que estén interesados en un puesto vacante llenarán una solicitud de acuerdo con las instrucciones publicadas.

La publicación incluirá la fecha de publicación, clasificación de empleo, jornada, las horas semanales programadas y la fecha límite para la solicitud. Si el mérito y la habilidad son relativamente iguales, la posición será otorgada al solicitante interno con más senioría que califique.

ARTÍCULO 14 – EL PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

14.1 Cualquier queja o disputa que surja de la implementación o significación de las estipulaciones del presente Acuerdo durante la vigencia del presente Acuerdo y que no es específicamente excluido del procedimiento de quejas y arbitraje por esta o cualquier otra estipulación del presente Acuerdo será administrado de la siguiente manera.

Todas las quejas deberán ser presentadas por escrito en cada paso. Tal presentación deberá de especificar en detalle los hechos en que la queja se basa y las estipulaciones en particular del presente Acuerdo que según se violaron por dichos hechos. El incumplimiento de adecuadamente presentar la queja por escrito en este paso del procedimiento de quejas constituirá la renuncia de tal queja y prohíbe toda acción en adelante. Incumplimiento por el Empleado de responder a la queja en cualquier paso no se considera como consentimiento a tal y el Sindicato podrá proceder al próximo paso. Se entiende mutuamente y se acuerda que nada aquí le impedirá a un empleado de discutir cualquier problema con su supervisor u otro representante de la Administración a cualquier hora, con o sin su Delegado Sindical, antes de iniciar una queja formal. Incumplimiento de presentar una queja dentro de veinte (20) días de la fecha en que el Empleado se dio cuenta del tema anulará la queja.

a. Paso 1. La Queja deberá ser presentada al Gerente del Departamento dentro de 20 días de calendario de la fecha del evento del cual surgió el problema o de la fecha de cuando se dio a saber o se hubiera sabido del evento. El Gerente del Departamento responderá dentro de 10 días de calendario de la reunión en el Paso 1 al empleado afectado o al delegado sindical. La respuesta del Paso 1 resolverá el tema, al menos que se peticione al Paso 2.

b. Paso 2. Si el tema no se resuelve en el Paso 1, se reducirá por escrito y será presentado al administrador de la instalación dentro de 7 días de calendario de cuando se dio la respuesta en el Paso 1 o de cuando el Gerente del Departamento hubiera

El Sindicato tendrá el uso exclusivo del tablon de anuncios de aproximadamente dos pies por tres pies (2'x3') en cada salon de descanso de los Empleados. El Sindicato ademàs acuerda de no publicar material en el tablon de anuncios que es falso o peyorativo hacia el Empleador.

ARTÍCULO 12 – EL TABLÓN DE ANUNCIOS

El Empleador programara suficientes programas de capacitación para permitir que los empleados mantengan licenciaturas y certificaciones relevantes.

Cuando el Empleador provee capacitación en el trabajo para los empleados, el Empleador hara su mejor esfuerzo para programar a los empleados para que puedan asistir a tal capacitación. Los empleados que asistan a la capacitación proporcionada por el Empleador recibirán paga por el tiempo que dure la capacitación.

ARTÍCULO 11 – LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS

Cualquier Empleado podrà escoger un médico licenciado en California para el examen fisico anual requerido, pero será al costo del Empleado si escogen un médico que no sea de la Instalación.

No se les permitirá a los Empleados trabajar si tienen síntomas o señales de una enfermedad contagiosa, lesiones de la piel infectada o una condición de salud que presente un peligro a la salud o seguridad de los residentes o compañeros de trabajo.

Se les requerirá a los empleados a completar un cuestionario de salud, el cual será revisado por el Empleador. Los empleados también tendrán que pasar satisfactoriamente un examen de salud dentro de siete (7) días de contratación. Esto consistirá de un fisico rutinario por el médico de la instalación y un examen de tuberculosis (TB). Cada Empleado es requerido, como condición de empleo, tomar un examen fisico anualmente, llevado a cabo sin costo al Empleado. Si, como resultado de este examen fisico, el médico de la instalación requiere que se hagan exámenes especiales, tales exámenes se llevaran a cabo al costo del Empleado.

ARTÍCULO 10 – LOS EXAMENES FISICOS ANUALES

La asistencia durante la orientación es voluntaria, pero será tiempo pagado para los nuevos empleados.

Un Representante Sindical podrá estar presente ademàs del delegado.

El Empleador acuerda a crear un banco de delegados sindicales de 18 horas/delegado/año para llevar a cabo las tareas del delegado sindical. Las horas se compartirán entre los delegados sindicales. El banco se llenará al comienzo de cada año de calendario. Las horas de los delegados no se transferirán de un año a otro.

Los Delegados Sindicales obtendrán permiso de su supervisor principal antes de dejar su área de trabajo para llevar a cabo los negocios del Sindicato. Tal permiso no se negará injustamente, siempre y cuando el cuidado al paciente no sea afectado negativamente.

El Empleador les permitirá a los Delegados Sindicales visitar la instalación antes o después de su jornada de trabajo en los días que están programados para trabajar para determinar si el Acuerdo se está cumpliendo y para ayudar en la investigación de quejas. Cualquiera Delegado Sindical haciendo su trabajo no interferirá con la operación del hogar de ancianos o con el rendimiento de los empleados en sus tareas y cualquier contacto entre el Delegado Sindical trabajando y los empleados que están trabajando se limitará a cortesías. Un Delegado Sindical podrá visitar la instalación en su día libre, pero no entrará el área del cuidado al paciente sin el permiso de un supervisor o gerente. Cualquiera Delegado Sindical que, en su capacidad como empleado, tiene motivo para entrar la instalación en su día libre podrá quedarse para trabajar en su papel de Delegado Sindical si se le solicita por el Empleador u otro empleado.

Los Delegados Sindicales no dirigirán a los empleados en cómo hacer su trabajo en su papel como Delegados Sindicales, no revocarán la orden de un supervisor y no interferirán con las operaciones normales del Empleador o cualquier otro empleado. Cualquiera contacto entre el Delegado Sindical que no está trabajando y los empleados que están trabajando se limitará a cortesías. Tales delegados no llevarán a cabo negocios durante la hora de trabajo de los otros empleados. Las actividades de los delegados no interferirán con la operación del hogar de ancianos o del rendimiento de los empleados en sus tareas. Los delegados solo podrán reunirse con los miembros en la sala de descanso mientras que llevan a cabo sus tareas.

ARTÍCULO 9 – LA ORIENTACIÓN SINDICAL

El Empleador acuerda de destinar por lo menos quince (15) minutos durante la orientación para nuevos empleados para que un Delegado Sindical oriente a los nuevos empleados sobre el Sindicato. El Empleador le permitirá, siempre y cuando las necesidades del cuidado al paciente se están cumpliendo, a un (1) delegado por orientación programada que se retire de sus tareas. El Sindicato es responsable por informar al Empleador del delegado que tiene que retirarse de manera oportuna.

En caso de que el delegado no pueda retirarse de su trabajo como se indicó anteriormente, el Empleador organizará una fecha alternativa y/o una hora alternativa para que el Delegado Sindical lleve a cabo la porción sindical de la orientación.

El Sindicato acuerda de proveer el nombre o los nombres de tales delegados que presentarán en las orientaciones para los nuevos empleados. Es la intención del Sindicato de minimizar el número de cambios al presentador.

El Sindicato podrá designar un delegado sindical por cada 20 miembros de la unidad de negociaciones (redondeado al número entero más cercano). El Sindicato proporcionará los nombres de los Delegados Sindicales autorizados al Empleador en cuanto se solicite, igual que cualquier cambio que se lleve a cabo.

Además, en caso de que el Empleador considere las acciones del representante oficial como perturbadoras para sus operaciones, podrá pedirle al representante oficial que se marche de la instalación y el representante oficial deberá cumplir inmediatamente. Si esto ocurre, el Sindicato y el Empleador programarán una reunión dentro de 7 días para determinar las condiciones bajo las cuales el representante oficial puede volver a la instalación. El Sindicato estará libre para nombrar por escrito un representante oficial alternativo durante el periodo en el cual el representante oficial primario no es permitido en la instalación. En caso de que el Empleador y el Sindicato no pueden llegar a un acuerdo, el caso se presentará ante el FMCS para la mediación. Bajo la discreción del Empleador, el Sindicato podrá nombrar un segundo representante a la instalación por tiempo limitado. Si el Sindicato desea nombrar un segundo representante, le avisará al Empleador del nombre del segundo representante, la razón por la cual se necesita un segundo representante y cuánto durará el nombramiento. El Empleador responderá a la solicitud dentro de diez (10) días de calendario. El segundo representante, si se aprueba, cumplirá con y estará obligado por todas las estipulaciones del presente Artículo.

El Sindicato proporcionará el nombre del único representante autorizado y el Empleador solo está obligado a admitir tal representante autorizado.

Un solo representante oficial del Sindicato será permitido visitar la instalación para determinar si las estipulaciones del presente Acuerdo se están cumpliendo y para reunirse con los empleados cubiertos por el presente Acuerdo durante su tiempo libre y en áreas que no son de trabajo. Tales visitas no interferirán con la operación del hogar de ancianos o con el rendimiento de los empleados en sus tareas. Cualquiera contacto entre el Representante Sindical y el empleado que está trabajando se limitará a cortesías. El representante oficial le avisará al Empleador por lo mínimo 24 horas antes de visitar la instalación. En casos de que el representante sindical quiera entrar la instalación bajo un aviso de menos de 24 horas lo tendrá que solicitar al Empleador. El Empleador no negará tal solicitud injustamente. Tal aviso se proporcionará al Administrador o su designado. Inmediatamente después de entrar a la instalación, el Representante Sindical informará al gerente encabezado de su presencia en la instalación. El gerente encabezado podrá ser el Administrador, Director de Enfermería, supervisor de la instalación u otro gerente superior que que esta presente.

ARTÍCULO 8 – LOS REPRESENTANTES Y DELEGADOS SINDICALES

(7) otros factores que tradicionalmente se examinan en los casos disciplinarios. Se acuerda que el árbitro aceptará una declaración escrita firmada por el residente o un miembro de familia en vez de su testimonio jurado.

ARTÍCULO 7 – LA DISCIPLINA

7.1 Principios

El Empleador tendrá el derecho de mantener la disciplina y eficiencia de sus operaciones, incluyendo el derecho a despedir, suspender o disciplinar a un empleado con justificación. Los motivos para la disciplina o despido, incluyendo el despido inmediato, están establecidos en las Políticas del Empleador, siempre y cuando tales políticas no contradicen el presente Acuerdo. El Empleador acuerda a usar su juicio equitativo y razonable en la administración de la disciplina.

El Procedimiento de Quejas que aparece bajo el Artículo 14 es la norma mínima y aplicará a todos los casos de disciplina de los miembros del Sindicato excepto las Políticas del Empleador que proporcionan más protección serán sustituidas como se determine individualmente por el empleador y el Sindicato. El Delegado Sindical podrá reunirse con el Empleador y discutir cualquier acción disciplinaria de un miembro del Sindicato.

El Empleador notificará al sindicato y a todos los empleados y publicará las Reglas de la Instalación diez (10) días antes de cambiar las Reglas de la Instalación existentes o de adoptar nuevas Reglas de la Instalación. Tales Reglas de la Instalación no serán contra la ley o contradecirán las estipulaciones del presente Acuerdo.

7.2

Acusaciones de Abuso contra los Pacientes

Reconociendo la importancia especial de los temas de cuidado al paciente, las acusaciones de abuso por cualquier empleado de la instalación en el cuidado de los residentes se llevarán a cabo reconociendo especialmente su seriedad y sensibilidad. En los casos que no involucren temas del cuidado al paciente, la causa justa tendrá el significado tradicional de "causa" bajo los principios tradicionales de la ley laboral.

En casos que involucren el cuidado al residente, la norma de la "causa" se satisfará si el Empleador crea razonablemente que las acciones alegadas o el incumplimiento de acción ocurrió. El Empleador acuerda de presentar al árbitro la investigación que el Departamento de Salud del Estado de California llevo a cabo sobre el incidente en cuestión. En cuanto se revise el reporte el árbitro anunciará sus conclusiones sobre el caso.

Si el árbitro determina en un caso de cuidado al residente que la norma de causa justificada definida anteriormente se cumplió, no debería cambiar la disciplina que se emitió por el Empleador excepto bajo circunstancias extraordinarias. Al examinar si la creencia del Empleador fue razonable o no, la examinación del Árbitro podrá incluir (1) que adecuada fue la investigación del Empleador: (2) que fuerte es la evidencia que apoya la acusación; (3) el historial de trabajo del empleado; (4) el historial de quejas del residente; (5) la capacidad cognitiva del residente; (6) la evidencia física, si hay alguna; y

- a. El Empleador por el presente acuerda de honrar las autorizaciones para deducciones de contribuciones voluntarias de sus empleados quienes son miembros Sindicales.
- b. El Empleador remitirá las sumas de dinero COPE deducidas de conformidad con tales asignaciones dentro de quince (15) días de la fecha del segundo periodo de paga del mes. Estas remesas serán en cheque separado de las cuotas sindicales. Simultáneamente con las remesas de los fondos, el Empleador proveerá electrónicamente (enviando una hoja de cálculo por correo electrónico u otros medios [por ejemplo, publicando en un sitio FTP]) documentos de justificación para los fondos remitidos que incluirá el nombre completo del empleado, el número de identificación del empleado y la cantidad remitida. Si no se transmite ningún pago por un empleado por quien sea ha transmitido previamente, una explicación será incluida con la fecha de vigencia (por ejemplo, despedido, en permiso de ausencia, fuera de la unidad de negociaciones).

- c. El Sindicato indemnizará y guardará al Empleador inofensivo contra todo reclamo que se pueda hacer por cualquier persona a causa de la deducción COPE descrita aquí, incluyendo el gasto de defenderse contra tal acusación. El Sindicato no tendrá ninguna reclamación monetaria contra el Empleador a causa de no cumplir bajo este Artículo.

ARTÍCULO 6 – EL PERÍODO DE PRUEBA

El servicio de cualquier nuevo empleado será en prueba por un periodo de noventa (90) días del primer día de empleo. El periodo de prueba será de treinta (30) días para un empleado que se traslade a una posición diferente por la cual fue contratado. Durante su periodo de prueba, los empleados serán sujetos a la disciplina/despido sin tener recurso al procedimiento de quejas y arbitraje aquí proporcionado. El periodo de prueba puede ser extendido a la discreción única del Empleador por hasta 60 días en cuanto se le avise al Sindicato. Cualquiera ausencia durante el periodo de prueba que exceda una (1) semana automáticamente extenderá el periodo de introducción por el tiempo de la ausencia. Durante el periodo de prueba, los empleados no tendrán el derecho a los beneficios de la compañía, al menos que sea requerido por la ley, excepto aquellos empleados que están en estatus de periodo de prueba por haberse cambiado de una posición a otra. En cuanto se complete el periodo de prueba, los empleados se incluirán en la lista regular de señoría y la señoría comenzará desde la fecha de contratación. Ninguna cuestión sobre la disciplina o despido de los empleados en periodo de prueba será sujeta al procedimiento de quejas y arbitraje.

En el caso de que un empleado que se traslada a una posición diferente de la cual fue contratado no puede realizar las funciones de la nueva posición, el Empleador podrá, a su propia discreción, ofrecer regresar al empleado a su posición anterior.

El Empleador proporcionará al Sindicato, en cuanto se solicite, evidencia de la razón del despido. Este párrafo será sujeto al procedimiento de quejas y arbitraje.

- b. El Empleador remitirá las cuotas deducidas de tales asignaciones dentro de quince (15) días de la fecha del segundo periodo de paga de cada mes. Simultáneamente con la remesa de fondos, el Empleador proveerá electrónicamente (enviando una hoja de cálculo por correo electrónico u otros medios [por ejemplo, publicando en un sitio FTP]) documentos de justificación para los fondos remitidos que incluirá el nombre completo del empleado; el número de identificación del empleado; la cantidad remitida en cada categoría (es decir, las cuotas o CPE); el estatus del empleado (por ejemplo, trabajador de tiempo completo, medio tiempo, por día); su salario y el número de horas trabajadas en el periodo de paga. Si no se transmite ningún pago por un empleado, se incluirá una explicación con la fecha de vigencia (por ejemplo, despido, permiso de ausencia, fuera de la unidad de negociaciones).
- c. El Sindicato indemnizará y guardará al Empleador inofensivo contra todo reclamo que se pueda hacer por cualquier persona a causa de la deducción de cuotas descritas aquí, incluyendo el gasto de defenderse contra tal acusación. El Sindicato no tendrá ninguna reclamación monetaria contra el Empleador a causa de no cumplir bajo este Artículo.
- 5.4 Las Listas de Empleados
- a. Una lista de todos los miembros de la unidad de negociaciones incluyendo el nombre completo, número de identificación del empleado, domicilio, número de teléfono, número de teléfono móvil, correo electrónico, departamento, código de departamento, clasificación, código de clasificación, jornada, salario, estatus (por ejemplo, trabajador de tiempo completo regular, medio tiempo regular, por día, de temporada) y la fecha de contratación; y
- b. Una lista de los empleados recién contratados incluyendo el nombre completo, número de identificación del empleado, domicilio, número de teléfono, número de teléfono móvil, correo electrónico, departamento, código de departamento, clasificación, código de clasificación, jornada, salario, estatus (por ejemplo, trabajador de tiempo completo regular, medio tiempo regular, por día, de temporada) y la fecha de contratación; y
- c. Una lista de los empleados despedidos incluyendo el nombre completo, número de identificación del empleado, fecha de despido y la razón por el despido (por ejemplo, renuncia, descanso, jubilación); y
- d. Una lista de los empleados trasladados incluyendo el nombre completo, número de identificación del empleado, departamento previo y nuevo departamento, código de identificación, departamento, estatus (por ejemplo, tiempo completo regular, por día, de temporada), y la fecha del traslado.

a. El Empleador honrará las asignaciones de salarios escritas al Sindicato para el pago de cuotas sindicales.

5.3 La Deducción de las Cuotas Sindicales

Al tiempo que se contrate un nuevo empleado que será sujeto al presente Acuerdo, el Empleador le entregará al empleado una notificación por escrito (el formulario será proveído por el sindicato) declarando que el Empleador reconoce al Sindicato como el agente en las negociaciones colectivas para los empleados cubiertos por el Acuerdo y una aplicación sindical y el formulario de autorización para la deducción de cuotas. Esta notificación por escrito citará o resumirá las estipulaciones del presente Artículo del Acuerdo. El Empleador también proveerá una lista, preparada por el Sindicato, a cada empleado de los delegados sindicales actuales, sus departamentos y/o áreas de trabajo, número de teléfono y correo electrónico.

5.2 Aviso a los Nuevos Empleados

a. Durante la vigencia del Acuerdo, se les requerirá a los empleados del Empleador que son sujetos al presente Acuerdo como una condición de empleo de mantener la membresía en el Sindicato en buena posición, sujeto a la ley federal. Se requiere la conformidad al día 31 después de la contratación o el día 31 después de la fecha del presente Acuerdo, cualquiera que sea más tarde.

b. El Sindicato notificará al Empleador y a los empleados afectados por escrito, si algún empleado no cumple con las estipulaciones del presente Artículo y le otorgará a dicho empleado quince (15) días laborales, después de que se le haya enviado tal aviso al empleado al último domicilio reportado, para cumplir. Si dicho empleado no cumple con las estipulaciones del presente Artículo dentro de los quince (15) días laborales, el empleado será despedido de inmediato, en cuanto se le haya avisado de tal hecho por el Sindicato y Empleador. El Sindicato indemnizará y guardará al Empleador inofensivo contra todo reclamo u obligación que surja de esta Sección, incluyendo el gasto de defenderse contra tales acusaciones.

5.1 Los Requisitos para la Membresía Sindical

ARTÍCULO 5 – LA SEGURIDAD SINDICAL

Los empleados trabajarán como se les dirige por el personal de supervisión. Bajo toda circunstancia, el Empleador reserva el derecho de establecer el número de empleados y los métodos de trabajo necesarios para llevar a cabo cualquier actividad.

El Empleador tendrá el derecho unilateral para modificar los términos y las condiciones de empleo de los empleados cubiertos, que no son sujetos de los términos explícitos del presente Acuerdo o cualquier Acuerdo subsecuente, después de informar al Sindicato de tales cambios y tener la oportunidad de reunirse para discutir los cambios con el Empleador, si se solicita por el Sindicato dentro de diez (10) días del aviso del cambio.

26. Promulgar, eliminar, modificar, publicar e implementar normas y reglamentos gobernando el conducto y las acciones de los empleados durante las horas de trabajo;
27. Determinar los beneficios de los empleados;
28. Subcontratar el trabajo de la unidad de negociaciones;
29. Requerir que se lleven a cabo tareas más allá de aquellas asignadas normalmente;
30. Establecer, cambiar, combinar o eliminar clasificaciones de trabajo;
31. Suspender o reorganizar o combinar cualquier departamento o sucursal de operaciones;
32. Evaluar o hacer cambios en tecnología y equipo. En el caso que los empleados soliciten claridad sobre la aplicación de nueva tecnología o el uso de equipo nuevo o diferente, el Empleador se reunirá y discutirá los temas con los empleados afectados;
33. Establecer las horas totales de la unidad de negociaciones necesarias para proveer de personal a la instalación; aumentar o disminuir las horas de la unidad de negociaciones; cancelar el trabajo de los empleados antes de que comience su jornada; mandar a los empleados a casa durante sus jornadas; establecer duración de jornadas.
34. Cerrar ya sea temporalmente o permanente toda su instalación o parte de ella y/o trasladar tal instalación u operación;
35. Determinar y programar cuando se trabajarán horas extras;
36. Determinar el número de empleados necesarios para proveer de personal a la instalación, incluyendo aumentar o reducir ese número;
37. Determinar los niveles de personal adecuados para la instalación; y
38. Determinar la mezcla adecuada de empleados, por título de puesto, para operar la instalación.
- El hecho de que el Empleador no ejerza ninguna función o responsabilidad por la presente reservada a la misma, o que ejerza alguna función o derecho de una manera en particular, no se considerará como una renuncia a su responsabilidad de ejercer dicha función o responsabilidad, ni impide al Empleador de ejercer lo mismo de manera que no entre en conflicto con el presente Acuerdo.
- Las Normas y Reglamentos del Empleador presentadas en el Manual de Empleados aplicará a todos los empleados sindicalizados en la medida que tal término, condición, política o procedimiento no sea contradictorio con el presente Acuerdo. Se entiende que las estipulaciones del contrato gobiernan en caso de un conflicto. Si el Sindicato cree que cualquier término, condición, política o procedimiento esta en conflicto con el presente Acuerdo, tendrá el derecho a presentar una queja ya sea cuando el término, condición, política o procedimiento se haga cumplir inicialmente, o alternativamente, cuando tal término, condición, política o procedimiento se aplique a un empleado que resulte en la disciplina o despido. Estas Normas y Reglamentos son sujetos al cambio a la discreción única del Empleador.

determinar y dirigir las políticas y los métodos de operar el negocio, sujeto al presente Acuerdo. Sin limitar lo anterior, las responsabilidades y la autoridad de la administración incluye el derecho a:

1. Administrar, dirigir y controlar sus propiedades y mano de obra;
2. Dirigir su negocio y administrar sus asuntos de negocio;
3. Dirigir sus empleados;
4. Contratar;
5. Asignar trabajo;
6. Transferir;
7. Promover;
8. Degradar;
9. Descansar;
10. Recontratar;
11. Evaluar el rendimiento;
12. Determinar las calificaciones;
13. Disciplinar;
14. Despedir;
15. Adoptar y hacer cumplir normas y reglamentos razonables;
16. Establecer y efectuar las políticas y los procedimientos existentes incluyendo, pero no limitado a la política sobre los exámenes de droga\alcohol y una política de control sobre la asistencia\tardanza;
17. Establecer e implementar los códigos de vestimenta;
18. Establecer normas de rendimiento;
19. Determinar el número de empleados, las tareas que se llevaran a cabo y las horas y el lugar de trabajo, incluyendo las horas extras;
20. Determinar, establecer, promover, enmendar e implementar normas de conducta personal, reglas de seguridad y reglas de trabajo;
21. Determinar si los puestos se llenaran y cuando;
22. Establecer o eliminar puestos;
23. Suspender cualquier función;
24. Crear cualquier servicio o función nueva;
25. Establecer normas y reglamentos sobre el uso del estacionamiento por los empleados, incluyendo, pero no limitado al, estacionamiento, aumento o reducción en el número de espacios de estacionamiento disponibles a los empleados en la unidad de negociaciones;

Excepto al grado condensado, delegado, otorgado o modificado por una estipulación del presente Acuerdo, el Empleador reserva y conserva la responsabilidad y autoridad que el Empleador tenía antes de la firma del presente Acuerdo y tales responsabilidades y autoridad permanecerá con la administración. Se acuerda que el Empleador tiene el único y exclusivo derecho y autoridad para

ARTÍCULO 4 – LOS DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

Todos los empleados de tiempo completo y medio tiempo regular y los empleados de por día que son empleados por el Empleador en posiciones de servicio y posiciones técnicas en las siguientes clasificaciones de trabajo: Auxiliar de Enfermería Certificado, Auxiliar de Enfermería Restaurativa, Enfermera Vocacional Licenciada, Ayudante de Lavandería, Cocinero Dietético, Ayudante de Dietética / Ayudante de Cocina, Asistente de Mantenimiento, Asistente de Expedientes Médicos, Trabajador de Limpieza, Conserje, Coordinador de Actividades, Asistente de Actividades y Trabajador del Suministro Central; pero excluyendo todos los demás empleados, guardias y supervisores como se define en la Ley.

En conformidad con el caso del NLRB 20-RC-16065, el Empleador reconoce al Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud como el representante exclusivo de sus empleados en el Centro de Salud Novato para fines de la negociación colectiva. La unidad de negociaciones consistirá de:

ARTÍCULO 3 – EL RECONOCIMIENTO

Las partes acuerdan los objetivos de lograr el más alto nivel de rendimiento del trabajador y de producción consistente con la seguridad, la buena salud y el esfuerzo continuo. El Empleador y el Sindicato pondrán sus mejores esfuerzos para efectuar este objetivo.

El Empleador y el Sindicato acuerdan que todos los empleados, gerentes y representantes sindicales deberán de tratarse con respeto y dignidad y que esto también aplicara cuando se proveen servicios a los residentes y visitantes.

Las partes acuerdan los objetivos de lograr el más alto nivel de rendimiento del trabajador y de producción consistente con la seguridad, la buena salud y el esfuerzo continuo. El Empleador y el Sindicato pondrán sus mejores esfuerzos para efectuar este objetivo.

Las partes al presente Acuerdo reconocen que es para su beneficio mutuo y para la protección de los pacientes y residentes de tener operaciones eficientes e ininterrumpidas en la Instalación. El presente Acuerdo tiene el propósito de establecer términos y condiciones de empleo claras para que tales resultados sean posible.

ARTÍCULO 2 – PREFAMBULO

El presente Acuerdo es hecho y firmado este 1re día de mayo de 2018 por y entre el Centro de Salud de Novato (el "Empleador") y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud (denominado como el "Sindicato" o "NUHW").

ARTÍCULO 1 – ACUERDO

ARTÍCULO 33 – LAS VACACIONES CON PAGA.....	23
ARTÍCULO 34 – LOS DÍAS FERIADOS CON PAGA.....	25
ARTÍCULO 35 – SEGURO MÉDICO, DENTAL Y DE VISIÓN.....	27
ARTÍCULO 36 – EL PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD CON PAGA.....	27
ARTÍCULO 37 – EL PERMISO DE AUSENCIA POR LUTO CON PAGA.....	29
ARTÍCULO 38 – EL DEBER DE JURADO.....	29
ARTÍCULO 39 – EL SEGURO DE VIDA EN GRUPO.....	30
ARTÍCULO 40 – LOS DERECHOS MIGRATORIOS Y DE PRIVACIDAD.....	30
ARTÍCULO 41 – SEGURIDAD DE EMPLEO E INGRESOS.....	30
ARTÍCULO 42 – LOS SALARIOS Y DÍAS DE PAGA.....	32
ARTÍCULO 43 – EL TIEMPO LIBRE Y PERMISO DE AUSENCIA SUPLEMENTARIO.....	32
ARTÍCULO 44 – LA SUCESIÓN.....	32
ARTÍCULO 45 – LA CAPACITACIÓN Y ORIENTACIÓN.....	33
ARTÍCULO 46 – LA VIGENCIA.....	34
APÉNDICE A – LOS SALARIOS.....	36
APÉNDICE B – LOS BONOS POR ASISTENCIA PERFECTA AL TRABAJO.....	38

ARTICULO 1 – ACUERDO.....1

ARTICULO 2 – PREÁMBULO.....1

ARTICULO 3 – EL RECONOCIMIENTO.....1

ARTICULO 4 – LOS DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN.....1

ARTICULO 5 – LA SEGURIDAD SINDICAL.....4

ARTICULO 6 – EL PERÍODO DE PRUEBA.....6

ARTICULO 7 – LA DISCIPLINA.....7

ARTICULO 8 – LOS REPRESENTANTES Y DELEGADOS SINDICALES.....8

ARTICULO 9 – LA ORIENTACIÓN SINDICAL.....9

ARTICULO 10 – LOS EXÁMENES FÍSICOS ANUALES.....10

ARTICULO 11 – LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS.....10

ARTICULO 12 – EL TABLÓN DE ANUNCIOS.....10

ARTICULO 13 – LA CONTRATACIÓN Y LOS PUESTOS VACANTES.....11

ARTICULO 14 – EL PROCEDIMIENTO DE QUEJAS.....11

ARTICULO 15 – NO A LA HUELGA/NO AL CIERRE PATRONAL.....14

ARTICULO 16 – LA CLÁUSULA RESTRICTIVA.....15

ARTICULO 17 – LOS CASILLEROS.....15

ARTICULO 18 – EL COMITÉ OBRERO PATRONAL.....15

ARTICULO 19 – LAS ENFERMEDADES CONTAGIOSAS.....15

ARTICULO 20 – LAS DESCRIPCIONES DE TRABAJO.....16

ARTICULO 21 – LAS CATEGORIAS.....16

ARTICULO 22 – LAS HORAS DE TRABAJO, HORAS EXTRAS, LA PROGRAMACIÓN, LOS PERÍODOS DE ALMUERZO Y DESCANSO, PERÍODOS Y DÍAS DE PAGA.....17

ARTICULO 23 – NO A LA DISCRIMINACIÓN.....19

ARTICULO 24 – UN LUGAR DE TRABAJO LIBRE DEL HOSTIGAMIENTO.....19

ARTICULO 25 – LOS EXPEDIENTES DE PERSONAL.....20

ARTICULO 26 – LA SENORÍA.....20

ARTICULO 27 – EL DESCANSO Y NUEVO AVISO.....21

ARTICULO 28 – EL AVISO DE VENTA.....22

ARTICULO 29 – LA SUBCONTRATACIÓN.....22

ARTICULO 30 – LA SEGURIDAD.....23

ARTICULO 31 – LA DISCAPACIDAD A CORTO Y LARGO PLAZO.....23

ARTICULO 32 – LA JUBILACIÓN.....23

TABLA DE CONTENIDO

DERECHOS WEINGARTEN/DECLARACIÓN

Derechos de Representación Adicionales:

La siguiente celebración de la Corte Suprema de los Estados Unidos en *NLRB v. Weingarten, Inc.*, se aplicará a las entrevistas de investigación realizadas por el empleador que un empleado, a petición, tiene el derecho de tener un representante sindical presente durante una entrevista investigativa en la cual se le requiere al empleado participar y donde el empleado cree con razón que tal investigación resultará en acción disciplinaria. El derecho a la presencia de un representante sindical (Organizador Sindical o Delegado Sindical) está condicionado a la exigencia de que el representante sindical esté disponible para participar en tal entrevista investigativa dentro de veinticuatro horas, excluyendo el sábado, domingo y días feriados, de lo solicitado por el empleado para su presencia.

Reglas Weingarten/Declaración:

“Yo solicito tener un representante sindical presente en mi nombre durante la reunión porque creo que puede llevar a la acción disciplinaria contra mí. Si se niega mi derecho a tener un representante sindical presente, me negare a responder preguntas acusatorias y cualquier otras que creo que puedan llevar a la acción disciplinaria.”

Regla 1: El empleado debe de claramente solicitar la representación sindical antes o durante la entrevista. El empleado no podrá ser castigado por hacer esta solicitud.

Regla 2: Después de que el empleado haga la solicitud, el empleador deberá escoger de las siguientes tres opciones:

1. Otorgar la solicitud y retrasar la entrevista hasta que llegue la representación sindical y tenga tiempo para consultar en privado con el empleado;
2. Negar la solicitud y parar la entrevista de inmediato;
3. Dar la opción al empleado de seguir la entrevista sin representación o de terminar la entrevista.

Regla 3: Si el empleador niega la solicitud para la representación sindical y continúa haciendo preguntas, el empleador ha cometido una práctica laboral injusta y el empleado tiene el derecho a negarse a responder. El empleador no podrá disciplinar al empleado por tal rechazo.

Esta página es para propósitos informativos solamente y no es parte del convenio colectivo.

1 de mayo de 2018 – 30 de abril de 2021

Centro de Salud Brius de Novato

con

Convenio Colectivo

www.nuhw.org

510-834-2009 * 866-968-6849

5801 Christie Avenue, Suite 525
Emeryville, CA 94608-1986

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

