



**Sindicato Nacional de los
Trabajadores de la Salud**

1250 45th Street, Suite 200
Emeryville, CA 94608

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

Convenio Colectivo

con

Centro de Salud Brius de Novato

23 de julio de 2021 – 30 de abril de 2024

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 condicionada 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 negaré 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.

TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO 1 – ACUERDO	1
ARTÍCULO 2 – PREÁMBULO.....	1
ARTÍCULO 3 – EL RECONOCIMIENTO	1
ARTÍCULO 4 – LOS DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN	1
ARTÍCULO 5 – LA SEGURIDAD SINDICAL	4
ARTÍCULO 6 – EL PERÍODO DE PRUEBA	6
ARTÍCULO 7 – LA DISCIPLINA.....	7
ARTÍCULO 8 – LOS REPRESENTANTES Y DELEGADOS SINDICALES	8
ARTÍCULO 9 – LA ORIENTACIÓN SINDICAL	9
ARTÍCULO 10 – LOS EXÁMENES FÍSICOS ANUALES	10
ARTÍCULO 11 – LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS	10
ARTÍCULO 12 – EL TABLÓN DE ANUNCIOS	10
ARTÍCULO 13 – LA CONTRATACIÓN Y LOS PUESTOS VACANTES	11
ARTÍCULO 14 – EL PROCEDIMIENTO DE QUEJAS.....	11
ARTÍCULO 15 – NO A LA HUELGA/NO AL CIERRE PATRONAL	14
ARTÍCULO 16 – AHORROS	15
ARTÍCULO 17 – LOS CASILLEROS.....	15
ARTÍCULO 18 – EL COMITÉ OBRERO-PATRONAL	15
ARTÍCULO 19 – LAS ENFERMEDADES CONTAGIOSAS.....	16
ARTÍCULO 20 – LAS DESCRIPCIONES DE TRABAJO.....	16
ARTÍCULO 21 – LAS CATEGORÍAS	16
ARTÍCULO 22 – LAS HORAS DE TRABAJO, HORAS EXTRAS, HORARIO DE TRABAJO, PERÍODOS DE ALMUERZO Y DESCANSO, PERÍODOS Y DÍAS DE PAGA	17
ARTÍCULO 23 – NO A LA DISCRIMINACIÓN.....	19
ARTÍCULO 24 – UN LUGAR DE TRABAJO LIBRE DEL HOSTIGAMIENTO	20
ARTÍCULO 25 – LOS EXPEDIENTES DE PERSONAL	20
ARTÍCULO 26 – LA SEÑORÍA.....	21
ARTÍCULO 27 – LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE EMPLEO Y LA RECONTRATACIÓN	21
ARTÍCULO 28 – EL AVISO DE VENTA	22
ARTÍCULO 29 – LA SUBCONTRATACIÓN.....	22

ARTÍCULO 30 – LA SEGURIDAD.....	23
ARTÍCULO 31 – LA DISCAPACIDAD A CORTO Y LARGO PLAZO	23
ARTÍCULO 32 – LA JUBILACIÓN	23
ARTÍCULO 33 – LAS VACACIONES CON PAGA.....	24
ARTÍCULO 34 – LOS DÍAS FERIADOS CON PAGA.....	26
ARTÍCULO 35 – SEGURO MÉDICO, DENTAL Y DE VISIÓN.....	27
ARTÍCULO 36 – EL PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD CON PAGA	29
ARTÍCULO 37 – EL PERMISO DE AUSENCIA POR LUTO CON PAGA.....	30
ARTÍCULO 38 – EL DEBER DE JURADO	31
ARTÍCULO 39 – EL SEGURO DE VIDA EN GRUPO	31
ARTÍCULO 40 – LOS DERECHOS MIGRATORIOS Y DE PRIVACIDAD.....	31
ARTÍCULO 41 – SEGURIDAD DE EMPLEO E INGRESOS.....	31
ARTÍCULO 42 – LOS SALARIOS Y DÍAS DE PAGA.....	33
ARTÍCULO 43 – EL TIEMPO LIBRE Y PERMISO DE AUSENCIA SUPLEMENTARIO	34
ARTÍCULO 44 – LA SUCESIÓN	34
ARTÍCULO 45 – LA CAPACITACIÓN Y ORIENTACIÓN.....	34
ARTÍCULO 46 – LA VIGENCIA.....	36
APÉNDICE A – LOS SALARIOS.....	37
APÉNDICE B – LOS BONOS POR ASISTENCIA PERFECTA AL TRABAJO	39
CARTA ADICIONAL – PANDEMIA DE COVID-19	40

ARTÍCULO 1 – ACUERDO

El presente Acuerdo es hecho y firmado este día 23 de julio de 2021 por y entre el Centro de Salud de Novato (el “Empleador” o “la Compañía”) y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud (denominado como el “Sindicato” o “NUHW”).

ARTÍCULO 2 – PREÁMBULO

Las partes que llegan a este Acuerdo reconocen que es para su beneficio mutuo y para la protección de los pacientes y residentes el 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.

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 aplicará 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.

ARTÍCULO 3 – EL RECONOCIMIENTO

En conformidad con el caso del NLRB 20-RC-160065, 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:

Todos los empleados de tiempo completo y medio tiempo regular y los empleados de por día que son empleados por el Empleador en puestos 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.

ARTÍCULO 4 – LOS DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

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

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. Suspender Temporalmente;
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 realizarán y las horas y el lugar de trabajo, incluyendo las horas extras;
20. Determinar, establecer, promulgar, enmendar e implementar normas de conducta personal, reglas de seguridad y reglas de trabajo;
21. Determinar si los puestos se llenarán y cuándo;
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, establecimiento, aumento o reducción en el número de espacios de estacionamiento disponibles a los empleados en la unidad de negociaciones;

26. Promulgar, eliminar, modificar, publicar e implementar normas y reglamentos gobernando la conducta 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 la 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 combinación 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 ejercite 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.

Los empleados trabajarán como se les indique 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 realizar 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.

ARTÍCULO 5 – LA SEGURIDAD SINDICAL

5.1 LOS REQUISITOS PARA LA MEMBRESÍA SINDICAL

- 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 el mantener 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.

5.2 AVISO A LOS NUEVOS EMPLEADOS

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.

5.3 LA DEDUCCIÓN DE LAS CUOTAS SINDICALES

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

- b. El Empleador remitirá las cuotas deducidas de tales asignaciones dentro de quince (15) días de la fecha del segundo período 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 COPE); el estatus del empleado (por ejemplo, trabajador de tiempo completo, medio tiempo, por día); su salario y el número de horas trabajadas en el período 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 no responsabilizará al Empleador contra todo reclamo que pueda hacer cualquier persona a causa de la deducción de cuotas descritas aquí, incluyendo el gasto de defenderse contra tal acusación. El Sindicato no tendrá ningún reclamo monetario contra el Empleador a causa de no cumplir bajo este Artículo.

5.4 LAS LISTAS DE EMPLEADOS

El Empleador le proporcionará al Sindicato electrónicamente (enviando una hoja de cálculo por correo electrónico u otros medios [por ejemplo, publicando en un sitio FTP]) la siguiente información a no más tardar del día cinco (5) de cada mes:

- 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 departamento, clasificación previa y nueva clasificación, código de clasificación, jornada, estatus (por ejemplo, tiempo completo regular, medio tiempo regular, por día, de temporada), y la fecha del traslado.

5.5 AUTORIZACIÓN DE COPE

- a. El Empleador por el presente acuerda 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 período 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 quién sea ha transmitido previamente, una explicación será incluida con la fecha de vigencia (por ejemplo, despido, en permiso de ausencia, fuera de la unidad de negociaciones).
- c. El Sindicato indemnizará y no responsabilizará al Empleador contra todo reclamo que pueda hacer cualquier persona a causa de la deducción COPE descrita aquí, incluyendo el gasto de defenderse contra tal acusación. El Sindicato no tendrá ningún reclamo monetario contra el Empleador a causa de no cumplir bajo este Artículo.

ARTÍCULO 6 – EL PERÍODO DE PRUEBA

El servicio de cualquier nuevo empleado estará en prueba por un período de noventa (90) días del primer día de empleo. El período de prueba será de treinta (30) días para un empleado que se traslade a una posición diferente por la cual fue contratado. Durante su período de prueba, los empleados estarán sujetos a la disciplina/despido sin tener recurso al procedimiento de quejas y arbitraje aquí proporcionado. El período de prueba puede ser extendido a la discreción única del Empleador por hasta 60 días en cuanto se le avise al Sindicato. Cualquier ausencia durante el período de prueba que exceda una (1) semana automáticamente extenderá el período de introducción por el tiempo de la ausencia. Durante el período 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 período de prueba por haberse cambiado de una posición a otra. En cuanto se complete el período 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 período de prueba será sujeta al procedimiento de quejas y arbitraje.

En caso de que un empleado que se traslade a una posición diferente de la cual fue contratado no pueda realizar las funciones del nuevo puesto, el Empleador podrá, a su propia discreción, ofrecer regresar al empleado a su puesto 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.

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 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 contradirán 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 manejarán de acuerdo a su seriedad y sensibilidad. En los casos que no involucran 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 involucran el cuidado al residente, la norma de la "causa" se satisfará si el Empleador creía razonablemente que las acciones alegadas o el incumplimiento de acción ocurrió. El Empleador acuerda presentar al árbitro la investigación que el Departamento de Salud del Estado de California realizó 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:

- a. qué adecuada fue la investigación del Empleador;
- b. qué fuerte es la evidencia que apoya la acusación;
- c. el historial de trabajo del empleado;

- d. el historial de quejas del residente;
- e. la capacidad cognitiva del residente;
- f. la evidencia física, si hay alguna; y
- g. 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 familiar en vez de su testimonio jurado.

ARTÍCULO 8 – LOS REPRESENTANTES Y DELEGADOS SINDICALES

Se permitirá la visita de un solo representante oficial del Sindicato a 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. Cualquier 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 caso de que el representante sindical quiera entrar a 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 encargado de su presencia en la instalación. El gerente encargado podrá ser el Administrador, Director de Enfermería, supervisor de la instalación u otro gerente superior que está presente.

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

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 período en el cual el representante oficial primario no es permitido en la instalación. En caso de que el Empleador y el Sindicato no puedan 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 el 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 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.

El Empleador acuerda 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. Cualquier 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 que no está 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 en el área del cuidado al paciente sin el permiso de un supervisor o gerente. Cualquier Delegado Sindical que, en su capacidad como empleado, tiene motivo para entrar en la instalación en su día libre podrá quedarse para trabajar en su papel de Delegado Sindical si lo solicita 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. Cualquier 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 el 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 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 proveer el nombre o los nombres de tales delegados que harán presentaciones en las orientaciones para los nuevos empleados. Es la intención del Sindicato minimizar el número de cambios al presentador.

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

Un Representante Sindical podrá estar presente además del delegado.

ARTÍCULO 10 – LOS EXÁMENES FÍSICOS ANUALES

Se les requerirá a los empleados 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 físico rutinario por el médico de la instalación y un examen de tuberculosis (TB). Se requiere que cada Empleado, como condición de empleo, tome un examen físico anualmente, llevado a cabo sin costo al Empleado. Si, como resultado de este examen físico, el médico de la instalación requiere que se hagan exámenes especiales, tales exámenes serán pagados por el Empleado.

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.

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

ARTÍCULO 11 – LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS

Cuando el Empleador provee capacitación en el trabajo para los empleados, el Empleador hará 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.

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

ARTÍCULO 12 – EL TABLÓN DE ANUNCIOS

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

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 Empleador 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 señoría que califique.

ARTÍCULO 14 – EL PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

14.1 Cualquier queja o disputa que surja de la implementación o significado 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 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 Empleador 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 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

El empleado puede presentar su queja al Gerente del Departamento antes de iniciar el proceso de quejas más formal como se describe abajo. Si las partes no pueden resolver la disputa antes de la fecha límite de quejas por escrito estipulado en el Paso 2, entonces se aplicará el proceso debido.

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 del tiempo límite descrito arriba (20 días de calendario de cuando el empleado supo o debió saber del hecho, excepto si es un problema que continúa). El Representante Sindical o el Delegado Sindical y el Administrador de la Instalación organizarán una reunión en un día mutuamente acordado dentro de siete (7) días de calendario de haber recibido tal queja para el propósito de intentar resolver el tema. El Administrador de la Instalación responderá a la queja por escrito dentro de diez (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.

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 dentro de siete (7) días de calendario de la fecha de respuesta del Paso 2 o (si no se realizó la reunión del Paso 2) del final del período de 7 días durante el tiempo que debió llevarse a cabo la reunión del Paso 2. El Representante Sindical o el Delegado Sindical y el Director Regional de Operaciones o la persona que designe podrán mutuamente acordar otra fecha en que puedan reunirse dentro de siete (7) días de calendario de haber recibido tal queja con el propósito de intentar resolver el tema. El Director Regional de Operaciones o su designado responderá por escrito dentro de diez (10) días de calendario de la reunión en el Paso 3.

14.2 EL PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

Si una queja no se resuelve bajo la política de quejas del Empleador, el Sindicato podrá referirla al arbitraje dentro de quince (15) días de la respuesta del Paso 3 o de la fecha límite de respuesta, o (si no tuvo lugar una reunión del Paso 3) del final del período de 7 días durante los cuales debió haberse llevado a cabo la reunión. El pedido del Sindicato para el arbitraje debe hacerse por escrito dentro de quince (15) días, después de la respuesta del Empleador al último paso en el proceso de quejas se haya entregado al Sindicato, o después que el Empleador no haya respondido o después del período de 7 días durante el cual debió haber tenido lugar la reunión del Paso 3, 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.

El Árbitro 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 Árbitro y una copia al Empleador.

El Árbitro 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. La decisión del Árbitro nombrado será definitiva y vinculante sobre las partes. El Árbitro no tendrá la autoridad para alterar, enmendar, agregar, restar o de otra manera modificar o cambiar los términos y condiciones del presente Acuerdo. Solo una queja se presentará al Árbitro a la vez, al menos que las partes acuerden mutuamente lo contrario.

El costo del arbitraje, que incluirá las cuotas y los gastos del Árbitro, 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 desechará si no se peticiona el siguiente paso o al arbitraje dentro de los límites de tiempo establecidos aquí.

Las partes acuerdan que el árbitro 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. Sin embargo, si un residente o familiar desea, de manera voluntaria, presentarse ante el árbitro — sin ser forzado de ninguna manera o a favor de ninguna de las partes — nada en este Artículo prohíbe que lo haga.

En los despidos basados en la sospecha o verdadero abuso de un residente, el Sindicato y Empleador acuerdan estipular 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 árbitro ratificará el despido si el empleado no puede establecer por predominio de evidencia que el residente mintió o cometió un error.
- e. Restituir 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 estipular ante el árbitro que la instalación es responsable bajo la definición de abuso establecida en las leyes aplicables del estado y reglamentos federales.
- 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:
 - i. ha observado o tiene conocimiento de un incidente que razonablemente parece como abuso;
 - ii. le ha dicho un anciano o adulto dependiente que él o ella ha pasado por lo que se constituye como abuso; o
 - iii. sospecha con razón que el abuso ha ocurrido.

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

- 15.1 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, practica laboral injusta, simpática o de otro tipo), huelga de celo, abandono del trabajo, sentada, piqueteo, cualquier tipo de repartición de propaganda, paro laboral, retraso de trabajo o boicot, o cualquier otra actividad que interfiera, 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.
- 15.2 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.
- 15.3 Si cualquier huelga (ya sea económica, practica 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:
 - a. Públicamente renegará tal acción por los empleados;
 - b. 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;

- c. Publicará avisos en los tabloneros de anuncios sindicales declarando que desaprueba tal acción y ordenará a los empleados que regresen a trabajar inmediatamente.
- 15.4 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.
- 15.5 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.

ARTÍCULO 16 – AHORROS

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 negociarán sobre una estipulación adecuada de sustitución.

ARTÍCULO 17 – LOS CASILLEROS

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

ARTÍCULO 18 – EL COMITÉ OBRERO-PATRONAL

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 cuando 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.

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.

ARTÍCULO 19 – LAS ENFERMEDADES CONTAGIOSAS

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 20 – LAS DESCRIPCIONES 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 estarán disponibles para los Empleados y el Sindicato en cuanto se solicite. Se exige que los empleados tengan conocimiento de las tareas requeridas en su descripción de empleo.

20.1 LA DIVISIÓN DE TRABAJO

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.

20.2 LAS CLASIFICACIONES NUEVAS

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.

ARTÍCULO 21 – LAS CATEGORÍAS

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.

21.1 EMPLEADOS REGULARES

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 establecidos 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.

21.2 EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO

Los empleados regulares de tiempo completo son aquellos que normalmente están programados para trabajar y que 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 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 a una jornada de trabajo por adelantado o podrán trabajar como se les necesite. Empleados de medio tiempo no tienen el derecho a los beneficios de la compañía excepto como se requiere por ley. Cualquier empleado actual de medio tiempo que desde el 1 de junio de 2017 disfruta de días feriados y vacaciones con paga prorrateado, continuará recibéndolos.

21.4 EMPLEADOS DE GUARDIA

Los empleados de guardia son aquellos que trabajan de forma irregular. Los empleados de guardia no tienen derecho a los beneficios de la compañía, excepto como se requiere por ley.

21.5 RECLASIFICACIÓN (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 empleador de guardia en el próximo período de seis (6) meses. Las ausencias protegidas no contarán contra un empleado para el propósito de la reclasificación.

ARTÍCULO 22 – LAS HORAS DE TRABAJO, HORAS EXTRAS, HORARIO DE TRABAJO, PERÍODOS DE ALMUERZO Y DESCANSO, PERÍODOS Y DÍAS DE PAGA

- 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 período 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.
- 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 período de siete (7) días consecutivos comenzando el domingo y terminando el sábado.
- 22.6 Los empleados tienen el derecho de un período de descanso de quince (15) minutos sin deducción en paga por cada cuatro (4) horas trabajadas. Los períodos 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 El reporte de paga se administrará de acuerdo con la ley estatal.
- 22.10 El horario de trabajo de los empleados se publicará por lo menos diez (10) días antes del primer día de trabajo en la programación. El Empleador podrá hacer cambios al horario publicado 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 períodos 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 períodos de descanso. Se les permitirá a los empleados dejar sus estaciones de trabajo durante sus períodos de comida.
- 22.12 El Empleador hará 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 primero pedirá 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 hará sus mejores esfuerzos para que los empleados tengan dos días consecutivos libres por semana cuando sea posible.

22.14 PAGO DIFERENCIAL POR TURNO

Un pago diferencial de \$0.75 por hora será otorgado a todos los empleados que califiquen trabajando el turno nocturno (11:00 pm a 7:00 am).

Para calificar para el pago diferencial del turno de la noche el empleado debe trabajar un mínimo de cuatro (4) horas durante el periodo de pago diferencial. Las horas trabajadas antes del periodo de pago diferencial se pagarán a la tasa del pago regular del empleado.

El pago diferencial se incluirá en el cálculo de la tasa de horas extras por horas trabajadas que está sujeto al pago diferencial por turno. Sin embargo, este pago diferencial por turno no se incluirá en la tasa de pago por tiempo libre pagado.

ARTÍCULO 23 – NO A LA DISCRIMINACIÓN

Ni el Empleador, ni el Sindicato, ni cualquier otro empleado discriminará por o contra cualquier empleado, solicitante de empleo o residente, en base a la membresía en el Sindicato o actividad Sindical, raza, color, religión, credo, origen nacional o ascendencia, edad, sexo, estatus 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.

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 requiere 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 qué acomodo necesita para hacer el trabajo. Si el cambio es razonable y no impondrá una dificultad excesiva, el Empleador hará el cambio. El Empleador también podrá proponer una alternativa al acomodo.

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.

Si el Empleador determina que hubo discriminación contra la ley, 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.

ARTÍCULO 24 – UN LUGAR DE TRABAJO LIBRE DEL HOSTIGAMIENTO

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, condición médica, estatus matrimonial, orientación sexual, edad o 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 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 Empleado 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 tendrá permiso a revisar o inspeccionar el expediente o registro de personal del Empleado al menos que se requiera por ley, el permiso por escrito del Empleado se da al Empleador 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 Empleador 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 señoría se definirá como el tiempo de empleo continuo de un empleado en la instalación con este Empleador en una posición de tiempo completo o medio tiempo con la unidad de negociaciones.

Para llenar un puesto vacante, se dará preferencia a todos los empleados calificados sobre solicitantes externos siempre y cuando el cuidado al paciente no sea impactado de forma negativa. Entre los empleados actuales, la señoría gobernará siempre y cuando el cuidado al paciente no sea impactado de forma negativa.

Cualquier suspensión temporal de empleo que sea necesario será en orden reversa de la señoría siempre y cuando el cuidado al paciente no sea impactado de forma negativa. La recontractación será en orden de señoría siempre y cuando el cuidado al paciente no sea impactado de forma negativa.

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

La señoría 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 pierde su señoría 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 señoría no será sujeto a las estipulaciones de quejas y arbitraje del presente Acuerdo.

Será la responsabilidad del empleado 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 – LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE EMPLEO Y LA RECONTRACTACIÓN

La suspensión temporal de empleo se define cuando el Empleador informa a un empleado que su empleo está llegando al final a causa de la falta de trabajo. Ningún puesto se suspenderá temporalmente donde haya registro o una agencia realizando trabajo en la misma clasificación de empleo y la misma jornada que el empleado. En el caso de una suspensión temporal de empleo,

el Empleador notificará al Sindicato por lo menos catorce (14) días antes de la fecha propuesta de la suspensión para discutir el impacto, al menos que circunstancias urgentes existan. La suspensión temporal de empleo se llevará a cabo en orden reversa de señoría 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 suspensiones temporales de empleo a su discreción.

Los empleados serán recontratados en el siguiente orden: los empleados que voluntariamente aceptaron la suspensión de trabajo y después por señoría.

El Empleador notificará a los Empleados de la contratación 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 suspensión de trabajo.

ARTÍCULO 28 – EL AVISO DE VENTA

En el caso de una venta, cierre, transferencia o asignación de la instalación, el Empleador hará su mejor esfuerzo 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 29 – LA SUBCONTRATACIÓN

- 29.1 El Empleador se reserva el derecho a subcontratar cualquier y todo trabajo en la unidad de negociaciones. El Empleador acuerda reunirse y comunicarse con el Sindicato antes de tomar tal decisión. El Subcontratista contratará a los empleados de la instalación impactados por la decisión de subcontratar siempre y cuando sean elegibles para empleo – la ciudadanía, cualquier licenciatura 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 señoría y de cumplir con los términos del presente Convenio Colectivo implementando la Carta de Consentimiento adjunta aquí.
- 29.2 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.
- 29.3 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.

- 29.4 El Empleador además acuerda que en caso de que el acuerdo entre el Empleador y un subcontratista termine y el trabajo que anteriormente se llevaba a cabo por el subcontratista ahora se llevará a cabo por el Empleador, el Empleador:
- a. Contratará a los empleados que anteriormente eran del subcontratista (mientras sean elegibles para el empleo -la ciudadanía, cualquier licenciatura requerida (si es aplicable) y que no estén en ninguna lista de exclusión estatal o federal).
 - b. Honrará la fecha de contratación de los empleados que anteriormente eran del subcontratista para propósitos de la señoría.
 - c. Acordará que los empleados anteriormente subcontratados serán cubiertos por los términos del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 30 – LA SEGURIDAD

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 inmediatamente y por completo por el Empleador.

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 antes de la implementación.

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

ARTÍCULO 31 – LA DISCAPACIDAD A CORTO Y LARGO PLAZO

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 32 – LA JUBILACIÓN

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 33 – LAS VACACIONES CON PAGA

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:

33.1 ACUMULACIÓN DE VACACIONES ANUALES

Tiempo de Empleo	Máxima Cantidad de Beneficios de Vacaciones Anuales/Acumulación 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 semanas / 80 horas	0.0385	0.0411
5to Año – final del 10mo Año	3 semanas / 120 horas	0.0577	0.0616
11mo Año	4 semanas / 160 horas	0.0769	0.0822

33.2 LA PROGRAMACIÓN DE VACACIONES

Se les dará preferencia a los empleados en base a la señoría 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 estarán 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 señoría 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 cómo se permita por el nivel de personal y requerimientos de trabajo. En cuanto a las solicitudes subsecuentes, 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 QUE GOBIERNAN 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.

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

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

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

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

33.4 LA CANTIDAD MÁXIMA DE ACUMULACIÓN DE VACACIONES

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.

33.5 PAGA PROPORCIONAL TRAS EL DESPIDO

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

33.6 DINERO EN EFECTIVO POR LAS VACACIONES

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 ($\frac{1}{2}$) de sus vacaciones acumuladas no usadas.

ARTÍCULO 34 – LOS DÍAS FERIADOS CON PAGA

34.1 LOS DÍAS FERIADOS RECONOCIDOS

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

- a. Día de Año Nuevo
- b. Día de los Caídos
- c. Día de la Independencia
- d. Día del Trabajo
- e. Día de Dar Gracias
- f. Día de Navidad
- g. El Cumpleaños del Empleado

34.2 PAGA POR LOS DÍAS FERIADOS NO TRABAJADOS

Los empleados de tiempo completo con beneficios recibirán paga de día feriado en base a las horas trabajadas de costumbre del empleador 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.

34.3 PAGA POR LOS DÍAS FERIADOS TRABAJADOS

Además de recibir hasta ocho (8) horas de paga de día feriado, los empleados con beneficios que trabajan 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.

34.4 LA ELEGIBILIDAD

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, a menos que reciba permiso del administrador de la instalación o de otra manera como requerido por ley.

34.5 LA PROGRAMACIÓN DE LOS DÍAS FERIADOS

La programación de los Días Feriados se llevará a cabo por señoría por departamento por jornada, siempre y cuando, sin embargo, el Empleador haga sus mejores esfuerzos para otorgar a 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.

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.

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 se 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 se 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

Las partes acuerdan la siguiente tasa de distribución para las primas del seguro médico, de manera efectiva tan pronto como se implementen los cambios:

a. 1-4 Años de Servicio

- i. Opción Kaiser DHMO HAS. Para los trabajadores de tiempo completo con menos de cinco (5) años de servicio, el Empleador pagará el 70% de las primas para la cobertura del empleado solamente para el plan de Kaiser DHMO HSA, con el empleado elegible pagando el 30% restante a través de la deducción de nómina, a menos que se necesite un monto más alto por provisiones de la Ley del Cuidado de Salud Asequible.

Además del monto total que paga el Empleador por la cobertura del empleado solamente, el Empleador pagará 45% del costo de la prima adicional para el plan de Kaiser DHMO HSA asociado con cada una de las siguientes categorías de cobertura: empleado + cónyuge, empleado + hijos, o empleado + familia. El empleado elegible pagará el 55% restante.

- ii. Opción Kaiser HMO. Para los trabajadores de tiempo completo con menos de cinco (5) años de servicio, el Empleador contribuirá el monto equivalente a lo que contribuye por el plan de Kaiser DHMO HSA (70% para el empleado solamente,

y 45% para hijos, esposa, o familia, respectivamente) para las primas asociadas con la opción de Kaiser HMO, con los empleados elegibles pagando el resto de las primeras a través de deducciones a la nómina, a menos que se necesite un monto más alto por provisiones de la Ley del Cuidado de Salud Asequible.

b. 5-9 Años de Servicio

- i. Opción Kaiser DHMO HSA. Para los trabajadores de tiempo completo con al menos cinco (5) años de servicio pero menos de diez (10) años de servicio, el Empleador pagará el 80% de las primas para la cobertura del empleado solamente para el plan Kaiser HMO, con el empleado elegible pagando el 20% restante a través de la deducción de nómina.

Además del monto total que paga el Empleador por la cobertura del empleado solamente, el Empleador pagará 45% del costo de la prima adicional para el plan Kaiser HMO asociado con cada una de las siguientes categorías de cobertura: empleado + cónyuge, empleado + hijos, o empleado + familia. El empleado elegible pagará el 55% restante.

- ii. Opción Kaiser HMO. Para los trabajadores de tiempo completo con al menos (5) años de servicio pero menos de diez (10) años de servicio, el Empleador pagará el 50% de las primas para la cobertura del empleado solamente para el plan HMO, con el empleado elegible pagando el 50% restante a través de la deducción de nómina.

Además del monto total que paga el Empleador por la cobertura del empleado solamente, el Empleador pagará 35% del costo de la prima adicional para el plan Kaiser HMO asociado con cada una de las siguientes categorías de cobertura: empleado + cónyuge, empleado + hijos, o empleado + familia. El empleado elegible pagará el 65% restante.

c. 10+ Años de Servicio

- i. Opción Kaiser DHMO HSA. Para los trabajadores de tiempo completo con diez (10) o más años de servicio, el Empleador pagará el 85% de las primas para la cobertura del empleado solamente para el plan de Kaiser DHMO HSA, con el empleado elegible pagando el 15% restante a través de la deducción de nómina.

Además del monto total que paga el Empleador por la cobertura del empleado solamente, el Empleador pagará 45% del costo de la prima adicional para el plan Kaiser DHMO HSA asociado con cada una de las siguientes categorías de cobertura: empleado + cónyuge, empleado + hijos, o empleado + familia. El empleado elegible pagará el 55% restante.

- ii. Opción Kaiser HMO. Para los trabajadores de tiempo completo con diez (10) o más años de servicio, el Empleador contribuirá el 65% de las primas de la cobertura del empleado solamente para la opción Kaiser HMO, con el empleado elegible pagando el 35% restante a través de la deducción de nómina.

Además del monto total que paga el Empleador por la cobertura del empleado solamente, el Empleador pagará 40% del costo de la prima adicional para el plan Kaiser HMO asociado con cada una de las siguientes categorías de cobertura: empleado + cónyuge, empleado + hijos, o empleado + familia. El empleado elegible pagará el 60% restante.

Se entiende que las partes deben reunirse y llegar a un acuerdo sobre las primas, porcentajes, y los pagos del Empleador y los empleados para cualquier plan implementado durante tenga vigencia este Acuerdo, aparte de los dos (2) descritos arriba.

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

Podrás 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 ti mismo o un familiar inmediato o cuando es víctima de la violencia doméstica, acoso sexual o acoso.

Para el propósito de esta política un familiar significa:

- 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. cónyuge o pareja doméstica registrada
- d. abuelo/a
- e. nieto/a
- f. hermano/a

36.2 LA ACUMULACIÓN

Los empleados acumulan hasta 48 horas de permiso de ausencia por enfermedad pagado por año a razón de .0333 por hora trabajada.

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.

36.3 EL USO

Los empleados elegibles podrán usar hasta 48 horas de tiempo de permiso de ausencia por enfermedad acumulado, en un año de calendario.

Si se prevé la necesidad del uso del permiso de ausencia por enfermedad, deberás proveer aviso por adelantado a tu supervisor o director de departamento. Si no anticipas la necesidad del uso del permiso de ausencia por enfermedad, deberás 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.

36.4 EL REGRESO AL TRABAJO

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 a 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 familiar enfermo después de cuatro (4) días consecutivos o más.

36.5 LA SEPARACIÓN, EL TRASLADO Y LA RECONTRATACIÓN

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

Si la Compañía te recontracta 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 recontractación.

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. Se podrá otorgar tiempo libre adicional 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 recibirán 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 cónyuge/pareja doméstica del empleado, padre/madre, abuela/o, hijo/a, hijastro/a, nieto/a, hermano/a o los padres e hijos del cónyuge/pareja doméstica del empleado.

ARTÍCULO 38 – EL DEBER DE JURADO

La Compañía te anima a cumplir tu deber de jurado cuando te lo soliciten. Si te solicitan servir de jurado o testigo, se te 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.

Deberás notificar a tu supervisor de la necesidad de tiempo libre para el deber de jurado o testigo en cuanto recibas el aviso de la corte. Se te 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 te podrá requerir que regreses a trabajar por lo que queda de tu horario de trabajo.

Un empleado a quien la corte ordene mantenerse de “espera por teléfono” deberá continuar reportándose 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 llamen a la corte para revisar su estatus.

ARTÍCULO 39 – EL SEGURO DE VIDA EN GRUPO

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

ARTÍCULO 40 – LOS DERECHOS MIGRATORIOS Y DE PRIVACIDAD

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.

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

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 presenten documentación de su presencia a tales procedimientos será reintegrado a la posición sostenida por el empleado antes de su ausencia.

ARTÍCULO 41 – SEGURIDAD DE EMPLEO E INGRESOS

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.

41.1 AUMENTANDO EL PERSONAL

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:

- 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.

Al 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.

41.2 REDUCIENDO EL PERSONAL

Las partes reconocen que los cambios a los niveles de personal se requerirán a causa del censo, necesidad 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. Substituyentes/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 impacten 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 se realice una reunión dentro de diez (10) días laborales con el Administrador y el Vicepresidente de

Operaciones (si hay uno en el lugar). La reunión se enfocará en los niveles adecuados y qué medidas podrá tomar el Empleador para abordar las preocupaciones del 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 en ascenso o descenso 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 combinación 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 no intencional de la presente estipulación no resultará en la compensación económica de cualquier empleado. De lo contrario, cualquier violación intencional se resolverá ofreciéndole al empleado agraviado las horas extras próximamente disponibles consistentes con su disponibilidad.

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 a un empleado en una clasificación de paga mayor por cuatro (4) horas o más, tal empleado recibirá la tasa salarial de la clasificación de paga mayor al nivel aplicable de señoría 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 permiso de ausencia por enfermedad serán incluidas en cada talón de cheque.
- 42.5 Cualquier error en el cheque de paga de un empleador 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 laborales 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, alquile o transfiera, el Empleador animará a los nuevos propietarios, representantes, 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, alquiler 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.

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 los puestos en la unidad de negociaciones estarán 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 hacerlo es en conformidad con la meta mutua de lograr el más alto rendimiento posible de los empleados.

45.3 PAGA AL ENTRENADOR

Los empleados recibirán un diferencial de paga de \$0.50 por hora cuando llevan 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 CAPACITACIÓN COMPLETA

Al final del período de capacitación, el entrenador, junto con el supervisor o gerente pertinente, evaluarán la preparación del entrenado para completar la capacitación y comenzar el trabajo normal. En 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 período de capacitación haya finalizado.

ARTÍCULO 46 – LA VIGENCIA

El presente Acuerdo estará en pleno vigor y efecto y seguirá en operación y vinculante sobre las partes desde el día de ratificación, 23 de Julio de 2021, hasta el 30 de abril de 2024, a menos que se especifique de otra manera. 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.

**Sindicato Nacional de los
Trabajadores de la Salud**

Centro de Salud Brius de Novato

Sal Rosselli
Presidente

Jesus Camacho
Administrador

Fecha: _____

Fecha: _____

Joaquín Recinos
Organizador

Fecha: _____

COMITÉ DE NEGOCIACIONES DEL SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA SALDU (NUHW)

Ida Bantilan
CNA (Asistente de Enfermería Certificado)

Jose "Joey" Chiong
Cocinero

Fredy San German
CNA (Asistente de Enfermería Certificado)

APÉNDICE A – LOS SALARIOS

1. Lo siguiente será el salario mínimo 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.

	2021
Asistente de Actividades	\$15.50
Coordinador de Actividades	\$15.50
Suministro Central	\$17.25
Asistente de Enfermería Certificado	\$18.00
Ayudante Dietético / Ayudante de Cocina	\$15.00
Cocinero Dietético	\$16.00
Trabajador de Limpieza	\$15.00
Conserje	\$15.00
Ayudante de Lavandería	\$15.00
Enfermera Vocacional Certificada	\$30.00
Asistente de Mantenimiento	\$16.00
Asistente de Expedientes Médicos	\$16.00
Asistente de Enfermería Restaurativa (una <i>CNA</i> con un <i>certificado de RNA</i> llevando a cabo <i>tareas de RNA</i>)	\$18.25

2. AUMENTO DE SALARIO

- a. Efectivo el 1 de mayo de 2021, cualquier empleado con menos de 120 días de servicio cuya salario es menor al listado de arriba tendrá un ajuste al mínimo de paga de arriba si el trabajador no está a ese nivel o en un nivel más alto.
- b. Efectivo el 1 de mayo de 2021, todos los empleados de la unidad de negociaciones con por lo menos 120 días de servicio recibirán ya sea la tasa salarial mínima aplicable, o un aumento de salario de tres (3) por ciento, lo que sea más alto. Tales aumentos no se agregarán a las tasas mínimas establecidas arriba.

El aumento se verá impactado por:

- i. Cualquier aumento que el empleado recibió el 1 de enero de 2021 a causa de ajustes de sueldo mínimo estatal, y

- ii. Cualquier otro incremento que el empleado haya recibido durante los trescientos sesenta y cuatro (364) días antes del 1 de mayo de 2021.
- c. Efectivo el 1 de mayo de 2022, los empleados de la unidad de negociaciones con por lo menos ciento veinte (120) días de servicio recibirán un aumento de dos y medio (2.5) por ciento. Tales aumentos no se agregarán a las tasas mínimas establecidas arriba.

El aumento se verá impactado por:

- i. Cualquier aumento que el empleado recibió el 1 de enero de 2022 a causa de ajustes de sueldo mínimo estatal, y
- ii. Cualquier otro incremento que el empleado haya recibido durante los trescientos sesenta y cuatro (364) días antes del 1 de mayo de 2022.
- d. Efectivo el 1 de mayo de 2023 los empleados de la unidad de negociaciones con por lo menos ciento veinte (120) días de servicio recibirán un aumento de dos y un cuarto (2.25) por ciento. Tales aumentos no se agregarán a las tasas mínimas establecidas arriba.

El aumento se verá impactado por:

- i. Cualquier aumento que el empleado recibió el 1 de enero de 2023 a causa de ajustes de sueldo mínimo estatal, y
- ii. Cualquier otro incremento que el empleado haya recibido durante los trescientos sesenta y cuatro (364) días antes del 1 de mayo de 2023.
- e. Los impactos delineados arriba se verán limitados por lo siguiente:
 - i. Si un empleado recibe un aumento salario de X% debido a un ajuste de sueldo mínimo estatal el 1 de enero de un año, entonces la cantidad del aumento salarial contractual de un empleado el 1 de mayo de ese año se reducirá por X%.
 - ii. Y si un empleado recibe un aumento salarial de Y% por otra razón (por ejemplo, un aumento que no tenga que ver con un ajuste de sueldo mínimo y que no es parte del contrato) en los 364 días antes del aumento contractual del 1 de mayo en cualquier año, entonces el aumento de salario contractual del empleado el 1 de mayo de ese año se reducirá por Y%.
 - iii. Sin embargo, en ningún caso se reducirá la tasa salarial de un empleado. Por ejemplo, si un empleado recibe un aumento en los 364 días antes del 1 de mayo de 2021 es más alto de cinco (5) por ciento, entonces el empleado simplemente no recibirá un incremento salarial el 1 de mayo de 2021.

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 Empleador le haya mandado a casa debido a cuestiones de censo o necesidad. 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 de 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.

CARTA ADICIONAL – PANDEMIA DE COVID-19

Para poder responder a la pandemia de COVID-19 que enfrenta la comunidad, y para proveer el ambiente más seguro posible para los empleados, las partes acuerdan lo siguiente:

1. El lugar de trabajo hará el mayor esfuerzo para proveer el Equipo de Protección Personal (PPE) requerido para uso de los empleados de la facilidad como trajes, máscaras — incluyendo máscaras N95, guantes, termómetros y caretas. El lugar de trabajo cumplirá con las normas en esta área promulgados por las autoridades locales, estatales y federales.

El lugar de trabajo también hará todos los esfuerzos razonables para cumplir con las normas de distanciamiento social, exámenes, y guías sobre mascarillas promulgadas por autoridades locales, estatales y federales.

2. El lugar de trabajo notificará al representante Sindical designado para la facilidad en veinte y cuatro (24) horas de saber que un residente o empleado (o un grupo de ellos) ha sido diagnosticado con COVID, y el Sindicato puede solicitar una reunión para discutir lo mismo. Se debe cumplir con todos los derechos de privacidad de todos los involucrados en todo momento. El pedido de reunión del Sindicato debe presentarse ante el Administrador de la facilidad. De hacerse el pedido, el Empleador se reunirá con el Sindicato en no más de tres (3) días después que el Empleador recibe el pedido de reunirse, aunque las partes intentarán reunirse tan pronto como sea posible durante esos tres (3) días. Cualquier parte puede referirse a la paga por exposición al peligro como uno de los temas de tal reunión, aunque se entiende que no hay ningún compromiso implícito o expreso en cuanto al mismo por medio de este Acuerdo.
3. El Sindicato puede solicitar una reunión con el Empleador para hablar sobre temas relacionados con COVID aparte de aquellos detallados en el párrafo 2 arriba. Las partes deberán reunirse en un período de tiempo razonable después que se haya hecho el pedido, sin exceder diez (10) días de negocios, para hablar sobre las preocupaciones a menos que ambas partes lleguen a otro arreglo, y generalmente no más de tres (3) representantes de cualquier parte pueden participar en dicha reunión a menos que ambas partes lleguen a otro arreglo.
4. Las partes acuerdan crear un comité de Covid-19 que incluya tres (3) representantes de cada parte, y este comité debe en general ser los participantes en reuniones relacionadas con Covid entre las partes descritas arriba a menos que sea poco práctico para ellos hacerlo.
5. De presentarse un desacuerdo sobre la interpretación y /o implementación de este Acuerdo, cualquier parte debe referir tal desacuerdo al comité Covid-19 mencionado arriba. Tal pedido por parte del Sindicato debe hacerse ante el Administrador de la facilidad; tal pedido por parte de la facilidad debe hacerse al representante designado por el Sindicato. Cualquier parte que reciba tal pedido responderá al mismo en menos de cuarenta y ocho (48) horas después de recibirlo para acordar una fecha de reunión que sirva a ambas partes. Dependiendo de la disponibilidad, las partes harán todo esfuerzo

para acordar tal fecha de reunión en menos de cinco (5) días de negocio después que se haga el pedido. Cualquier parte también puede pedir ayuda del Servicio de Mediación y Conciliación Federal (FMCS) si los asuntos no se resuelven por medio del comité de arriba. No se podrán hacer quejas en relación a los términos de este Acuerdo presentados en el párrafo 1 de arriba, aunque los alegatos de violaciones de otros párrafos sí están sujetos al proceso de quejas.

6. Toda esta carta adicional deberá terminar cuando ya no apliquen todas las diferentes normas referidas en el párrafo 1 arriba como lo determinen las autoridades locales, estatales y/o federales. Se entiende que algunas de estas normas mencionadas arriba podrían determinarse como no aplicables ante de eso, y cuando se determine que una norma en particular ya no aplica (por parte de las autoridades locales, estatales, y/o federales), no seguirá siendo una provisión relevante en esta carta adicional.

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 Culpabilidad** – ¿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, órdenes 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.