

ACUERDO

entre

LOCAL 5030

**Los Profesionales de Salud y Empleados Aliados
AFT/AFL-CIO**

Y

CENTRO MÉDICO de PALISADES

SERVICIO Y MANTENIMIENTO

Edición en español

01 de junio de 2014 hasta 31 de mayo de 2017

TABLA DE CONTENIDO

	<u>Página</u>
ACUERDO Y ATESTIGUA	1
1. RECONOCIMIENTO (1.1 – 1.5)	1
2. OFICIO DE LA UNIÓN Y LISTA DE COMPROBANTES	2
2.1 Condiciones de empleo	3
2.2A Estado de prueba	2
2.2B Derecho del Centro Médico durante estado de prueba	3
2.3 Cuotas/Tarifas de membrecía	3
2.4 Notificación del Centro a la Unión	3
2.5 Lista actualizada de empleados	3
2.6 Compromiso de la Unión	3
2.7 Deducciones de nómina para el Comité sobre COPE de HP AE	4
3. REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE LA UNIÓN	4
3.1 Investigación de quejas	4
3.2 Tablón de anuncios	4
3.3 Buzón para el uso de la Unión	4
3.4 Permiso para asistir en reuniones del Comité del Manejo de Labor y reuniones de quejas	4
3.5 Orientación de nuevos empleados	4
3.6 Derechos de dirigentes sindicales elegidos	4
4. REPRESENTANTES	5
4.1 Derecho de la Unión para designar representantes	5
4.2 Autoridad de representantes designados	5
4.3 Los representantes y huelgas	5
4.4 Correspondencia	5
5. ANTIGÜEDAD	5
5.1. Definición de antigüedad	5
5.2 Antigüedad y despidos	5
5.3 (A-F) Despido/Reducción de horas	6
5.4 Recontratado	8
5.5 (A-G) Empleo terminado y antigüedad ganada	9
5.6 Lista de antigüedad	9
6. PERMISO DE AUSENCIA	9
6.1 Permisos permitidos	9
6.2 Permiso por razones personales	10
6.3 Permiso educativo	10
6.4 Permiso militar	10
6.5 Permiso de familia	10
6.6 Solicitud de permisos	11

6.7	Derecho de volver a trabajar después de expiración de período de licencia	11
6.8	Permiso por lesión o enfermedad	11
6.9	Permisos impagados y beneficios	12
6.10	Condiciones de permisos impagados	12
7.	DESPEDIDA Y DISCIPLINA	12
7.1	Causa para despedida y disciplina	12
7.2	Información sobre despedidas, suspensiones o acciones disciplinarias	12
7.3	Agravios	12
7.4	Plazos de tiempo	12
7.5	Conferencias disciplinarias	13
7.6	Tiempo para imponer disciplina	13
8.	AGRAVIO Y ARBITRAJE	13
8.1	Pasos de Agravio	13
8.2	Forma de presentar agravios	14
8.3	Contesta del Centro Médico sobre agravios	14
8.4	Decisión del árbitro	14
8.5	El árbitro e interpretación de las disposiciones del acuerdo	14
8.6	Honorarios del árbitro	14
8.7	Definición de “días” para este Artículo	14
8.8	Limites de tiempo	14
8.9	Tiempo para oír agravios presentados	14
8.10	Asistencia a reunión de Paso 1 del agravio	14
9.	HUELGAS Y CIERRES PATRONALES	15
9.1	Regulaciones sobre huelgas y cierres patronales	15
9.2	Violación de Sección 9.1	15
9.3	Derecho del Centro Médico de imponer medidas de disciplina	15
9.4	El Centro Médico y bloqueos	15
10.	NO DISCRIMINACIÓN	15
10.1	Empleados y la discriminación	15
11.	PROVISIÓN DE POSICIONES VACANTES	15
11.1	Publicación de posiciones vacantes	15
11.2	Empleados y transferencias	16
11.3	Copias de ofertas de trabajo	16
11.4	Período para volver a última posición después de promoción	16
11.5	Solicitud de otras posiciones después de aceptar un nuevo puesto	16
11.6	Fijaciones de trabajo	16
12.	NOTIFICACIÓN	16
12.1	Dirección para correspondencia para la Unión	16
13.	SEPARABILIDAD	17
13.1	Resultado de violación de cualquier disposición del acuerdo	17
14.	HORARIOS DE TRABAJO Y SOLICITUDES DE TIEMPO	17
14.1	Publicación de horarios de trabajo	17
14.2	Emergencias y turnos de trabajo	17
14.3	Empleados de enfermería	17
14.4	Deber del Centro Médico para llenar posiciones vacantes	17

14.5	Uso de personal de agencia externa	18
14.6	Empleados que trabajan fines de semana	18
15.	CLASIFICACIÓN DE EMPLEADOS	18
15.1	Empleados de Tiempo Completo	18
15.2	Empleados de Tiempo Parcial I	18
15.3	Empleados de Tiempo Parcial II	18
15.4	Beneficios de empleados de Tiempo Parcial y Tiempo Parcial II	18
15.5	Empleados Per Diem	19
16.	DIFERENCIAL DE CAMBIO	19
16.1	Segundo y tercer cambio	19
16.2	Diferencial y tiempo compensado	19
16.3	Horas de más durante el segundo tercer cambio	19
16.4	Cambios divididos y programados	19
16.5	Aplicación de cambio diferencial	19
17.	SALARIOS Y RECONOCIMIENTO DE EXPERIENCIA	19
17.1	Grados IV-VIII	19
17.2	Negociación de aumentos de salario	21
17.3	Empleados de tiempo completo y tiempo parcial	21
17.4	Empleados con nuevo cargo	22
17.5	Empleados requeridos a trabajar en puestos de mayor clasificación	22
17.6	Programa de Preceptor	22
17.7	Diferencial para Ingeniero de Sello Azul	22
18.	VACACIONES	22
18.1	Empleados de tiempo completo con 1 año de servicio	22
18.2	Empleados de tiempo completo con 5 años de servicio	23
18.3	Empleados de tiempo completo con 10 años o más de servicio	23
18.4	Empleados de tiempo parcial I	23
18.5	Solicitud de vacaciones	23
18.6	Vacaciones programadas	23
18.7	Renuncias	24
18.8	Programa de pago de vacaciones	24
19.	DÍAS DE FIESTA	24
19.1	Empleados de tiempo completo y derecho a días de fiesta	24
19.2	Empleados de tiempo completo y días personales	25
19.3	Empleados de Tiempo Parcial I	25
19.4	Derecho del Centro Médico para requerir que un empleado trabaje durante un día de fiesta	25
19.5	Tiempo y medio	25
19.6	Día de fiesta que cae durante las vacaciones de un empleado	25
19.7	Pago para días de fiesta	26
20.	TIEMPO ACUMULADO POR ENFERMEDAD/LESIÓN	26
20.1	Acumulación de tiempo	26
20.2	Beneficios de Incapacidad Temporal del Estado	26
20.3	Prueba de enfermedad	27
20.4	Empleados de Tiempo Parcial I y horas acumuladas	27
20.5	Tiempo acumulado no utilizado	27

20.6	Uso de tiempo acumulado para enfermedad o lesión	27
20.7	Acumulación de tiempo durante permiso de ausencia	27
20.8	Lesiones o enfermedades conectadas con el trabajo	28
20.9	Compra de tiempo acumulado	28
20.10	Bono por asistencia perfecta	28
21.	DERECHOS DE GESTIÓN	28
21.1	Derechos del Centro Médico	28
21.2	Notificación en cambios de políticas y prácticas	28
21.3	Cambios en trabajos	28
22.	HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS	29
22.1	Objetivo de artículo	29
22.2	Semana de trabajo básica	29
22.3	Definición de horas extraordinarias	29
22.4	Derecho del Centro Médico para exigir que empleados trabajen horas extraordinarias. Horas extraordinarias voluntarias y obligatorias	29
22.5	Tiempo de descanso durante un turno	30
22.6	Requisitos de trabajo de fin de semana	30
22.7	Pago de diferencial por horas adicionales durante un fin de semana	31
23.	PRESENTACIÓN Y PAGO POR GUARDIA	31
23.1	Empleados, presentación y pago	31
23.2	(A-E) Guardia y pago	32
24.	AUSENCIA CON PAGO	32
24.1	Días libres por fallecimiento de un miembro de familia	33
24.2	Servicio de jurado	33
24.3	Empleados de tiempo parcial 1 y pago de luto	33
25.	PENSIÓN – RETIRO	33
25.1	Beneficio de pensión	33
25.2	Plan de aportaciones	34
26.	SEGURO	34
26.1	Seguro de salud	35
26.2	Seguro de vida	35
26.3	Plan de medicamentos recetados	36
26.4	Plan dental	37
26.5	El derecho del Centro Médico de cambiar compañías de seguro	37
27.	ORIENTACIÓN, DESARROLLO DEL PERSONAL Y EL COSTO DE LA MATRÍCULA	38
27.1	Orientación y programas de desarrollo	38
27.2	Costo de la matrícula	38
28.	UNIFORMES Y BATAS DE LABORATORIO	38
28.1	Previsión de uniformes para los empleados	38
29.	CAMBIO MÚLTIPLES-COMPENSACIÓN	39
30.	ARCHIVOS DE PERSONAL	39
30.1	Acceso a archivo de personal	40
30.2	Descripciones de puestos de trabajo	40
31.	COMITÉ DE LABOR-GENERAL	40
32.	CAMBIOS FLEXIBLES	40

33. COMIDAS DE EMPLEADOS	41
34. SEGURIDAD Y SALUD	41
34.1 Seguridad en lugar de trabajo	41
34.2 Trabajos y peligro	41
34.3 Formación de comité conjunto	41
35. DOTACIÓN DE PERSONAL	41
35.1 General	41
35.2 Pautas reglamentarias de dotación de personal	41
35.3 Pautas de dotación de personal del Centro Médico	41
35.4 Comité consultivo	42
35.5 Resolución de conflictos	42
36. FECHA DE VIGENCIA Y TERMINACIÓN	44
Horarios de Salarios para Servicio y Mantenimiento	45
Apéndice A	48
Nota Adicional – Trabajo de la Unidad de Negociación	50
Nota Adicional – Bajo Censo	51
Nota Adicional – Comité Consultivo	52
Nota Adicional – Programación de Empleados Per Diem para Asistente de Enfermería, Servicios de Comida y Servicio de Limpieza	53
Nota Adicional	54
Nota Adicional al Contrato de Servicio y Mantenimiento	55
Nota Adicional	56
Nota Adicional – Programación de Empleados de Sala de Caldera y/o Limpieza	57
Nota Adicional – Departamento Dietético	58
Nota Adicional	59
Nota Adicional	60
Nota Adicional – Títulos de Trabajo	61

ACUERDO

Este acuerdo hecho el primero de junio de 2014 por y entre Palisades Medical Center (Centro Médico de Palisades), de aquí en adelante referido como el "Centro Médico" y Health Professionals and Allied Employees, (Los Profesionales de Salud y Empleados Aliados), American Federation of Teachers, (Federación Americana de Maestros), AFL-CIO, denominada en lo sucesivo como la "Unión".

ATESTIGUA

Puesto que, es la intención y el propósito de las partes aquí de mantener, promover y mejorar las relaciones industriales y económicas entre el Centro Médico y sus empleados y para establecer un entendimiento básico relativo a los incrementos de salarios, las horas de trabajo y otras condiciones de empleo.

Ahora, por lo tanto, las partes mutuamente acuerdan lo siguiente:

1. EL RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

- 1.1 El Centro Médico reconoce a la Unión como el único y exclusivo agente de negociación en nombre de todos los empleados de la unidad de negociación colectiva.
- 1.2 La unidad colectiva de negociaciones se define como; todos los que trabajan tiempo completo, tiempo parcial regular y empleados de servicios per diem (por día) y los empleados de mantenimiento incluyendo los ayudantes de dietéticos, los cocineros, ayudantes de cocineros, asistentes de dietistas, empleados de almacén, transportistas, persona de mantenimiento, asistentes de caldera, los limpiadores-trabajo ligero y los limpiadores-trabajo pesado, asistentes de enfermeras, los ayudantes de CSR, los técnicos de las salas de operaciones, los técnicos de monitores y los ayudantes de lino; pero, excluyendo a todos los empleados profesionales, empleados técnicos, empleados administrativos, empleados directivos, guardias y supervisores como definido en el Acto.
- 1.3 En el caso de que una operación entera o cualquier parte de ella es absorbida por quiebra o juicio de quiebra, tal operación seguirá siendo sujeta a los términos y condiciones de este acuerdo mientras el cual exista.

En el caso de una adquisición del Centro Médico o una fusión del Centro Médico, este acuerdo y sus términos y condiciones serán vinculantes para todas las partes, incluyendo la entidad sucesora, por la vida de eso, en la medida legalmente permitida.

- 1.4 Los términos "empleado" o "empleados" utilizados en este acuerdo se refieren a aquellos en la unidad de negociación establecida en la Sección 1.2 de este acuerdo.

- 1.5 El Centro Médico y la Unión están de acuerdo con lo siguiente para los términos de este acuerdo actual: El Centro Médico no podrá hacer valer o impugnar la posición de supervisor o no-supervisor de Enfermeras Registradas, Enfermeras de Carga, empleados Mayores o Principales como definido en el Artículo 2(11) del National Labor Relations Act (Acto de Relaciones Laborales Nacional).

Las funciones de trabajo de Enfermeras Registradas, Enfermeras de Carga, empleados Mayores o Principales en el Centro Médico no serán consideradas funciones supervisoras/gerente como definido por el National Labor Relations Board (Junta Nacional de Relaciones Laborales). Este acuerdo expirará en el último día de este acuerdo actual y no interfiere con los futuros derechos del Centro Médico según la ley.

Trabajo de la unidad de negociación no se asignará a los empleados que no pertenecen a la unidad de negociación si dicha asignación daría como resultado la reducción de horas, despedido o supresión de las posiciones de los miembros de la unidad de negociación. Esto no limita la capacidad del Centro Médico para entrenar y desarrollar a empleados o mantener la eficiencia de la operación.

2. OFICIO DE LA UNIÓN Y LISTA DE COMPROBANTE:

- 2.1 Será una de las condiciones de empleo de todos los empleados del Centro Médico cubiertos en este acuerdo que son miembros de la Unión de buena reputación en la fecha de vigencia de este acuerdo seguirán siendo miembros de buena reputación y los que no son miembros dentro de la fecha de vigencia de este acuerdo serán, a los treinta días de calendario siguientes a la fecha efectiva de este acuerdo, hechos y permanecerán miembros de buena reputación en la Unión.

Será también una condición del empleo que todos los empleados cubiertos por este acuerdo y dado empleo el día o después de su fecha efectiva se les harán, el día treinta (30) del calendario siguiente a tal empleo, y permanecerán miembros de posición buena dentro de la Unión. Donde la fecha efectiva del acuerdo se hace retroactiva, la fecha en que se lleva a cabo se sustituirá en lugar de la fecha efectiva.

El fracaso de cualquier persona de hacerse un miembro de la Unión en el tiempo requerido obliga al Centro Médico, previa notificación por escrito de la Unión a tal efecto, y siempre que la membresía a la Unión estaba disponible en los mismos términos disponibles para otros miembros, para descargar a tal persona.

Además, el fracaso de cualquier persona de mantener su membresía en buena reputación como requerido aquí, según la notificación por escrito al Centro Médico por la Unión, obliga al Centro Médico despedir a esa persona.

- 2.2A Los empleados (los Per Deim vean apéndice A #3) estarán en estado de prueba por un período de noventa (90) días de calendario. Este período de prueba puede ser

aumentado por treinta (30) días más según la opción del Centro Médico con noticia a la Unión. El aumento y el uso de los beneficios no serán afectados por esta extensión de treinta (30) días.

2.2B El Centro Médico tendrá el derecho de despedir a los empleados durante su período de prueba con o sin causa, y tal despido no estará sujeto a los procedimientos de queja ni arbitraje de este acuerdo. Al cumplir satisfactoriamente el período de prueba, los empleados serán puestos en una lista de superioridades, según la fecha en que se empieza el empleo. Durante el periodo de prueba del empleado, no será dado el derecho a los beneficios según este acuerdo, excepto como estipulado mas adelante.

2.3 Al recibir la autorización por escrito de un empleado, el Centro Médico consiente en descontar de cada cheque de sueldo, las cuotas/tarifas de membrecía tales sumas como se fijarán de acuerdo con los estatuas y la constitución de la Unión durante el término de este acuerdo y de cualquiera prórroga o extensión de este acuerdo.

El Centro Médico consiente que le mandará a la Unión, el día 25 del mes siguiente al mes en que las cuotas fueron colectadas, un cheque que representa tales cuotas tales de la Unión y una lista de nombres de los empleados de quienes las deducciones de cuotas fueron hechas, la cantidad descontada, los incrementos de sueldo por hora y el numero de horas trabajadas.

Toda información será proporcionada a la Unión por copia impresa y en forma de disquete de computadora compatible con las especificaciones dadas por la Unión.

2.4 El Centro Médico consiente a la notificación a la Unión cada mes, por medio de una lista comprobante de los empleados nuevas, incluyendo el domicilio, la clasificación, el incremento de sueldo, el numero de la Seguridad Social y la fecha de nacimiento de cada uno de ellos. El Centro Médico también informara a la Unión de los cambios de la posición de los empleados sobre la nomina (Ej. los que trabajan todo el tiempo cambiando a parte de tiempo, los que toman licencia, etc.) y las deposiciones de la nomina.

El Centro Médico les suplirá a los empleados nuevos, una forma de autorización para hacer descuentos, suplida por la Unión, al fin de los treinta (30) días de empleo y le re-enviara la firma de autorización firmada a la oficina de la Unión.

2.5 El Centro Médico proveerá una lista actualizada de empleados de la unidad de negociación sobre una base de seis meses, en enero y julio de cada año. Tal lista contendrá nombres en orden alfabético, direcciones, clasificaciones, posición, departamento y fecha de contratación.

Toda la información será proporcionada a la Unión por copia impresa y en forma de disquete de computadoras, compatible con las especificaciones de la Unión.

- 2.6 La Unión se compromete a indemnizar y mantener al Centro Médico inofensivo de cualquier recuperación de los daños y perjuicios sufridos por razón de las medidas adoptadas en virtud del presente artículo.
- 2.7 El Centro Médico proporcionará deducciones de nómina para el Comité sobre Educación Política (COPE) de HPAE. Al recibir una autorización de descuento voluntaria, debidamente autorizada, el Centro Médico deducirá tal cantidad de dinero autorizada por empleados para el fondo de acción política de la Unión llamado COPE. La cantidad de dinero deducido de los salarios de los empleados y una lista detallada de tales retenciones se remitirá a la Unión de no menos de una vez por mes y más tarde un mes después de las deducciones.

3. REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE LA UNIÓN

- 3.1 Los representantes de la Unión pueden entrar al Centro Médico con el fin de investigar a las quejas y de determinar si se están cumpliendo las disposiciones del presente acuerdo, siempre que no exista ninguna interferencia con el cuidado del paciente o la interrupción del trabajo o la administración del Centro Médico y siempre, que antes de entrar al Centro Médico adecuado, primero deberán obtener autorización de un representante designado del Centro Médico.
- 3.2 El Centro Médico proporcionará un tablón de anuncios en las siguientes áreas: primer piso cerca de la entrada de empleado, segundo piso cerca el reloj de tiempo, vestuario del departamento de Dieta, y el quinto piso. Se entiende que, debido a posibles renovaciones podrían cambiar estas ubicaciones. Dicha junta de boletín tendrá una puerta de vidrio que puede ser bloqueado para el uso exclusivo de la Unión, siempre que ningún material despectivo o político es publicado al respecto. La Unión deberá proporcionar el Centro Médico con una copia de todo el material que va ser publicado por la Unión simultánea con su ser publicado.
- 3.3 El Centro Médico suplirá un buzón para el uso de la Unión, que se pueda cerrar, que estará situado cerca del reloj que indica las horas de entrada y salida de los empleados.
- 3.4 Los empleados que asistan a las reuniones del Comité del Manejo de Labor y a las reuniones de quejas durante las horas de trabajo, según su horario, se les permitirá ese tiempo sin que pierdan sueldo por el propósito de asistir a estas reuniones. Tal tiempo de trabajo usado en asistir a estas reuniones se considera como tiempo trabajado cuando se calcula el sobresueldo.

- 3.5 Orientación de Nuevos Empleados: a la Unión se le dará la oportunidad de abordar a nuevos empleados como parte formal del proceso de la orientación. La Unión proporcionará al empleador con la agenda de dicha presentación.
- 3.6 Reconociendo la necesidad de la Unión para llevar a cabo negocios y la posibilidad de que sus oficiales podrían ser elegidos de cualquiera de las tres (3) unidades de negociación, los dirigentes sindicales debidamente elegidos o su designado (que debe venir fuera de la unidad el funcionario del trabajo, a menos que ningún designado fuera de la unidad es apropiado) se permitirá un total de cincuenta (50) días de trabajo cada año. Estos días serán limitados para las empresas de la unión local, conferencias, propósitos educativos, y reuniones de la Unión.

La Unión programará este tiempo dos semanas por adelantado a través de la División de Recursos Humanos.

Gestión, en la medida como sea posible, no indebidamente negará peticiones debido a imprevistos ocasionales. Este tiempo se contará como tiempo trabajado.

4. REPRESENTANTES

- 4.1 El Centro Médico reconoce el derecho de la Unión para designar representantes en tal número que sean necesarias para el cumplimiento de este acuerdo, pero no exceder de veinte (20) representantes incluyendo un presidente.
- 4.2 La autoridad de los representantes designados por la Unión se limita a, y no sobrepasará, los deberes y actividades siguientes:
- A. La investigación y la presentación de quejas en conformidad con la disposición del acuerdo de negociación colectiva.
 - B. La transmisión de este tipo de mensajes y la información que se originan con, y están autorizados por el sindicato local o sus funcionarios.
 - C. Los representantes de la Unión harán su mejor esfuerzo para informar a su supervisor cuando dejan su área de trabajo para llevar a cabo negocios de la Unión y cuando esperan volver.
- 4.3 Los representantes no tienen ninguna autoridad de declararse en huelga, ni en ninguna otra acción que interrumpa la función del Centro Médico, con excepción de lo autorizado por la acción oficial de la Unión.
- 4.4 Toda la correspondencia dirigida al Centro Médico para el Presidente de la Unión será dirigida al Presidente.

5. ANTIGÜEDAD

- 5.1 Antigüedad se define como la duración del servicio continuo con el Empleador desde la fecha de la última contratación.

- 5.2 Independientemente de su antigüedad, los representantes, incluyendo al Presidente, serán los últimos despedidos y los primeros recontratados, siempre que están calificados para llenar esos puestos de trabajo que están disponibles para ellos.

5.3 DESPIDO/REDUCCIÓN DE HORAS

- A. Si se hace necesario una suspensión o rebaja de empleo, el tiempo anticipado por la cual se hacen se les enviarán a la Unión. Tal notificación será dada tan pronto como sea posible.

Una aviso de despido de un mínimo de doce (12) días del calendario se le dará a la Unión, los empleados afectados y a aquellos que podrían verse afectados excepto en los casos de un despido no planificado.

Un despido no planificado se define como circunstancias que hacen el Centro Médico incapaz de funcionar en totalidad o en parte y que el Centro Médico no tiene avance aviso, como en caso de fuego, inundación, explosión, fallo de equipo, guerra, acto de Dios u otro desastre.

- B. A petición de la Unión, el Centro Médico se reunirá con la Unión para discutir cualquier asunto que la Unión tenga en relación con despido o reducción de horas.
- C. En caso de un despido en un área en particular de cuidado de pacientes (unidad o departamento), despido será según la antigüedad de todos los empleados del Centro Médico en el área de cuidado de pacientes que será afectado siempre que los restantes empleados tienen la habilidad y la capacidad para realizar el trabajo restante disponible. El Centro Médico no puede ser arbitrario en la evaluación de la habilidad y la capacidad de los empleados para realizar el trabajo restante disponible.
- D. En caso de un despido, se aplicará el siguiente procedimiento a un empleado afectado por orden de antigüedad de todo el Centro Médico.
1. El Centro Médico, primero buscará voluntarios, si no hay voluntarios, entonces,
 2. El empleado afectado de más antigüedad se le ofrecerá la opción de cualquier posición vacante para el que tiene las cualificaciones y habilidades para realizar el trabajo. En lugar de denegar un empleado el derecho a moverse a una posición vacante que el empleado tiene la mayoría pero no todos los requisitos necesarios, el Centro Médico hará su mejor esfuerzo en una base de caso-por-caso para permitir que el empleado tenga un período de formación razonable en la posición vacante.
 3. Si el empleado rechaza a una vacante comparable (mismo turno, clasificación (es decir, tiempo parcial o tiempo completo), cargo y salario) posición, ella o él se colocará en una situación de despido.

4. Si no hay posiciones comparable puestos vacantes para los que él trabajador afectado tiene la capacidad de realizar, el empleado tiene el derecho de desplazar (a otro empleado de su posición) como sigue, siempre que tiene las habilidades y capacidades para realizar el trabajo. En lugar de negar a un empleado un desplazo solicitado en una posición que el empleado tiene más, pero no todos los requisitos necesarios, el Centro Médico hará sus mejores esfuerzos en una base de caso-a-caso para permitir que ese empleado tenga un período de formación razonable en la posición.

Después que un empleado ha finalizado el período de formación razonable y él o ella no es capaz de realizar el trabajo, entonces él o ella puede continuar sus derechos de despido como por Artículo 5.3 D.

- a) Un empleado de tiempo completo puede desplazar el empleado que tiene menos antigüedad de los que trabajan tiempo completo o menos antigüedad de los que trabajan tiempo parcial, a la opción del empleado afectado.
- b) Un empleado de nivel primero (1) que trabaja tiempo parcial solamente puede desplazar a otro empleado que trabaja tiempo parcial de nivel I o II. Un empleado de tiempo parcial de nivel II solamente puede desplazar a otro empleado de tiempo parcial de nivel II.
- c) Un empleado despedido es elegible para trabajar en la lotería de puestos per diem (por día).
- d) El empleado de mayor puede desplazar al empleado menos antigüedad en el mismo turno y en la misma clasificación (es decir, tiempo completo o tiempo parcial). Si no hay un empleado con menos antigüedad en el mismo turno y en la misma clasificación que el empleado al que el empleado pueda desplazar, entonces,
- e) viendo los empleados en los otros cambios como un grupo, el empleado de mayor puede desplazar al empleado con menos antigüedad en este grupo en el mismo título del trabajo.

5. Si el empleado escoge no desplazar a la persona con menos antigüedad en la unidad de negociación en virtud del Artículo 5.3 (D) (4), el empleado habrá sido considerado que ha renunciado a sus derechos de desplazar y se colocará en una situación de despido.

6. Cada empleado afectado tendrá dos (2) días de trabajo desde la fecha de la noticia de despido y de las opciones de desplazar, en los cuales le puede avisar al Centro Médico si piensa desplazar o no.

7. Todos los despedidos se producirán en la fecha designada el despido siempre que se ha dado el aviso correspondiente. Derechos de desplazar no serán afectados por el despido. Empleados que están en proceso de ejercicio de la opción de desplazar después de la notificación de despido y que desplazan con éxito tendrán derecho a utilizar tiempo acumulado pero no utilizado de vacaciones, días de fiesta, o días personales por tiempo perdido de trabajo debido a un retraso en el proceso, hasta un total de diez (10) días.

8. El Centro Médico enviará notificación de despido a los empleados afectados por entrega personal en el Centro Médico o por correo certificado y ordinario a la dirección proporcionada por el empleado. Será la responsabilidad del empleado para proporcionar una dirección en la que el empleado pueda ser alcanzado de manera oportuna acerca del envío de la notificación por el Centro Médico.

9. La acumulación, el mantenimiento y el uso de antigüedad y beneficios será el mismo como si un empleado se encontraba en una licencia sin goce de sueldo.

E. En el caso de una reducción de horas en un departamento o unidad, el Centro Médico primero buscará voluntarios, entonces:

1. El empleado con menos antigüedad de la unidad o del departamento tendrá sus horas reducidas, siempre que los restantes empleados tengan las habilidades y la capacidad de realizar el trabajo restante disponible.
2. Si el empleado no quiere tomar una reducción de horas, será ofrecido la opción de aceptar cualquier posición vacante para el cual él o ella posee la habilidad y la capacidad.
3. Si no hay posiciones vacantes y comparables para las cuales el empleado tenga la capacidad de realizar, el empleado afectado puede desplazar al empleado con mínima antigüedad en su turno, siempre que tenga las habilidades necesarias y la capacidad para realizar el trabajo. El empleado afectado solamente puede desplazar a una posición cuyo horario es de menos de o igual a las horas regulares de la posición del empleado que está haciendo el desplazo.
4. Un empleado que elige no a 1) desplazar 2) aceptar la posición comparable vacante, o 3) aceptar una reducción de horas, se colocará en una situación de despido

- F. Ningún per diem (empleado contratados por día) se utilizará para reemplazar a un empleado cuyas horas se han reducido. Esta disposición no afecta el derecho del Centro Médico para contratar y utilizar Per Diems.
- 5.4 RECONTRATADO: Empleados en estado de recontratado tendrán la primera preferencia para cualquier posición vacante para que tienen la capacidad y conocimientos para realizar. Los empleados serán recontratados en el orden inverso en el que fueron despedidos.
- 5.5 El empleo se considerará terminado y la antigüedad ganada será juzgada rota bajo las circunstancias siguientes:
- A. Cuando un empleado es despedido por un período continuo equivalente a su tiempo de servicio o un (1) año, lo que ocurra primero.
 - B. Cuando un empleado esta despedido por causa.
 - C. Cuando un empleado deja su trabajo.
 - D. La ampliación de un permiso para estar ausente sin notificación previa a su gerente.
 - E. La aceptación de nuevo empleo mientras que está en un permiso de ausencia, o cualquier empleo mientras que está en un permiso de ausencia por licencia personal, que sirve como sustituto del turno de trabajo regular del empleado en el Centro Médico.
 - F. Cuando recontratado después de despedido, el Centro Médico les mandará notificación a los empleados por medio de correo certificado o por medio de telegrama a la última dirección que aparece en los registros del Centro Médico.

Si en tres (3) días, de recibir dicha notificación, el empleado no responde, la posición puede llenarse permanentemente. Si él empleado entra en contacto con el Centro Médico dentro de diez (10) días después de la notificación, él o ella entonces tiene derecho a ser contratado para la siguiente posición disponible. Si durante este período, el empleado falta de ponerse en contacto con el Centro Médico, él o ella se considerará como que ha renunciado voluntariamente

- G. Cuando un empleado no ha devuelto para trabajar dentro de seis (6) meses desde la fecha que estaban listos para regresar de un permiso de ausencia, pero en ningún caso más de dieciocho (18) meses desde la fecha de inicio de la licencia.

- 5.6 El Centro Médico mantendrá una lista de antigüedad, mostrando los nombres de empleados, fecha de contratación, clasificación y departamento y mantendrá dicha lista actual. El Centro Médico proporcionará una copia de dicha lista a la Unión cada seis (6) meses.

6. PERMISO DE AUSENCIA

- 6.1 Cualquier permiso de ausencia no será negado sin razón a un empleado que ha cumplido seis (6) meses de empleo.

Para los efectos de este Artículo, los permisos de ausencias serán divididas en dos categorías: permisos de ausencia remunerados y permisos de ausencias no remunerados.

Las permisos de ausencia pagados deben incluir: permiso médico (incluso baja de maternidad), deber de jurado (Artículo 24.2), y luto (Artículo 24.1 y 24.3). Cuando se toma una licencia médica, tiempo acumulado por enfermedad/lesión (Artículo 20) puede utilizarse en conjunción con beneficios de Discapacidad del Estado, tan se desea. Una licencia por enfermedad, lesión, discapacidad, o combinación de los mismos, no debe exceder seis (6) meses a partir del primer día de ausencia y podrá prorrogarse por otros seis meses a la opción del Centro Médico.

Los permisos de ausencia impagados deben incluir: permiso personal, permiso militar, permiso educativo y permiso de asuntos de familia. El permiso médico se hace impagado si el tiempo acumulado por enfermedad o lesión no está disponible. El deber de jurado se hace impagado después de exceder un período de tres (3) semanas.

Un empleado que obtiene cualquier permiso de ausencia por razones falsas estará sujeto a la disciplina/despida.

- 6.2 Un permiso de ausencia por razones personales no será negado sin razón, después de completar un (1) año de empleo, siempre que la operación de los involucrados departamento/unidad lo permita.

DURACIÓN DE SERVICIO

Un año o más

DURACIÓN DE AUSENCIA

45 días

Vacaciones y acumulaciones personales podrán tomarse en conjunto con un permiso personal sólo cuando la operación de los involucrados departamento/unidad lo permita.

- 6.3 Un permiso educativo que no debe exceder un (1) año no será negado sin razón a cualquier empleado que ha cumplido un año de empleo.
- 6.4 El permiso militar se debe conceder de acuerdo con la ley aplicable.
- 6.5 El permiso de familia se debe conceder de acuerdo con la ley aplicable. En caso del cuidado de niños recién nacidos, el tiempo se debe conceder no exceder un total de seis (6) meses (incluso el tiempo de permiso de familia), comenzando con el primer día de la ausencia y podrá ser prorrogado por un período adicional de seis (6) meses a la opción del Centro Médico. Este párrafo no debe interpretarse como el otorgamiento de beneficios de salud más allá de la ley de licencia familiar.
- 6.6 Siempre que sea posible, una solicitud para un permiso de ausencia se presentarán al Centro Médico treinta (30) días antes del comienzo de la licencia que se busca. El Centro Médico deberá responder por escrito a todas las solicitudes dentro de siete (7) días, excluyendo los sábados, domingos, días de fiesta, después de haber recibido la solicitud. Si se deniega el permiso de ausencia, el Centro Médico notificará a la Unión, por escrito, dentro de veinticuatro (24) horas del tiempo en el que el empleado es notificado.
- 6.7 A la expiración de un período de licencia como se mencionan a continuación, el empleado tendrá derecho de volver a trabajar en la misma posición sin pérdida de antigüedad previamente acumulada. A la expiración de un período de licencia más de cómo se mencionan a continuación, el empleado tendrá derecho a volver a trabajar en la misma posición, si está disponible, o la primera vacante en otra posición para que él o ella está calificada, sin pérdida de antigüedad previamente acumulada, hasta que haya una vacante en su antigua posición disponible.

DURACIÓN DE SERVICIO

GARANTÍA DE POSICIÓN

1 año o más pero menos de 12 años	90 días
12 años o más pero menos de 25 años	120 días
25 años o más	150 días

El Centro Médico hará sus mejores esfuerzos para llenar la posición sobre una base temporal por la duración entera del permiso para estar ausente de un empleado. Después del período durante para que está garantizada la posición, como se indicó anteriormente, o cuando ha terminado el empleo del sustituto temporal, lo que sea más tarde, el Centro Médico puede llenar la posición en una base permanente.

El Centro Médico puede publicar tal posición antes de la fecha de vencimiento del período de tiempo garantizado establecido anteriormente. Si la posición no se ha llenado cuando el empleado es capaz de volver a la expiración de la licencia, el empleado tendrá el derecho de volver a su posición anterior.

- 6.8 Un empleado que no puede trabajar debido a alguna lesión o enfermedad relacionada con su empleo en el Centro Médico se le concederá un permiso de ausencia que no excederá de dieciocho (18) meses.
- 6.9 Empleados en un permiso para estar ausente impagado no se acumularán beneficios, excepto como notado en artículo 26.1.3 (permiso impagado para estar ausente por razones médicas sólo). Empleados que están en permiso de ausencia pagada seguirán acumulando beneficios durante los primeros treinta (30) días de su ausencia. Después de los primeros treinta (30) días de un permiso de ausencia pagado, los empleados no seguirán acumulando beneficios como se señala Artículo 26.1.3. Empleados en permiso de Compensación de Trabajador (como se menciona en Artículo 6.8) seguirán acumulando beneficios para toda la duración entera del permiso. Empleados en permiso por razones personales no acumularán beneficios. Para los efectos de este Artículo la palabra "beneficios" se refiere al tiempo acumulado por enfermedad/herida, días de vacaciones y días personales. Durante los primeros treinta (30) días después del regreso del empleado a trabajar sobre el vencimiento de un permiso aprobado, el empleado no se le permitirá usar cualquier días de vacaciones o días personales programados. Días personales de emergencia y tiempo acumulado por enfermedad/herida están específicamente excluidos de esta limitación
- 6.10 Un permiso para estar ausente impagado se debe conceder a un empleado con dos (2) años de servicio para trabajar tiempo completo para HPAAE. Este permiso se limitará a un máximo de seis (6) meses y la requisita por la licencia tiene que estar por moda escrito. La Unión hará el esfuerzo de dar treinta (30) días de aviso del permiso. Es entendido, sin embargo, que en algunas circunstancias la Unión no será capaz de dar un aviso de treinta (30) días. En esos, el Centro Médico hará su mejor esfuerzo de liberar al empleado tan pronto como sea posible. No más de un empleado a la vez, en cualquier momento, podrá optar un permiso para trabajar para la Unión. El empleado deberá ser devuelto, después de dar noventa (90) días de notificación por escrito, a la posición exacta (el mismo título, cambio, tasa de pago, unidad/departamento) que tenía antes del permiso sin pérdida de antigüedad. La posición deberá ser publicada y llenada durante la duración del permiso en una base temporal.

7. DESPEDIDA Y DISCIPLINA

- 7.1 El Centro Médico no debe despedir, ni disciplinar, o suspender a cualquier empleado sin justa causa.

- 7.2 La Unión, el Presidente, y el empleado involucrado se informará por escrito de cualquier despedida, suspensión, o acción disciplinaria. Una copia de la notificación enviada al empleado se le enviará a la Unión dentro de las cuarenta y ocho (48) horas.
- 7.3 Un agravio por un empleado que afirma que él/ella ha sido injustamente o incorrectamente despedido, disciplinado o suspendido se debe presentar al Centro Médico dentro de diez (10) días de la notificación por escrito de despedida, acción disciplinaria o suspensión.

Despedidas o suspensiones serán introducidas directamente al Paso 3 del procedimiento de agravio. Si un agravio no se presenta dentro del plazo del tiempo proporcionado aquí, se debe considerar que los derechos del empleado que trae el agravio y/o la Unión se han renunciado bajo este Artículo.

- 7.4 Los plazos de tiempo especificados aquí deben excluir los sábados, domingos y días de fiesta.
- 7.5 Antes de un empleado ser traído a una conferencia disciplinaria o a una conferencia de investigación que puede conducir a la disciplina del empleado que será entrevistado, el representante del empleador debe informar al empleado de la naturaleza de la conferencia, incluso la posibilidad de que una disciplina sea implementada. Un empleado debe tener el derecho de tener un Representante de la Unión de su opción en cualquiera de estas conferencias. En el caso de que un representante se ha solicitado, pero no está disponible, el Centro Médico puede quitar temporalmente al empleado de la realización de su trabajo, pero no podrá proceder con la disciplina hasta que un representante esté disponible.
- 7.6 Una disciplina no se expedirá más de veinticinco (25) días después del evento/incidente que llevó a la emisión de la disciplina. Disciplina resultante de las quejas de agencias reguladoras, quejas de pacientes, y disciplina emitida bajo las pólizas y procedimientos del Centro Médico sobre la ausencia/tardanza será excluido de este límite.

8. AGRAVIO Y ARBITRAJE

- 8.1 Para este acuerdo, un agravio se define como una disputa que sea surja de la aplicación o interpretación de cualquiera de las disposiciones de este acuerdo o de cualquiera regla, regulación o práctica del Centro Médico, y se procesará de la siguiente manera:

PASO 1: Un empleado que tenga un agravio y/o su representante de la Unión deberá concertar una reunión con el supervisor inmediato del empleado con el fin de discutir el agravio.

PASO 2: Si el agravio no se resuelve en el Paso 1, el empleado y/o el representante debe de, dentro de diez (10) días de la ocurrencia dando lugar al agravio, presentar un agravio por escrito al Departamento de Recursos Humanos/Personal. El agravio se debe considerar resuelto a menos que sea presentado por escrito dentro de los plazos estipulados.

El director u otro representante del Centro Médico se reunirá con el representante de la Unión dentro de cinco (5) días de del recepción del agravio escrito y responderán por escrito dentro de cinco (5) días del cierre de la reunión.

El agravio se debe considerar resuelto a menos que la notificación por escrito de ir al Paso 3 sea recibida por el Centro Médico cinco (5) días después de la repuesta al Paso 2 del Centro Médico.

PASO 3: Si el agravio no se resuelve en el Paso 2, una reunión se debe sostener entre el Presidente de la Unión y/o su designado y un representante de Recursos Humanos, o cualquier otro representante, dentro de cinco (5) días de la respuesta al Paso 2. El Centro Médico debe responder por escrito en cuanto a su decisión dentro de siete (7) días del cierre de la reunión.

PASO 4. ARBITRAJE: Si un agravio no se ajusta satisfactoriamente durante los Pasos anteriores, la Unión podrá remitir el asunto a arbitraje dentro de treinta (30) días naturales de la recepción de la respuesta al Paso 3 del Centro Médico, dando aviso al Centro Médico y la Asociación de Arbitración Americana por escrito de la intención de arbitrar. La Unión puede ampliar automáticamente el limite de tiempo para remitir el asunto al arbitraje por quince (15) días naturales dando la notificación por escrito al Centro Médico dentro de dicho período de quince (15) días. Si la Unión no puede remitir el agravio al arbitraje dentro de treinta (30) días naturales de la recepción de la respuesta al Paso 3 del Centro Médico (o treinta (30) días naturales si la Unión amplía el tiempo), el agravio se debe considerar renunciado bajo este Artículo.

- 8.2 Todos los agravios y repuestas escritas dadas en el Paso 3 se deben referir a los artículos relevantes del convenio colectivo. Todos los agravios deben ser por escrito y firmado por el empleado agraviado o el representante. Los agravios se pueden escribir durante las horas del Centro Médico.
- 8.3 Incumplimiento, por el Centro Médico para contestar un agravio dentro del tiempo prescrito en cualquiera paso, no se considerará aquiescencia al mismo y la Unión puede proceder al siguiente paso.
- 8.4 Ambas partes acuerdan aceptar la decisión del árbitro como final y vinculante. Si cualquiera de las partes no cumple con el laudo del árbitro o con los procedimientos de este articulo, cualquiera parte tiene el derecho a tomar todas las medidas legales para garantizar el cumplimiento.

- 8.5 El árbitro designado bajo el procedimiento anterior deberá interpretar las disposiciones de este acuerdo y no tendrá atribuciones para ampliar o reducir las obligaciones de las partes en el acuerdo.
- 8.6 Los honorarios del árbitro deben ser llevados igualmente por el Centro Médico y la Unión.
- 8.7 Para los efectos de este Artículo, "días", cuando utilizado en este documento, excluirá los sábados, domingos y días de fiesta a menos que irá precedida de la palabra "naturales", en cuyo caso todos los días, incluidos los sábados, domingos y días de fiesta, se imputarán. El día de la ocurrencia no se incluirá en el cómputo del límite de tiempo aquí.
- 8.8 Las partes pueden consentir mutuamente, por escrito, en ampliar cualquiera de los límites de tiempo aquí.
- 8.9 Todos los agravios presentados al arbitraje, deberán ser oído dentro de ciento ochenta (180) días de la fecha de que la queja fue presentada para arbitraje.
- 8.10 Asistencia a la reunión del Paso 1 del agravio se limitará al demandante, su Representante de la Unión y su supervisor. Asistencia a la reunión del Paso 2 del agravio se limitará al supervisor y el Asistente Vicepresidente, el Representante de la Unión y el demandante. Asistencia a la reunión del Paso 3 se limitará al representante de Recursos Humanos y dos (2) funcionarios del personal de Gerentes, el Presidente de Agravios y su designado, el demandante y testigos solicitados por las partes. La persona de personal de HPAE no será contada como uno de los representantes de la Unión con el propósito de estas limitaciones.

9. HUELGAS Y CIERRES PATRONALES:

- 9.1 Ni la Unión ni cualquiera de los empleados cubierto por este Acuerdo deben tomar parte o participar directamente o indirectamente en cualquier huelga, desaceleración, la suspensión o interrupción de trabajo, interferencia con el envío de mercancías o materiales, boicot, piquete o interferencia con el funcionamiento del Centro Médico de cualquier manera.
- 9.2 En el caso de una violación de la Sección 9.1 del presente ocurre, la Unión, a partir de su notificación, deberá ordenar de inmediato oralmente y por telegrama (con una copia al Centro Médico) todos los empleados cubiertos por este Acuerdo a volver al trabajo, a pesar de la existencia de un piquete.
- 9.3 El Centro Médico tendrá el derecho de imponer medidas de disciplina o de despedir a los empleados que están involucrados en, participando en, o animando tal acción y sólo una cuestión de hecho en cuanto a si o no cualquier empleado en

particular, participó en o animó a cualquiera tal violación se sujeta al procedimiento de agravio y/o arbitraje.

9.4 El Centro Médico se compromete a no bloquear sus empleados.

10. NO DISCRIMINACIÓN

10.1 Ningún empleado debe ser objeto de discriminación directa o indirecta debido a su pertenencia o a la actividad en nombre de la Unión. Ni el Centro Médico ni la Unión deberá discriminar contra a o a favor de ningún empleado por motivos de raza, color, credo, religión, origen nacional, edad género, orientación sexual, estado civil o discapacidad.

11. PROVISIÓN DE POSICIONES VACANTES:

11.1 El Centro Médico deberá publicar posiciones vacantes por siete (7) días (excluyendo los sábados, domingos y días de fiesta) antes de llenar la posición permanentemente.

Durante, este período, un empleado que desea ser considerado para una posición vacante deberá presentar una solicitud por escrito a la División de Recursos Humanos. El Centro Médico deberá responder a los empleados que solicitan para llenar esas posiciones dentro de diez (10) días laborales siguientes del final del período de la oferta de siete (7) días.

Un empleado existente se le dará primera consideración para llenar la posición vacante, siempre que ella/él posee las calificaciones necesarias para la posición. Cuando dos (2) o más empleados solicitan una posición vacante, la selección se hará a base de las calificaciones y la antigüedad. El empleado seleccionado será transferido a la nueva posición dentro de sesenta (60) días naturales de la fecha que la transferencia fue aprobada

Un empleado que recibe una suspensión de tres (3) días no será elegible para participar en concursos de una posición vacante durante seis (6) meses a partir de la fecha de emisión de la suspensión de tres (3) días.

11.2 Un empleado seleccionada para transferencia tendrá un período de noventa (90) días para familiarizarse con la nueva posición. Si el empleado no puede calificar, ella/él deberá devolverse a su posición anterior. Un empleado tendrá la opción de volver a su posición sin pérdida de antigüedad, siempre que el empleado realiza la solicitud para volver a la posición anterior dentro de un plazo de treinta (30) días de la transferencia.

11.3 El Centro Médico deberá enviar una copia de todas las ofertas de trabajo, incluyendo la fecha de la publicación, los requisitos de las posiciones, las

descripciones de las posiciones, el número de fijación de trabajo y una lista de todos los empleados que aplicaron para las posiciones a la Unión sobre una base mensual.

- 11.4 Un empleado que acepta una promoción que no es parte de la unidad de negociación (posición de gestión) tendrá el derecho a volver a su posición dentro de un plazo de noventa (90) días a la opción del empleado. Durante los noventa (90) días, el empleado deberá seguir acumulando todos los beneficios y antigüedad. Si el empleado no vuelve a la unidad de negociación a finales de los noventa (90) días, perderán su antigüedad como se aplica al acuerdo en virtud del acuerdo de negociación colectiva.
- 11.5 Cuando un empleado tiene éxito en su solicitud de una posición, dicho empleado no puede solicitar para llenar otra posición por un período de seis (6) meses, a menos que la solicitud es para una posición en el departamento o clasificación actual del empleado.
- 11.6 Las fijaciones de trabajo del Centro Médico reflejarán el requisito(s) exacto de trabajo para los fines de semana y los días de fiesta.

12. NOTIFICACIÓN:

- 12.1 Toda la correspondencia a la Unión, a menos que se especifique en este documento, se debe dirigir al Presidente de la Unión, ubicado en 110 Kinderkamack, Emerson, New Jersey 07630.

13. SEPARABILIDAD:

- 13.1 Si cualquier disposición de este acuerdo se llevó a cabo en violación de cualquiera ley Federal o del Estado, actual o futura, será nula y sin efecto y las estipulaciones restantes del presente Acuerdo no se verán afectadas por ello, sin embargo, continuarán en pleno vigor y efecto.

14. HORARIOS DE TRABAJO Y SOLICITUDES DE TIEMPO:

- 14.1 El Centro Médico deberá publicar un horario de trabajo de cuatro (4) semanas no menos de un (1) mes, dos (2) semanas antes del comienzo del período del horario. Las solicitudes para tiempo libre no se negarán injustificadamente. Una vez publicado, el horario no podrá cambiarse salvo por mutuo acuerdo.
- 14.2 Salvo en caso de emergencia, un empleado que ha sido empleado continuamente por el Centro Médico por cinco (5) o más años no estarán obligados a girar los turnos de trabajo. A los efectos de esta disposición, se considerará que una emergencia existe cuando el Centro Médico determina que es incapaz de proporcionar el personal adecuado girando entre aquellos empleados que han trabajado menos de cinco (5) años.
- 14.3 Los empleados de enfermería con cinco (5) años o más años de antigüedad que están asignados permanentemente a unidades específicas o departamentos no estarán obligados a trabajar en otra unidad o departamento (es decir, no pueden ser “halados”) salvo en caso de emergencia o por mutuo acuerdo. A los efectos de esta disposición una situación de emergencia se considerará que existe cuando el Centro Médico determina que es incapaz de proporcionar el personal adecuado, “halando” de sus empleados que han trabajado menos de cinco (5) años.

Ningún Asistente de Enfermería se deberá flotar a más de una unidad en un cambio. Ningún Asistente de Enfermería será flotado fuera de su unidad y reemplazado por otra agencia de empleado, viáticos. Si ningún Asistente de Enfermería se ofrece voluntariamente a flotar en una unidad/departamento con cinco (5) o más años de antigüedad, deberá flotar la persona menos previa.

Efectivo el 16 de septiembre del 2002, empleados, sin incluir viáticos, que tienen menos de cinco (5) años de antigüedad que flotan recibirán un dólar y veinticinco centavos (\$1.25) más por hora. Un empleado de enfermería con cinco (5) o más años de antigüedad que flota recibirá un dólar y sesenta y cinco centavos (\$1.65) más por hora.

- 14.4 El Centro Médico deberá continuar para hacer un esfuerzo de buena fe para llenar posiciones vacantes. Esto no limitará el derecho del Centro Médico para determinar cuando existe una posición vacante. El cumplimiento por el Centro

Médico con el Artículo 11 (Provisión de Posiciones Vacantes) puede resultar en un aumento la rotación de cambio.

- 14.5 El uso de personal de agencia externa se permitirá siempre y cuando primero se da preferencia de trabajo para todo tiempo disponible y asignaciones a los empleados de la unidad de negociación.
- 14.6 Para aquellos empleados que trabajan los fines de semana, ningún empleado a tiempo completo deberá trabajar más de cuatro (4) días consecutivos sin un día de descanso, salvo que se acuerde mutuamente por el empleado y el Centro Médico.

15. CLASIFICACIÓN DE EMPLEADOS:

- 15.1 Un empleado de Tiempo Completo se define como un empleado que regularmente está programado para trabajar ochenta (80) horas por un período de pago de dos (2) semanas.
- 15.2 Un empleado de Tiempo Parcial I se define como un empleado que regularmente está programado para trabajar treinta y dos (32) horas pero menos de ochenta (80) horas durante un periodo de pago de dos (2) semanas.
- 15.3 Un empleado de Tempo Parcial II se define como un empleado que regularmente está programado para trabajar menos de treinta y dos (32) horas durante un periodo de pago.
- 15.4 Los empleados de Tiempo Parcial deberán recibir ninguno de los beneficios previstos en este documento salvo que los empleados de Tiempo Parcial II recibirán:
 - A) los aumentos salariales previstos en este documento y se pagarán no menos del salario mínimo aplicable;
 - B) diferencial de cambio según lo dispuesto en lo sucesivo;
 - C) diferencial de carga;
 - D) tiempo y medio (1 ½) por horas como se especifica en Artículo 22.3.

Empleados de Tiempo Parcial I recibirán:

- A) todos los beneficios especificados para los empleados de Tiempo Parcial II.
- B) prorrateo de tiempo de días de fiesta, acumulados de tiempo de vacaciones, acumulados de tiempo de enfermedad y de luto.

C) empleados de Tiempo Parcial I son elegibles para beneficios si regularmente son programados para trabajar veinte cuatro (24) horas por semana o más. Esos empleados de Tiempo Parcial I que desde del 01/06/09 han accedido a cobertura de salud y prescripción pueden continuar recibiendo este beneficio por el término de su empleo. Esos Tiempo Parcial I titulares que no participaron a partir del 01/06/09 en el plan médico y plan de prescripción pueden hacerlo desde el 01/06/09 – 31/05/11.

15.5 Los empleados Per Diem (por día) se definen según el Apéndice A.

16. DIFERENCIAL DE CAMBIO:

16.1 El diferencial de cambio será el siguiente:

<u>CAMBIO</u>	<u>EFFECTIVO A PARTIR DEL 9 DE SEPTIEMBRE DE 2002</u>
Segundo cambio: (cambios que comienzan después de las 2:45 P.M.).	\$1.10/hora
Tercer cambio: (cambios que comienzan después de las 10:45 P.M.)	\$1.15/hora

16.2 El diferencial de cambio se incluirá en todo el tiempo compensado (excepto tiempo acumulado por enfermedad/lesión) y en el cálculo del pago de horas extras para empleados asignados permanentemente al segundo y tercer cambio.

16.3 Los empleados que trabajan un cambio de servicio de ocho (8) horas y trabajan cincuenta (50) por ciento o más de sus horas programadas durante el segundo o tercer cambio recibirán una diferencial de cambio por horas trabajadas después de las 2:45 P.M. o antes de las 7:15 A.M.

16.4 Salvo excepciones por mutuo acuerdo entre el empleado y el Centro Médico, no habrá ningunos cambios divididos y todos cambio programados consistirán de horas consecutivas, excepto un período para comer no remunerado. Esta disposición no tendrá ninguna aplicación a las horas extraordinarias no programadas.

16.5 El cambio diferencial se aplica sólo a los empleados que están programados para trabajar, o que realmente trabajan, un cambio de ocho (8) horas.

17. SALARIOS Y RECONOCIMIENTO DE EXPERIENCIA:

17.1 GRADOS IV-X

1. Todos los empleados elegibles en los grados IV-X se colocarán en los horarios de salario establecidos en el Apéndice I después de recibir reconocimiento por toda experiencia adecuada, tanto corriente como previa.
2. Dicha experiencia incluirá toda experiencia de Centro Médico de Palisades (PMC) así como toda la experiencia anterior recibida en los Estados Unidos (excluyendo Puerto Rico y las Islas Vírgenes). Todas estas experiencias deben estar directamente relacionadas.
 - a) hospitales de atención aguda
 - b) tratamiento de larga duración
 - c) salud mental
 - d) salud pública
 - e) salud ocupacional
 - f) agencia suplementaria en ámbito de la atención aguda
 - g) oficina de médico/clínica independiente-centro de emergencia si tal experiencia es relacionada.
 - h) salud en el hogar
 - i) otros centros de salud si la experiencia es relacionada
3. Mil (1000) horas de continua, previa experiencia son equivalentes a un año de experiencia de PMC.

Para las nuevas contrataciones, a partir del 1 de junio de 2014, mil quinientas (1500) horas de experiencia continua, previa es equivalente a un (1) año de experiencia de PMC.

Experiencia continua significa que el empleado ha trabajado sin descanso más de dos (2) años.

La experiencia exterior previa será acreditada en una dos-a-uno base solicitando una posición en el mismo título de trabajo. Habrá un límite de crédito máximo de cinco (5) años.

No se dará ningún crédito por previa experiencia en una posición no-idéntica.

4. Todos los empleados moverán un (1) paso en el horario de salarios en el aniversario de la fecha de su contratación. Los pasos de salario congelarán para la duración del acuerdo y expirará el 15 de septiembre de 1999. Movimiento de paso reiniciará efectivo 16/09/01.
5. Un empleado recibirá crédito por experiencia de PMC en un área relacionada sobre una base de uno-a -uno menos dos (2) pasos. Si ningún aumento resulta en la aplicación de esta formula, el empleado se colocará en el primer paso de horario de salarios en el cual un aumento resultaría.
6. Un empleado recibirá crédito por experiencia de PMC en un área no-relacionada sobre una base de tres-a-uno.

17.2 El Centro Médico y la Unión entienden y acuerdan la importancia de pagar los salarios que son altamente competitivos en el mercado de trabajos. Los partidos están conscientes de las condiciones volátiles y los cambios rápidos en la industria de cuidado de salud con respecto al aumento de tasas de salarios. Por lo tanto, HPAE está de acuerdo que negociará durante la vigencia de este Acuerdo a petición escrita de PMC, con respecto a aumentar los salarios para los empleados en cualquier título de trabajo específico, o en cualquier área específica del Centro Médico. Estas negociaciones se concluirán dentro de dos (2) semanas de la solicitud por PMC para negociar.

El Centro Médico no aplicará un aumento salarial para los empleados en cualquier puesto o área específico ausente un acuerdo por escrito por el HPAE. Sin embargo, dicho acuerdo no puede ser negado injustificadamente. Si las partes no llegan a un acuerdo, la última oferta del Centro Médico será sometida a arbitraje acelerado para una resolución definitiva y vinculante.

Si se solicita el arbitraje es solicitado, las partes acuerdan que el árbitro será Jonas Aarons o Barbara Zausner Tener. El arbitraje se llevará a cabo dentro de una semana de la presentación de la controversia con respecto a la última propuesta del Centro Médico. Si el primer árbitro no puede dirigir el arbitraje dentro del plazo, las partes utilizarán el segundo árbitro.

Si ninguno de los dos árbitros llevará a cabo un arbitraje dentro del plazo, las partes someterán el caso lo antes posible a arbitraje acelerado en virtud de las reglas de la Asociación Americana de Arbitraje. El árbitro debe de emitir una decisión dentro de tres (3) días laborales del arbitraje.

Esta sección permanecerá en efecto hasta cinco (5) meses antes de la expiración de este acuerdo.

17.3 Todos los empleados de tiempo completo y tiempo parcial de la unidad de negociación recibirán los siguientes aumentos:

Efectivo 01 de junio de 2014	2.25% todo el consejo
Efectivo 01 de junio de 2015	2% todo el consejo
Efectivo 01 de junio de 2016	Movimiento de paso en la fecha de aniversario del individuo (los empleados en el cargo superior recibirán un aumento equivalente a la diferencia entre su paso actual y previo en su grado).

Empleados Per diem (por día) deberán recibir los siguientes aumentos:

Efectivo 01 de junio de 2014	2.25%
Efectivo 01 de junio de 2015	2%

Las partes acuerdan que antes del 01 de junio de 2014 se aplicará el aumento; los empleados que están en la lista de los que no recibieron un aumento de paso (efectivo el 01 de junio de 2013 en su fecha de aniversario individual) recibirán un incremento igual a la diferencia entre el paso en el que se encuentran y el paso anterior en su grado.

- 17.4 Si un empleado es promovido a un nuevo cargo en un trabajo directamente relacionado, el empleado se colocará en el paso adecuado en la escala de salarios después de recibir un (1) año de crédito por cada dos (2) años de servicio continuo con el Centro Médico.

Si un empleado es promovido a un nuevo cargo en un trabajo que no está directamente relacionado, el empleado se colocará en el paso adecuado en la escala de salarios después de recibir un (1) año de crédito por cada tres (3) años de servicio continuo con el Centro Médico.

Si un empleado se promovido a un nuevo título de trabajo y colocación en la tabla de salarios adecuados no produce un aumento de sueldo, el empleado se colocará en el primer paso de la programación de salario que produce un aumento de salario.

- 17.5 Un empleado requerido a trabajar un cambio completo de un puesto de mayor clasificación recibirá la tasa nominal del puesto con mayor clasificación. La tasa horaria para trabajar en el puesto de mayor clasificación se determinará por la antigüedad del empleado y el paso de la mayor escala de salario que corresponde con la antigüedad del empleado.
- 17.6 PROGRAMA DE PRECEPTOR: Sólo los empleados que se asignan y reciben el diferencial de Preceptor deben participar en la enseñanza de otros empleados.

Un diferencial de cincuenta (.50) centavos por hora se pagará a cada empleado por todo el tiempo que está funcionando como Preceptor.

- 17.7 Un diferencial de un (1) dólar por hora se pagará a un Ingeniero de Sello Azul que actúa como un trabajador de la carga dentro del departamento.

A partir del 16 de septiembre de 1999 se pagará un diferencial de ochenta y cinco (.85) centavos por hora para un empleado de limpieza que actúa como un trabajador de la carga dentro del departamento.

18. VACACIONES

- 18.1 Todos los empleados de tiempo completo tienen derecho a dos (2) semanas de vacaciones remuneradas después de un (1) año de servicio.
- 18.2 Todos los empleados de tiempo completo tienen derecho a tres (3) semanas de vacaciones con remuneradas después de cinco (5) años de servicio
- 18.3 Todos los empleados de tiempo completo tienen derecho a cuatro (4) semanas de vacaciones remuneradas después de diez (10) años de servicio. A partir del 16 de septiembre de 2003, empleados de tiempo completo con dieciocho (18) años de servicio recibirán un día adicional por cada año después de 18 años a un máximo de veinticinco (25) días.

Los empleados contratados después del 01 de junio de 2009 acumularán hasta un máximo de 20 días vacaciones por año. Todos los demás aspectos del presente artículo permanecerán.

- 18.4 Empleados de Tiempo Parcial I son elegibles para vacaciones sobre la base de prorrateo.
- 18.5 Solicitud de vacaciones durante el período principal de verano (del 15 de junio al 19 de septiembre) y para el período principal de invierno (es decir, la semana antes y después de las Navidades) se presentarán entre el 15 y 31 de marzo para el período principal de verano y entre el 15 de septiembre y el 15 de octubre para el período principal de invierno. El Centro Médico deberá responder por el día primero (01) de mayo y el día primero (01) de noviembre, respectivamente. Vacaciones de invierno durante el período principal se programarán sujetos a la necesidad del Centro Médico a mantener una adecuada dotación de personal. El Centro Médico es responsable de determinar lo que es necesario para el funcionamiento eficiente del departamento o unidad y concesión de solicitudes de vacaciones en consecuencia. No se denegará injustificadamente solicitudes de vacaciones. El Centro Médico deberá responder a solicitudes de vacaciones distintas de período principal dentro de un plazo de diez (10) días naturales.

Un empleado podrá utilizar vacaciones en la base de un (1) día a la vez. El empleado debe proporcionar aviso diez (10) días antes de la emisión de la programación de su intención de utilizar un día de vacaciones en esta base. El empleador deberá responder a la solicitud dentro de cinco (5) días laborales.

Después de seis (6) meses de empleo, una semana de vacaciones no ganadas se podrá conceder previa solicitud por escrito. Tiempo libre en esta basa representa un avance de vacaciones que se subsidio que se cargarán en el ganado tiempo de vacaciones en la finalización de un año. Este adelanto se deducirá del cheque de pago final del empleado si él/ella renuncia su trabajo antes de su primer año.

- 18.6 Ninguna parte de las vacaciones programada por un empleado puede cargarse a licencia por enfermedad. Las vacaciones se tomarán cada año y no se pueden acumular de año a año, salvo acuerdo en contrario entre el Centro Médico y la Unión

18.7 RENUNCIAS

- A) Para recibir beneficios terminales, se requiere que un empleado que renuncia proporcione previo aviso de dos (2) semanas al Centro Médico.

Previo aviso de tales dos (2) semanas no se debe requerir si la terminación es resultado de despido, petición del Centro Médico, la muerte o falta de regresar de un permiso de ausencia cuando el empleado tiene un motivo justificado por no proporcionar tal aviso.

- B) Beneficios terminales deben incluir todo tiempo de días de fiesta, días personales y vacaciones acumulado pero no utilizado.
- C) Un empleado que es despedido por causa justa no tendrá derecho a recibir los beneficios terminales.

18.8 PROGRAMA DE PAGO DE VACACIONES:

Efectivo el primero (01) de junio de 2004, los empleados con dos (2) a diez (10) años de servicio podrán optar por recibir un pago de hasta un máximo de cinco (5) días de vacaciones ganado pero no utilizado en setenta y cinco por ciento (75%) del salario actual del empleado. Empleados con diez (10) o más años de servicio podrán optar por recibir un pago de hasta un máximo de diez (10) días de vacaciones ganado pero no utilizado en setenta y cinco por ciento (75%) del salario actual del empleado. Si un empleado elige participar en este programa, el debe optar por tomar un pago por el primero (01) de noviembre del año. El pago se realizará entre el primero (01) de diciembre y el quince (15) de diciembre del año.

19. DÍAS DE FIESTA:

- 19.1 Los empleados de tiempo completo tienen derecho a los siguientes días de fiesta pagados y legales:

Día de Año Nuevo	Día del Trabajo
Día de los Presidentes	Día de la Raza
Día de Conmemoración de los Caídos	Día de Acción de Gracias
Día de la Independencia	Día de Navidad o el primer día de Chanukah

Un empleado tendrá la opción de tomar el Día de Martin Luther King, Jr. como un día de fiesta en lugar del Día de los Presidentes.

Los empleados que desean ejercer esta opción de días de fiesta, pero que trabajan en departamentos que están cerrados el Día de los Presidentes, pueden tomar un día de vacaciones o un día personal, si acumulados, o un día sin pago ese día.

- 19.2 Además, los empleados de tiempo completo con más de seis (6) meses de servicio tendrán derecho a cuatro (4) días personales cada año. Los días personales se deben prorratear; uno (1) por cada tres (3) meses de empleo durante el año.

Días personales no se pueden llevar más allá de doce (12) meses desde la fecha que fueron ahorrados.

Días personales serán programados de antemano y no serán irrazonablemente negados. Dos (2) días personales, por razones de emergencia, se pueden tomar con dos horas de programación anticipada, siempre que el empleado notifique a su supervisor inmediato.

- 19.3 Los empleados de Tiempo Parcial I serán elegibles para los beneficios de los días de fiesta y los días personales sobre una base prorrateada.

- 19.4 El Centro Médico tendrá el derecho, a su propia discreción, de requerir que cualquier empleado trabaje durante cualquier día de fiesta especificados en este documento. Sin embargo, el Centro Médico se compromete a distribuir tiempo libre en días de fiesta sobre una base equitativa de la siguiente manera:

A) Se concederá una solicitud para tiempo libre en un día de fiesta si lo requisitos del personal lo permite.

B) Si dos (2) o más empleados solicitan tiempo libre para el mismo día de fiesta y los requisitos que proveen de personal no permiten a todas las solicitudes concederse, el empleado que trabajó en el mismo día de fiesta el año anterior tendrá preferencia.

C) Entre los empleados que solicitan tiempo libre en el mismo día de fiesta que trabajaron durante ese día de fiesta el año anterior, antigüedad prevalecerá cuando todas la solicitudes no se pueden conceder.

- 19.5 Los empleados serán pagado tiempo y medio (1 ½) por el tiempo trabajado en el día de fiesta especificado en el Artículo 19.1 de este documento, y además, recibirán un día libre dentro de cuarenta y cinco (45) días del día de fiesta. El empleado y su gerente se pondrán de acuerdo en la programación de este día. Si no se alcanza un acuerdo, el gerente programará el día para garantizar que se tome y no se pierda. Un empleado que tiene el mandato de trabajar horas adicionales más allá del cambio regular en el Día de Trabajo, Día de Acción de Gracias, Día de Navidad o Día de Año Nuevo se pagará dos (2) veces el sueldo básico para todas las horas trabajadas más allá del cambio regular previsto. Si un día de fiesta cae durante el día libre regular un empleado, el empleado recibirá otro día libre con sueldo dentro de treinta (30) días del día de fiesta.

- 19.6 Si un día de fiesta cae durante las vacaciones de un empleado, él/ella recibirá otro día de vacaciones.
- 19.7 A menos que impide hacerlo por enfermedad, lesión, deber de jurado o una muerte en la familia inmediata, un empleado, para tener derechos a pago en días de fiesta, debe trabajar su último cambio programado antes del día de fiesta o día designado en su lugar, y su primer turno programado subsecuente al día de fiesta designado o el día en su lugar, y si programado para trabajar el día de fiesta, su cambio completo durante el día de fiesta.

El Centro Médico podrá exigir prueba de lo anterior y puede negar el pago por tal día de fiesta si la prueba es solicitada y no es sometida. Un empleado no cumple los requisitos para pago de días de fiesta si ausente debido a enfermedad o lesión por más de treinta (30) días naturales consecutivos inmediatamente anteriores al día de fiesta.

20. TIEMPO ACUMULADO POR ENFERMEDAD/LESIÓN

- 20.1 Empleados, después de finalización de su período de prueba, deberán acumular tiempo para ser utilizado en caso de enfermedad o lesión personal. Para empleados de Tiempo Completo, contratados antes del primero de junio de 2011, los acumulados se deben acreditar a razón de un día para cada mes de empleo activo, retroactivo a la fecha de contratación. Para los empleados de Tiempo Parcial 1, el tiempo acumulado debe estar en una base prorrateada. Para empleados de Tiempo Completo, contratados después del primero de junio de 2011, los acumulados se deben acreditar a razón de tres cuartos (.75%) de un día para cada mes de empleo activo, retroactivo a la fecha de contratación. Para empleados de Tiempo Parcial I contratados después del primero de junio de 2011, el tiempo del acumulado debe estar en una base prorrateada.

En caso de enfermedad o lesión personal, dichos acumulados se utilizarán para evitar la pérdida de ingresos y se deben pagar en la tasa de pago actual del empleado. El empleado puede acumular hasta un máximo de novecientos sesenta (960) horas.

Para ser elegibles para estas provisiones en el presente Artículo, el empleado debe estar ausente debido a su enfermedad o lesión a condición de que un empleado de turno de día debe notificar a su supervisor al menos dos (2) horas antes del inicio de su turno programado y un empleado de turno de noche debe notificar a su supervisor al menos cuatro (4) horas antes del inicio de su turno programado. Además, el empleado deberá mantener a su supervisor razonablemente informado de su progreso mientras su ausencia

- 20.2 Cuando el empleado es elegible, él/ella debe aplicar por los Beneficios de Incapacidad Temporal del Estado. Si él/ella tiene tiempo acumulado disponible, el

Centro Médico debe pagar la diferencia entre los Beneficios de Incapacidad Temporarios del Estado y el sueldo regular del empleado. Si él/ella ha acumulado tiempo de enfermedad disponible, el Centro Médico pagará acumulación de tiempo de enfermedad completo y será reembolsado cuando el empleado reciba el pago de incapacidad del estado. Si él/ella tiene tiempo de enfermedad acumulado disponible, el Centro Médico le seguirá pagando su acumulación de tiempo de enfermedad completo hasta el final de la ausencia de discapacidad y el empleado debe tener su tiempo de enfermedad acumulado prorrateado restaurado tras la recepción del Centro Médico de su cheque de discapacidad.

Sólo la cantidad prorrateada de tiempo de enfermedad basada en el pago del Centro Médico se debe descontar del tiempo acumulado del empleado, a la hora más cercana cuando el Centro Médico paga la diferencia entre las indemnizaciones por discapacidad temporales y el salario regular del empleado.

- 20.3 El Centro Médico puede solicitar una prueba de enfermedad en una ausencia de tres (3) días consecutivos o más y puede solicitar que el empleado sea examinado por un médico designado por el Centro Médico antes de que se le permita regresar a su deber. Si el empleado está en un modo disciplinario (en el nivel de disciplina por escrito o suspensión) por asistencia, prueba de enfermedad/lesión podrá solicitarse por cualquier ausencia.
- 20.4 Empleados de Tiempo Parcial I se acreditarán por horas acumuladas sobre una base prorrateada, Tales empleados tiempo parcial tendrán la opción de utilizar horas acumuladas en incrementos de ocho (8) horas o 4.8 horas por cada ocho (8) horas de tiempo perdido debido a enfermedad o lesión, a la opción del empleado. No es la intención de esta sección afectar el pago de tiempo de ausencia acumulado como se describe en el Artículo 20.2 cuando un empleado es elegible para beneficios de discapacidad temporales.
- 20.5 Tiempo acumulado no utilizado de enfermedad/lesión se perderá en caso de rescisión a menos que el empleado califica para comprar de vuelta el tiempo según el Artículo 20.9.
- 20.6 Tiempo acumulado no deberá utilizarse para enfermedad o lesión que ocurre durante un día programado de fiesta, personal o vacaciones al menos que el empleado esté hospitalizado. Tiempo acumulado se aplicará sólo en la medida ganada si la enfermedad o lesión prevalece más allá de un día programado de fiesta personal o vacaciones.
- El tiempo acumulado será aplicado solamente al límite ganado si la enfermedad o daño prevalece mas aya de un día de fiesta estipulada, día personal o vacación.
- 20.7 Tiempo no será acumulado mientras que un empleado está en permiso de ausencia.

- 20.8 Lesiones o enfermedades conectadas con el trabajo requiriendo pérdida de tiempo por siete (7) días naturales o más consecutivos no se pagará como tiempo acumulado de enfermedad o lesión ni será motivo para agotar el tiempo acumulado de un empleado.
- 20.9 Empleados con diez (10) o mas años de antigüedad que se retiran de su empleo, podrán comprar para atrás, a su tarifa horario corriente, tiempo acumulado de enfermedad/lesión a razón de una hora por cada cuatro (4) horas disponible en la fecha del retiro.
- 20.10 Todos empleados de tiempo completo y tiempo parcial I con uno (1) o más años de servicio que mantienen asistencia perfecta durante un período de 12 meses (1 de enero – 31 de diciembre) recibirán un bono de suma global de \$600. Asistencia perfecta se define como no ausencias injustificadas, no llamadas de enfermedad, no permisos de ausencia remunerados o no remunerados, no ausencias debido a incapacidad para completar un cambio o cambios debido a ser enviado a la casa desde la Sala de Emergencia o cuarto de Salud de Empleados. Empleados con buena asistencia, es decir, las ausencias de dos (2) días o menos resultantes de la definición de asistencia perfecta, recibirán un bono de suma global de \$300. Todos estos bonos se pagarán en el mes de marzo del año siguiente al período de elegibilidad.

21. DERECHOS DE GESTIÓN:

- 21.1 La gestión del Centro Médico y la dirección de la fuerza de trabajadora se invisten exclusivamente con el Centro Médico, excepto cuando expresamente abreviada por la provisión específica de este acuerdo.

El Centro Médico conserva el derecho exclusivo de contratar, disciplinar, despedir, transferir y promover; determinar razonablemente o cambiar la horas de comenzar o dejar de trabajar, y el número de horas que hay que trabajar; promulgar las reglas y regulaciones razonables; subcontratar trabajo; discontinuar, reorganizar o combinar cualquier departamento u operaciones; asignar, combinar, revisar o de modificar deberes de trabajo; introducir nuevos o mejores o instalaciones; y en todos aspectos, para llevar a cabo las funciones ordinarias y habituales de gestión.

- 21.2 El Centro Médico le dará notificación a la Unión de cambios en políticas y prácticas y procederá a la discusión con la Unión a pedida los efectos de tales cambios sobre los empleados de la unidad de negociación. La frase anterior no se considerará como una renuncia por la Unión de cualquier derecho que pueda tener de negociar en virtud del presente acuerdo o la ley aplicable. Ninguna de las partes deberá retrasar la programación de tal discusión.

- 21.3 Cuando se efectúa un cambio sustancial en cualquier trabajo que resulta en aumento o disminución sustancial de responsabilidades o que pueda llamar para una reclasificación en cuanto a la habilidad, o cuando se establece un nuevo trabajo, una nueva tasa de salario y/o título de trabajo para dicho trabajo se establecerá por el Centro Médico que refleja adecuadamente el contenido del trabajo. El Centro Médico deberá notificar a la Unión cada vez que una nueva tasa de salario y/o un nuevo título de trabajo se establecen.

Un trabajo calificado de tal modo se le dará un período de prueba de no menos de cuarenta y cinco (45) días de trabajo. Al final de dicho período, si la Unión no está de acuerdo con la nueva tasa o cargo, estará sujeto a la negociación por las partes; y si no logran ponerse de acuerdo, será sujeto al procedimiento de arbitraje previsto en el Artículo 8, siempre que la autoridad de árbitro se limitará a una determinación de la tasa de pago y/o título de trabajo apropiado basado en una comparación con tasas de pagos y/o títulos de trabajo vigentes de empleados del Centro Médico realizando trabajo comparable dondequiera que tal exista.

22. HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS:

- 22.1 Este artículo tiene como objetivo definir las horas normales de trabajo y no debe interpretarse como una garantía de horas de trabajo por día o semana, o de los días de trabajo por semana.
- 22.2 La semana de trabajo básica constará de cuarenta (40) horas. El día de trabajo básico estará compuesto por ocho (8) horas por día exclusivo de un período de treinta (30) minutos para la comida.
- 22.3 Todo el trabajo realizado superior a ocho (8) horas en un día o cuarenta (40) horas en una (1) semana de trabajo se considerarán como horas extraordinarias y compensadas con el aumento del tiempo y medio (1 ½). Días de Dormir se contarán como tiempo trabajado en la computación de horas extraordinarias semanales.
- 22.4 El Centro Médico tendrá derecho a exigir a los empleados a trabajar una cantidad razonable de las horas extraordinarias, que se distribuirán por igual entre los empleados en sus respectivas profesiones, proporcionando que son capaces de realizar el trabajo. En el caso de que Nueva Jersey implementa una ley que prohíbe las horas extraordinaria obligatorias, tal prohibición se aplicará según la ley en el Centro Médico de Palisades.

El Centro Médico puede negar las horas extraordinarias a un empleado que se considera físicamente incapaz de realizar el trabajo o cuyo juicio parece verse afectado.

HORAS EXTRAORDINARIAS VOLUNTARIAS

Cuando las horas extraordinarias se consideran necesarias por el Centro Médico, el Director deberá pedir voluntarios dentro de la profesión respectiva. Cuando dos o más empleados en el mismo título se ofrecen a trabajar las horas extra voluntariamente, el Centro Médico deberá asignar las horas extras al empleado calificado con más antigüedad. Horas extras voluntarias serán distribuidas en una base rotativa.

Empleados que se han ofrecido voluntariamente a realizar horas extraordinarias y llaman para cancelar deben proporcionar al Centro Médico de cuatro (4) horas de aviso de su intención de cancelar. Listas de disponibilidad de horas extra serán publicadas en cada unidad.

HORAS EXTRAORDINARIAS OBLIGATORIAS

Cuando el Centro Médico no es capaz de conseguir voluntarios para la asignación de horas extraordinarias de trabajo, el Director asignará la persona cualificada con menor antigüedad para trabajar la asignación, en una base rotativa. Las horas extra obligatorias se deben distribuir en una base rotativa.

El Centro Médico hará su mejor esfuerzo para brindar un empleado que se encomendará al trabajar en horas extraordinarias con la mayor antelación posible. El Centro Médico se esforzará para limitar a obligar a un empleado dado a no más de 24 horas extraordinarias obligatorias por mes.

Si un empleado es mandado a trabajar un cambio dentro de 24 horas al final de un cambio de mandato, le permitirán al empleado tomar un día de dormir impagado (una ausencia justificada). Si el Centro Médico solicita, el empleado debe trabajar el día de dormir impagado a razón de dos (2) veces el salario base por cada hora trabajada, o pagar a tiempo de horas normales por trabajar el día de dormir impagado y recibir un día libre impagado dentro del período de la paga corriente o siguiente. Nada en este idioma cambiará la aplicación del Artículo 29.2. En el caso de que Nueva Jersey implementa una ley que prohíbe las horas extraordinarias obligatorias, tal prohibición se aplicará según la ley en el Centro Médico de Palisades.

Antes de pedir un empleado a trabajar un cambio de horas extras obligatorias, el Centro Médico primero debe hacer esfuerzos documentados para:

- 1) Buscar voluntarios.
- 2) Solicitar cobertura por medio de per diems (empleados de por día).
- 3) Solicitar cobertura de agencias externas.

22.5 Los empleados tendrán derecho a dos (2) descansos de quince (15) minutos durante cada turno de ocho (8) horas. Los empleados tendrán derecho a tres (3)

descansos de quince (15) minutos durante cada turno de doce (12) horas. Las pausas se programarán de común acuerdo entre el empleado y el Centro Médico.

- 22.6 Los requisitos de trabajo de fin de semana por de un empleado no deberá aumentarse a menos que el empleado afectado coincide con el cambio. Lo anterior no limita el derecho del Centro Médico a contratar a nuevos empleados con el entendimiento que tendrán más requisitos de trabajo de fin de semana que otros empleados de trabajo en el mismo departamento/unidad, sin embargo, ningún empleado de tiempo completo o tiempo parcial deberá trabajar más de cada otro fin de semana. Un fin de semana libre, con el propósito de esta sección, se define como dos (2) días - sábado y domingo.

Los empleados contratados después del 1 de enero de 1993 tendrán que trabajar cada otro fin de semana. Los empleados contratados antes del 1 de enero de 1993 tendrán que trabajar fines de semanas alternos hasta que cumplan 25 años de servicio. Los empleados que cumplen los requisitos para la exención del trabajo de fin de semana pueden hacer un intercambio equitativo de días entre semana regularmente programados, con la aprobación de la gerencia. Un diferencial de \$3.10 por hora se pagará para todas las horas trabajadas entre las 10:45 P.M. el viernes y las 7:15 A.M. el lunes.

- 22.7 El Centro Médico pagará a empleados un diferencial por hora adicional de dos dólares (\$2.00) por hora por todas las horas trabajadas entre las 10:45 P.M. el viernes y las 7:15 A.M. el lunes de su fin de semana libre programado.
- 22.8 En el caso de los empleados contratados después del 01 de junio de 2014, si un empleado no trabaja más de un (1) fin de semana o turno de fin de semana en un período de doce (12) meses, se le pedirá que compense con cualquier turno de fin de semana adicional perdido dentro del período de doce (12) meses. La programación del tiempo perdido se hará por mutuo acuerdo entre el empleado y su supervisor. Esto excluye a un empleado que está ausente con licencia o en vacaciones por un beneficio programado.

23. PRESENTACIÓN Y PAGO POR GUARDIA:

- 23.1 Un empleado, excepto un per diem, que, en ausencia de preaviso dado al empleado antes del fin de su turno regular anterior, que se presenta para el trabajo en su turno regular programado, se garantizarán las horas de trabajo o pago de su turno regular programado, basado en tasas de horas normales.

Un empleado Asistente de Enfermería per diem, que, a falta de ocho (8) horas de antelación previa antes del comienzo de su turno programado, se presenta para trabajar como estaba previsto, deberá garantizarse las horas de trabajo o el pago de su turno regular programado.

Los empleados per diem que llaman para cancelar su turno deben proporcionar el Centro Médico de cuatro (4) horas de antelación su intención de cancelar.

El Centro Médico podrá recurrir de la notificación por medio de anuncio de la radio, siempre que los empleados son informados por aviso publicado que anuncio por radio será utilizado. Esta sección no será operativa en caso de incendio, inundación, la ley de Dios, u otra causa más allá del control del Centro Médico.

Cuando se llaman a empleados de mantenimiento a trabajar debido a las inclemencias del tiempo, desastres internos o externos o cualquier circunstancia imprevista, se garantizará un mínimo de cuatro horas de trabajo o pago. Un empleado que es llamado para trabajar una o más horas durante el turno de noche y es debido a trabajar el cambio de día siguiente, se le permitirá presentarse tarde para el trabajo por el mismo número de horas trabajadas la noche anterior.

23.2 GUARDIA:

- A) Un empleado requerido realizar servicio de guardia se le pagará tres dólares (\$3.00) por cada hora de guardia. Técnicos de sala de operaciones que se necesitan para realizar servicio de guardia se les pagará tres dólares y ochenta y cinco centavos (\$3.85) por cada hora de guardia.
- B) El Centro Médico deberá proporcionar “beepers” (localizadores) a los empleados en guardia. Un empleado de guardia debe presentarse al Centro Médico dentro de treinta (30) minutos después de ser contactado, en caso de haberse solicitado.
- C) Un día para dormir pagado para el próximo cambio programado se concederá a un empleado de guardia que se llama tres y una hora y media (3 ½) entre las 11:00 P.M. y las 7:00 A.M. inmediatamente anterior a un contiguo turno de día programado.

Por mutuo acuerdo entre el Centro Médico y el empleado, el empleado puede trabajar el siguiente turno de día contiguo. En tal caso, el empleado tendrá derecho a ocho (8) horas de pago por el día de dormir decomisado y recibirá tiempo y medio (1 1/2) por cada hora trabajada ese día.

- D) Cada vez que un empleado se presenta para el trabajo durante el período de guardia, él/ella deberá garantizarse un mínimo de tres (3) horas de trabajo o pago. Sin embargo, un empleado que se solicita de nuevo dentro del mismo período de tres (3) horas no recibirá unas adicionales garantizadas tres (3) horas de trabajo o pago, pero si recibirá pago por tiempo trabajado realizado.

Un empleado de guardia que es solicitado de nuevo después de las tres (3) horas originales de trabajo o de pago, tendrá derecho a un mínimo adicional de tres (3) horas de trabajo o pago.

E) Un empleado deberá recibir la tasa de pago de tiempo y medio (1 1/2) por todo el tiempo realmente trabajado cuando empleados de guardia son solicitados sin tener en cuenta las horas trabajadas por semana o día.

24. AUSENCIA CON PAGO:

24.1 Un empleado de tiempo completo tendrá derecho a un máximo de tres (3) días libres con pago por tiempo perdido de trabajo programado del empleado en caso de fallecimiento de uno de sus padres, cónyuge, hermano, hermana, hijo/a, hijastro/a, suegra o suegro. Este documento deberá indemnizar sólo para esos días de trabajo programado que caen entre la fecha de la muerte y el día después de los servicios de funeral/entierro.

Un empleado de tiempo completo tendrá derecho a dos (2) días libres con pago por tiempo perdido de trabajo programado del empleado en caso de fallecimiento de un abuelo/a. Este documento deberá indemnizar sólo para esos días de trabajo programado que caen entre la fecha de la muerte y el día después de los servicios de funeral/entierro

24.2 Un empleado de tiempo completo que ha completado su período de prueba y que es llamado para servir de jurado recibirá una cantidad igual a la diferencia entre su sueldo regular y el asignación del gobierno para el período requerido por el Tribunal (que no exceder de tres (3) semanas) para cada día de trabajo que el empleado sirve de jurado, que no incluirá tiempo "de guardia" del jurado cuando el empleado es capaz de estar en el trabajo.

El recibo de una citación o el aviso para deber de jurado se deben relatar dentro de cuarenta y ocho (48) horas, excluyendo fines de semana y días de fiesta, a la División de Recursos Humanos y el Centro Médico podrá solicitar que el trabajador deber ser excusado o exento de tal deber de jurado si, a juicio del empresario, los servicios del trabajador con esenciales en el momento del servicio de jurado propuesto.

24.3 Empleados de Tiempo Parcial I son elegibles para pago de luto en una base prorrateada.

25. PENSIÓN - RETIRO:

25.1 El beneficio de pensión definido permanecerá como es hasta el 31 de Diciembre de 2009. Efectivo el 31 de diciembre de 2009 el beneficio de pensión será congelado tanto para sueldo como para servicio.

Para futuros beneficios devengados acumulado después del 1 de enero de 2010, el plan de pensiones se modificará como sigue:

- 1) Compensación promedio final: diez (10) años finales.
- 2) Fórmula de Beneficio Definido: para empleados actualmente en el Plan de Beneficio Definido que, a partir del 01 de enero de 2010 han cumplido 25 años de servicio: 1.50% multiplicado por compensación promedio final definida anteriormente por acreditado años de servicio a partir del 01 de enero de 2010. Para todos los demás empleados actualmente en el Plan de Beneficio Definido a partir de 01 de enero de 2010: 1.40% multiplicado por compensación promedio final definida anteriormente multiplicado por acreditado años de servicio a partir del 01 de enero de 2010.
- 3) Moratoria Temporal de Pensión-Retiro: efectivo el 01 de enero de 2010 habrá una moratoria de la acumulación de beneficios para el Plan de Beneficios Definido y ningunos beneficios se acumularán. Efectivo el 01 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011 la suspensión se levantará y beneficios comenzarán a acumularse sólo en la medida en que la formula de beneficio definido será: .75% multiplicado por compensación promedio final multiplicada por años de servicio. Se aplicarán a partir de entonces los términos enumerados en el Artículo 25.1

25.2 Los participantes del plan de aportaciones definido tendrán un 2% de la nómina bruta contribuido anualmente por el Centro Médico. El Centro Médico corresponderá al 50% de una contribución de empleados hasta una contribución máxima de 3%.

26. SEGURO

26.1 SEGURO DE SALUD:

1. El Centro Médico proporcionará un plan de salud de dos (2) niveles como se acordó durante las negociaciones del contrato actual y registró en la Descripción del Plan Sumaria del 01 de octubre de 2014. Los beneficios de hospitalización fuera de la red se proporcionarán bajo la misma base (deducibles, copagos, máximo de gastos pagados por el individuo, etc.) como el de Nivel 3 en existencia antes del 01 de junio de 2014, solo en caso de emergencia o si el servicio no está disponible en la red en el Nivel 1 o Nivel 2. El médico fuera de la red se cubre todavía como el nivel 3 en existencia antes del 01 de junio de 2014.
2. El Centro Médico pagará una parte, como se describe a continuación, del gasto básico del seguro de médico-quirúrgico y del seguro de gastos médicos mayores para todos los empleados a tiempo completo permanente. Elegibilidad para beneficios para los empleados será el primer día del mes después de noventa (90) días de empleo.

- Nivel 1 = Salario anual de \$40,000 (\$19.23/por hora) o menos
- Nivel 2 = Salario anual de más de \$40,000 (\$19.24/por hora) pero menos que un salario anual de \$80,000 (\$38.46/por hora).
- Nivel 3 = Salario anual de \$80,000 y más (\$38.47/por hora o más)

Efectivo el 1 de enero de 2012

- Nivel 1 = 10% de la prima del costo de seguro para el empleado y 90% del costo para el Centro Médico.
- Nivel 2 = 12% de la prima del costo de seguro para el empleado y 88% del costo para el Centro Médico.
- Nivel 3 = 13% de la prima del costo de seguro para el empleado y 87% del costo para el Centro Médico.

Efectivo el 1 de enero de 2013

- Nivel 1 = 10% de la prima del costo de seguro para el empleado y 90% del costo para el Centro Médico
- Nivel 2 = 14% de la prima del costo de seguro para el empleado y 86% del costo para el Centro Médico.
- Nivel 3 = 15% de la prima del costo de seguro para el empleado y 85% del costo para el Centro Médico.

Efectivo el 1 de enero de 2014

- Nivel 1 = 10% de la prima del costo de seguro para el empleado y 90% del costo para el Centro Médico.
- Nivel 2 = 16% de la prima del costo de seguro para el empleado y 84% del costo para el Centro Médico.
- Nivel 3 = 17% de la prima del costo de seguro para el empleado y 83% del costo para el Centro Médico.

3. El Centro Médico deberá pagar su parte de las primas de seguro de salud para empleados elegibles a Tiempo Completo mientras están en un permiso de ausencia médica que ha sido aprobado por el Centro Médico de acuerdo con el siguiente horario:

<u>Duración de empleo continuo</u>	<u>Duración de obligación del Centro Médico</u>
0-36 meses	0
37-72 meses	3 meses
73-108 meses	6 meses
más de 108 meses	9 meses

Lo anterior no se aplica a seguros de Vida, Medicamentos Recetados y Dental.

4. Un empleado que tiene cobertura de seguro de individual, esposo/esposa, padre/hijo(s), familiar, al presentar la prueba de otra cobertura, podrá excluir de la cobertura.

Un empleado tiene derecho a reintegro inmediato de los beneficios sobre un evento de la vida (divorcio, muerte, discapacidad, pérdida de otro seguro por cónyuge, pérdida de empleo por cónyuge).

26.2 SEGURO DE VIDA:

1. El Centro Médico deberá continuar la actual cobertura de Seguro de Vida de Grupo sujeto a la disposición de las directivas de grupo existentes, en el importe nominal de treinta mil dólares (\$30,000) para cada empleado a Tiempo Completo permanente después de que tal empleado ha completado seis (6) meses de empleo continuo con el Centro Médico.

26.3 PLAN DE MEDICAMENTOS RECETADOS:

1. El Centro Médico pagará una parte tal como se describe a continuación del costo de la prima de un Plan de Medicamentos Recetados para cada empleado de Tiempo Completo Permanente que ha completado un año de trabajo continuo con el Centro Médico y que eligen la cobertura. El Plan cubrirá los empleados y sus dependientes elegibles y debe requerir pagos por medicamentos genéricos y medicamentos de marca.

Nivel 1 = Salario anual de \$40,000 (\$19.23/por hora) o menos.

Nivel 2 = Salario anual de más de \$40,000 (\$19.24/por hora) pero menos que un salario anual de \$80,000 (\$38.46/por hora).

Nivel 3 = Salario anual de \$80,000 o más (\$38.47/por hora o más)

Efectivo el 1 de enero de 2012

Nivel 1 = 10% de la prima del costo de seguro para el empleado y 90% del costo para el Centro Médico

Nivel 2 = 12% de la prima del costo de seguro para el empleado y 88% del costo para el Centro Médico

Nivel 3 = 13% de la prima del costo de seguro para el empleado y 87% de del costo para el Centro Médico.

Efectivo el 1 de enero de 2013

Nivel 1 = 10% de la prima del costo de seguro para el empleado y 90% del costo para el Centro Médico

Nivel 2 = 14% de la prima del costo de seguro para el empleado y 86% del costo para el Centro Médico

Nivel 3 = 15% de la prima del costo de seguro para el empleado y 85% del costo para el Centro Médico.

Efectivo el 1 de enero de 2014

Nivel 1 = 10% de la prima del costo de seguro para el empleado y 90% del costo para el Centro Médico.

Nivel 2 = 16% de la prima del costo de seguro para el emplead y 84% del costo para el Centro Médico.

Nivel 3 = 17% de la prima del costo de seguro para el empleado y 83% del costo para el Centro Médico.

2. El Centro Médico pagará un costo prorrateado del Plan de Medicamentos Recetados para empleados de Tiempo Parcial I basado en las horas que un empleado de Tiempo Parcial I está programado para trabajar.

26.4 PLAN DENTAL:

El Centro Médico pagará una parte tal como se describe a continuación del costo de la prima del DMO Plan Dental a través de Prudential Insurance por cada empleado a Tiempo Completo Permanente que ha completado un (1) año de trabajo continuo con el Centro Médico y que elige cobertura. El plan abarcará los empleados y sus dependientes elegibles tal como se define en el plan.

Nivel 1 = Salario anual de \$40,000 (\$19.23/por hora) o menos

Nivel 2 = Salario anual de más de \$40,000 (\$19.24/por hora) pero menos que un salario anual de \$80,000 (\$38.46/por hora).

Nivel 3 = Salario anual de \$80,000 y más (\$38.47/por hora o más)

Efectivo el 1 de enero de 2012

Nivel 1 = 10% de la prima del costo de seguro para el empleado y 90% del costo para el Centro Médico.

Nivel 2 = 12% de la prima del costo de seguro para el empleado y 88% del costo para el Centro Médico

Nivel 3 = 13% de la prima del costo de seguro para el empleado y 87% del costo para el Centro Médico.

Efectivo el 1 de enero de 2013

Nivel 1 = 10% de la prima del costo de seguro para el empleado y 90% del costo para el Centro Médico

Nivel 2 = 14% de la prima del costo de seguro para el empleado y 86% del costo para el Centro Médico

Nivel 3 = 15% de la prima del costo de seguro para el empleado y 85% del costo para el Centro Médico.

Efectivo el 1 de enero de 2014

Nivel 1 = 10% de la prima del costo de seguro para el empleado y 90% del costo para el Centro Médico

Nivel 2 = 16% de la prima del costo de seguro para el empleado y 84% del costo para el Centro Médico

Nivel 3 = 17% de la prima del costo de seguro para el empleado y 83% del costo para el Centro Médico.

26.5 El Centro Médico puede cambiar de compañías mientras que los beneficios proporcionados a través de otra compañía son igual o mejor que el plan actual y los costos al empleado no se aumentan.

27. ORIENTACIÓN, DESARROLLO DEL PERSONAL Y EL COSTO DE LA MATRÍCULA:

- 27.1 Orientación y programas de desarrollo del personal será proporcionado de conformidad con la actual política y el Centro Médico hará los esfuerzos razonables para dar a los empleados suficiente tiempo para asistir a tal programas mientras que están en servicio del Centro Médico. Se dará un resumen escrito del programa de orientación a todos los nuevos empleados y aquellos que transfieren desde una unidad/departamento a otro.
- 27.2 **COSTO DE LA MATRÍCULA:** los empleados de tiempo completo con un (1) año de servicio serán reembolsados por los costos de la matrícula a un máximo de doce (12) créditos por año en la forma siguiente: El Centro Médico pagará hasta cien dólares (\$100) por crédito. El empleado debe obtener un grado de C o mejor para ser elegible para los beneficios de este artículo. Licenciaturas en derecho y doctorados, excepto Pharm D, no son elegibles para reembolso. Empleados pagarán reembolso de matrícula de cualquier licenciatura o posgrado para los últimos doce (12) meses, si dejan el empleo antes de dos (2) años después de haber finalizado el último curso. Todos los beneficios de la matrícula tendrán un límite de un máximo de \$2,500 por año por empleado.

Empleados de tiempo completo que están actualmente matriculados en un programa de licenciatura en 2011 permanecerán bajo los términos del programa de reembolso de costo de matrícula previo para cursos comenzados en 2011.

El costo de los exámenes de desafío y certificaciones de especialidad serán elegibles para reembolsos bajo el programa de costo de la matrícula en el Centro Médico. Esto incluirá ACLS, PALS, BCLS, y NRP. PNP (pago no productivo) será otorgado, a fin de obtener y/o renovar tales certificados en la base siguiente:

1. Los empleados deben asistir a un programa patrocinado por el Centro Médico, si es ofrecido.
2. No más de dos (2) días de PNP, si es necesario, se darán por cualquier certificación inicial.
3. Sólo un día de PNP se dará, si es necesario, para cualquier re-certificación.

28. UNIFORMES Y BATAS DE LABORATORIO:

Todos los empleados de tiempo completo que se requieren llevar uniformes, batas o chaquetas de laboratorio deben ser provistos de cinco (5) uniformes o batas de laboratorios por el Centro Médico. Empleados Per Diem que se requieren llevar uniformes o batas de laboratorio deben ser provistos de dos (2) uniformes o batas de laboratorio por el Centro Médico. Empleados de tiempo completo recibirán dos chaquetas junto con los uniformes previstos. El número de uniformes para

los empleados de tiempo parcial será prorrateado y será redondeado hacia arriba si el número es una fracción.

Empleados de mantenimiento que no trabajan en la sala de calderas recibirán seis (6) uniformes; tres (3) para el tiempo de verano y tres (3) para el tiempo de invierno.

Los empleados de Limpieza que son mujeres recibirán tres (3) camisas para el tiempo de invierno y tres (3) para el tiempo de verano.

Los uniformes de los Técnicos de Atención del Paciente tendrán una identidad/color distintivo.

Todos los empleados de tiempo completo que se requieren llevar uniformes, batas de laboratorio o chaquetas deben recibir dos (2) uniformes, batas de laboratorio o chaquetas cada año hacia el final del primer cuarto del año. Empleados de tiempo parcial y per diems deben recibir un (1) nuevo uniforme, bata de laboratorio o chaqueta cada año hacia el final del primer cuarto del año. Para empleados de tiempo completo, hasta dos (2) uniformes, batas de laboratorio o chaquetas desgastados o dañados serán reemplazados anualmente cuando se devuelvan al Centro Médico. Empleados de tiempo parcial y per diems pueden devolver un (1) uniforme, bata de laboratorio o chaqueta desgastado o dañado anualmente para ser reemplazado cuando los devuelvan al Centro Médico. Costo de reemplazo de batas de laboratorio o chaquetas perdidas debe ser llevado por el empleado. El lenguaje anterior se aplicará también a las mujeres que trabajan en Limpieza y a los empleados de mantenimiento que no trabajan en la sala de calderas.

El Centro Médico reserva el derecho de instituir un programa de batas de laboratorio desechables.

29. TURNOS MULTIPLES - COMPENSACIÓN:

Un empleado que está regularmente programado para trabajar el turno de día que ha sido asignado a trabajar el turno de noche, recibirá una remuneración adicional de ocho (8) horas en recto tiempo antes de volver al turno de día siempre que ella/él ha trabajado cinco (5) noches programadas consecutivas. Habrá por lo menos un (1) período de veinticuatro (24) horas durante el cual el empleado está programado a estar libre antes de regresar al turno de día.

30. ARCHIVOS DE PERSONAL:

30.1 Un empleado se concederá acceso a su archivo de personal dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de recepción de una solicitud por escrito del acceso hecho al Vicepresidente de Recursos Humanos. Copias fotostáticas de

documentos en el archivo de personal se proporcionarán a un empleado a un costo de 15 centavos (\$.15) por página.

El empleado puede refutar cualquier material despectivo en su archivo con la presentación de un informe por escrito de su versión que se adjuntará a la refutada material. Las disciplinas, incluyendo memorándums escritos de advertencias verbales, advertencias escritas, suspensiones, o terminación y cualquier otro precedente, cayendo fuera de un período flotante de doce (12) meses activo, lo que se mide en el tiempo hacia atrás la más reciente manifestación de la misma naturaleza (ya siendo realización de trabajo, hábitos de trabajo o asistencia) no se utilizarán como la base para una futura acción disciplinaria.

Los memorándums escritos de funcionamiento verbal, evaluaciones de rendimiento y memorándums de conferencia no se deben usar contra un empleado en acciones que ocurren más de un (1) año después de emitido, o más de un año desde la fecha de la última ofensa de la misma naturaleza, lo que sea más tarde.

Las evaluaciones de rendimiento de los empleados y los memorándums de conferencia no son medidas disciplinarias y, por tanto, no serán motivos para agravio. Sin embargo, un empleado puede ser disciplinado por conducta examinada en la evaluación o durante la conferencia, cuya disciplina se comunicará en un aviso disciplinario independiente y sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 7.

30.2 Descripción de puestos de trabajo:

El Centro Médico proporcionará a un empleado la descripción de su puesto de trabajo dentro de treinta (30) días de la contratación. Todas las descripciones del trabajo que se relacionan con un departamento/unidad serán mantenidas en dicha zona y fácilmente accesibles a los empleados de ese departamento/unidad a petición.

31. COMITÉ DE LABOR-GERENCIA:

Se debe formar un comité de Labor-Gerencia compuesto de tres (3) representantes seleccionados por el Centro Médico y tres (3) representantes seleccionado por la Unión. El comité se reunirá en un plazo de tiempo razonable siempre que se solicite por cualquiera de las partes para discutir los problemas de interés a la Unión y el Centro Médico. Tiempo pasado en las reuniones de Labor-Gerencia se le compensará de acuerdo con el Artículo 3.4. El Presidente del Centro Médico y el Presidente de la Unión se considerarán como miembros “ex-officio” (de oficio) de este comité.

32. TURNOS FLEXIBLES:

El Centro Médico y la Unión acuerdan estudiar e implementar turnos flexibles en modo de prueba en unidades donde los empleados están dispuestos a participar. Tales turnos incluirán cambios de doce (12) horas y de diez (10) horas. Los términos no se deben poner en práctica hasta que todos los términos sean mutuamente aceptables por el Centro Médico y la Unión.

33. COMIDAS DE EMPLEADOS:

El Centro Médico mantendrá la política de la concesión de comida corriente para los empleados del Departamento Dietético para la duración del acuerdo.

34. SEGURIDAD Y SALUD:

34.1 El empleador hará todo lo posible para mantener un lugar de trabajo seguro y saludable.

34.2 Ningún empleado se espera que realice trabajos que son peligrosos para su seguridad personal y salud.

34.3 Se debe formar un comité conjunto de labor-gerencia y de seguridad/prevención de la violencia compuesto de tres (3) representantes seleccionados por el Centro Médico y tres (3) representantes seleccionados por la Unión. El propósito de este comité es para tratar temas relacionados con la salud y seguridad de los empleados en el Centro Médico, incluyendo pero no limitado a la manipulación segura de pacientes, ergonomía, prevención de violencia, manipulación segura de agujas, ropa y equipo de protección, exposición a patógenos y alérgenos, y las enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo. El comité se reunirá trimestralmente y el tiempo invertido en reuniones del Comité de Salud y Seguridad se compensará de conformidad con el Artículo 3.4.

35. DOTACIÓN DE PERSONAL

35.1 General

El Centro Médico de Palisades y la Unión están de acuerdo que la cantidad de personal necesario fluctúa con el tiempo y es bajo la influencia de muchos factores. Estos factores incluyen datos de pacientes, indicadores enfocados en el paciente y indicadores de estructura. Para garantizar la dotación de personal adecuada, estos indicadores de calidad sensible serán considerados en la determinación de los niveles adecuados de dotación de personal.

35.2 Pautas Reglamentarias de Dotación de Personal

El Centro Médico deberá cumplir con todas las pautas de dotación de personal promulgadas por el NJSDOHSS y JCAHO.

35.3 Pautas de Dotación de Personal del Centro Médico

A) Desarrollo de Estándares de Dotación de Personal para Otras Unidades

Dentro de un plazo de doce (12) meses a partir de la fecha de comienzo de 15 de marzo de 2003, el Centro Médico, con el aporte de la Unión, desarrollará las normas de dotación de personal para todas las unidades de enfermería así como los títulos de técnico y de servicio/mantenimiento. Si el Centro Médico no desarrolla tales proporciones de normas dentro de doce (12) meses, la Unión podrá remitir el asunto a la Asociación de Arbitraje Americana el arbitraje obligatorio. Los factores que serán usados para crear leyes y ratio de empleados.

B) Factores que se utilizarán en el desarrollo de normas de dotación de personal/proporciones:

I) El sistema de agudeza del Centro Médico

II) Indicadores de datos de paciente

- (1) Ingresos/las altas
- (2) Días de paciente
- (3) Índice de mezcla de casos
- (4) Duración de estancia
- (5) Volumen de visitas

III) Indicadores Concentrados en el Paciente

- (1) Tasas de errores de medicación
- (2) Caídas de pacientes
- (3) Infecciones nosocomiales
- (4) Manejo del dolor
- (5) Úlceras por presión
- (6) Uso de restricción
- (7) Encuestas de satisfacción de pacientes

IV) Indicadores de Estructura

- (1) horas de enfermería por paciente por
día/unidades de servicio/volumen de visitas
- (2) Uso de personal de agencia
- (3) Rotación del personal
- (4) Horas extraordinarias/trabajadas
- (5) Calificaciones de personal (experiencia, educación, certificación)

35.4 Comité Consultivo

El Centro Médico y la Unión han establecido un Comité Consultivo. El Comité se reunirá para estudiar el impacto de los indicadores enumerados más arriba para examinar los niveles de dotación de personal y para desarrollar normas/proporciones de dotación de personal. Cada co-presidente proporcionará a l otro con su agenda de la reunión un mínimo de dos semanas antes de la fecha de la reunión.

Cuatro (4) miembros del Comité serán elegidos por el Centro Médico y cuatro (4) elegidos por la Unión.

Recomendaciones para cambios en el sistema o la dotación de personal serán hechas por el comité a la dirección del Centro Médico para la acción.

35.5 Resolución de Conflictos:

El fracaso del Centro Médico de mantener niveles mínimos de dotación de personal es sujeto al procedimiento del arbitraje y el agravio. Si se determina que el Centro Médico tiene falta de personal en una unidad particular más del cincuenta por ciento (50%) del tiempo durante un período de la paga, entonces los empleados en la unidad deben recibir un bono de \$50 para cada cambio que la unidad estaba a falta de personal, siempre que, no obstante, si la falta de dotación de empleados es debido a circunstancias emergentes (no incluso deficiencias de dotación de personal previstas y falta de personal crónica) tal diferencial no se pagará. Los agravios sobre dotación de personal se presentarán en el Paso 3 y una reunión con respecto al agravio se celebrará dentro de dos (2) semanas de la presentación del agravio.

36. FECHA DE VIGENCIA Y TERMINACIÓN:

Este acuerdo permanecerá en pleno vigor y efecto a partir del 01 de junio de 2014 hasta el 31 de mayo de 2017.

En testimonio de lo cual, las partes han ejecutado este presente acuerdo sobre la fecha que se indica a continuación.

CENTRO MÉDICO DE PALISADES

PROFESIONALES DE SALUD Y
EMPLEADOS ALIADOS, AFT/AFL-CIO

Fecha: _____

Fecha: _____

PROGRAMAS DE SALARIOS PARA SERVICIO Y MANTENIMIENTO

	06/01/2014	06/01/2015		06/01/2014	06/02/2015
Grade I Transporter, Dietary Aide, Light Cleaner, Linen Aide, Laborer			Grade II Cook's Helper, PT Aide, Heavy Cleaner		
0	13.40	13.67	0	13.80	14.08
1	13.76	14.04	1	14.11	14.39
2	14.09	14.37	2	14.47	14.76
3	14.45	14.74	3	14.85	15.15
4	14.79	15.09	4	15.17	15.47
5	15.12	15.42	5	15.50	15.81
6	15.49	15.80	6	15.89	16.21
7	15.85	16.17	7	16.24	16.56
8	16.19	16.51	8	16.57	16.90
9	16.54	16.87	9	16.93	17.27
10	16.93	17.27	10	17.34	17.69
11	17.31	17.66	11	17.69	18.04
12	17.66	18.01	12	18.06	18.42
13	18.01	18.37	13	18.42	18.79
14	18.35	18.72	14	18.74	19.11
15	18.69	19.06	15	19.08	19.46
16	19.01	19.39	16	19.41	19.80
17	19.34	19.73	17	19.71	20.10

Grade III

Nurse's Assistant, Storeroom Clerk, CSR Aide

0	14.18	14.46
1	14.50	14.79
2	14.87	15.17
3	15.23	15.53
4	15.53	15.84
5	15.89	16.21
6	16.27	16.60
7	16.60	16.93
8	16.96	17.30
9	17.33	17.68
10	17.68	18.03
11	18.04	18.40
12	18.38	18.75
13	18.73	19.10
14	19.08	19.46
15	19.42	19.81
16	19.73	20.12
17	20.05	20.45

Grade IV

Dietitian's Assistant, EMT, Food Services Representative, Shipping/Receiving Clerk, Patient Care Technician

0	15.09	15.39
1	15.59	15.90
2	16.15	16.47
3	16.65	16.98
4	17.19	17.53
5	17.69	18.04
6	18.23	18.59
7	18.74	19.11
8	19.27	19.66
9	19.81	20.21
10	20.44	20.85
11	20.98	21.40
12	21.50	21.93
13	22.03	22.47
14	22.54	22.99
15	23.03	23.49
16	23.52	23.99
17	23.99	24.47

06/01/2014 06/01/2015

Grade V		
Monitor Tech, Sr. Shipping/Receiving Clerk		
0	16.20	16.52
1	16.70	17.03
2	17.27	17.62
3	17.82	18.18
4	18.28	18.65
5	18.85	19.23
6	19.36	19.75
7	19.88	20.28
8	20.40	20.81
9	20.93	21.35
10	21.52	21.95
11	22.07	22.51
12	22.58	23.03
13	23.12	23.58
14	23.62	24.09
15	24.10	24.58
16	24.60	25.09
17	25.06	25.56

06/01/2014 06/02/2015

Grade VI		
Maintenance Person, Lead CSR Aide		
0	17.33	17.68
1	18.21	18.57
2	19.07	19.45
3	19.61	20.00
4	20.14	20.54
5	20.64	21.05
6	21.20	21.62
7	21.72	22.15
8	22.33	22.78
9	22.98	23.44
10	23.64	24.11
11	24.27	24.76
12	24.87	25.37
13	25.50	26.01
14	26.11	26.63
15	26.69	27.22
16	27.26	27.81
17	27.82	28.38

Grade VII		
Cook, Black Seal Engineer		
0	19.99	20.39
1	20.63	21.04
2	21.12	21.54
3	21.56	21.99
4	22.03	22.47
5	22.47	22.92
6	22.92	23.38
7	23.36	23.83
8	23.76	24.24
9	24.34	24.83
10	24.47	24.96
11	24.90	25.40
12	25.38	25.89
13	25.83	26.35
14	26.26	26.79
15	26.70	27.23
16	27.13	27.67
17	27.54	28.09

Grade VIII		
Blue Seal Engineer, Carpenter, Electrician, Endoscopy Tech		
0	23.33	23.80
1	24.29	24.78
2	25.26	25.77
3	26.24	26.76
4	27.22	27.76
5	28.18	28.74
6	28.54	29.11
7	28.90	29.48
8	29.67	30.26
9	30.43	31.04
10	31.35	31.98
11	32.16	32.80
12	32.96	33.62
13	33.74	34.41
14	34.50	35.19
15	35.25	35.96
16	35.97	36.69
17	36.68	37.41

	06/01/2014	06/01/2015
Grade IX		
Plumber		
0	21.17	21.59
1	21.81	22.25
2	22.29	22.74
3	22.74	23.19
4	23.21	23.67
5	23.66	24.13
6	24.10	24.58
7	24.53	25.02
8	25.04	25.54
9	25.50	26.01
10	25.66	26.17
11	26.10	26.62
12	26.54	27.07
13	26.99	27.53
14	28.61	29.18
15	29.04	29.62
16	29.48	30.07
17	29.89	30.49

	06/01/2014	06/02/2015
Grade X		
Nurse's Assistant Greater than 7 Years		
0	15.27	15.58
1	15.58	15.89
2	15.97	16.29
3	16.34	16.67
4	16.65	16.98
5	17.01	17.35
6	17.41	17.76
7	17.74	18.09
8	18.11	18.47
9	18.49	18.86
10	18.82	19.20
11	19.18	19.56
12	19.53	19.92
13	19.88	20.28
14	20.23	20.63
15	20.57	20.98
16	20.90	21.32
17	21.22	21.64

Grade XI		
Lead Carpenter, Lead Electrician, Chief Engineer, HVAC Mechanic		
0	30.47	31.08
1	30.78	31.40
2	31.14	31.76
3	31.54	32.17
4	32.00	32.64
5	32.46	33.11
6	32.92	33.58
7	33.38	34.05
8	33.90	34.58
9	34.41	35.10
10	35.23	35.93
11	36.14	36.86
12	36.54	37.27
13	36.90	37.64
14	37.21	37.95
15	37.46	38.21
16	37.72	38.47
17	37.98	38.74

SERVICE & MAINTENANCE

PER DIEM EXPERIENCE

- 0 but less than 2 yrs = Step 0 + 30%
- 2 but less than 4 yrs = Step 2 + 30%
- 4 years or more = Step 4 + 30%

APÉNDICE A

EMPLEADOS DE PER DIEM

1. Los Empleados de Per Diem (en lo sucesivo, "PD") deben estar de acuerdo en ser regularmente programados para trabajar un mínimo de dieciséis (16) horas a la semana. El Centro Médico no estará obligado a programar un PD cualquier número mínimo de horas. Per Diems contratados después del 15 de septiembre, 1996 deben estar de acuerdo en trabajar dos (2) de los ocho (8) días de fiesta legales, incluyendo un (1) día de fiesta principal (Día de Acción de Gracias, Día de Navidad, Día de Año Nuevo, Día de la Independencia).
2. La tasa de salario para el PD será según el horario de salario, después de ser dado reconocimiento para toda experiencia adecuada, actual y anterior. Empleados de Per Diem serán pagados durante el período de prueba en un 5% por debajo de su habitual tarifa de contratación. Inmediatamente después de completar el período de prueba de Per Diems entonces recibirán su tasa de pago regular.

Los únicos beneficios adicionales que los PD recibirán son tiempo y medio (1 ½) por horas trabajadas durante cualquier día de fiesta especificado en este acuerdo (Artículo 19.5), diferencial de cambio (Artículo 16), y pago por horas extraordinarias tal como se define en el Artículo 22.3. Per Diems recibirán pago por horas extraordinarias sólo después de cuarenta (40) horas en una semana.

3. El período de prueba será de noventa (90) días o seis (6) meses, lo que ocurra primero.
4. Un empleado de Per Diem estará disponible para trabajar dos (2) cambios de fines de semana de ocho (8) horas cada mes. Per Diems contratados después del 15 de septiembre de 1996 estarán disponible para trabajar tres (3) cambios de fines de semana de ocho (8) horas cada mes.
5. El Centro Médico deberá conceder a un PD una cantidad razonable de tiempo libre sin pago por razones válidas.
6. Un empleado que se transfiere a un estado de PD tendrá su antigüedad congelada. Un PD que transfiere hacia atrás a un estado de Tiempo Completo, Tiempo Parcial I o Tiempo Parcial II debe permanecer en dicho estado por seis (6) meses antes de optar para volver a PD.
7. Cuando los per diems son necesarios en una unidad/departamento en particular, ex empleados que han trabajado en esa unidad/departamento en la misma clasificación de trabajo se les dará preferencia. Las partes acuerdan que ex empleados no reciben la oportunidad de trabajo exclusivamente.
8. Un empleado que elige para convertirse en un PD no tendrá derecho a utilizar el tiempo acumulado por enfermedad/lesión. Sin embargo, cualquier tal acumulado debe permanecer acreditado al empleado y debe estar disponible para el uso por el empleado en el caso de que el empleado transfiere a estado de Tiempo Completo o Tiempo Parcial I.

9. Empleados de Per Diem que llaman para cancelar su cambio deben proporcionar al Centro Médico con cuatro (4) horas de antelación su intención de cancelar.
10. Además de la disposición del Acuerdo de Negociación Colectiva a que se refiere en el párrafo 2 del presente, también se aplicarán las siguientes disposiciones:
Artículos/Secciones: 1; 2.1; 2.2B; 2.3-2.5; 3; 4; 7-13; 15.5; 17.1.2; 17.1.3; 17.1.5; 17.1.6; 17.2; 17.4; 21; 22.1; 22.2; 22.5; 23.1; Párrafos 2 y 3; 23.2 (A), (B), (D), (E); 27.1; 28.1; 30; 31; 33; 34.

Las disposiciones del contrato que no figuran en esta sección o en la Sección 2 del presente no se aplicarán a PD.

NOTA ADICIONAL

TRABAJO DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

El Centro Médico está de acuerdo en que los gerentes no deben realizar regularmente trabajo de la unidad de negociación. Sin embargo, habrá tiempos limitados en el curso de operaciones donde los gerentes tendrán que hacerlo con el fin de entrenar y desarrollar empleados o mantener la eficiencia de la operación, siempre y cuando esto no afecta la oportunidad de horas de trabajo o la oportunidad de horas extraordinarias para empleados disponibles o la oportunidad de llamar para trabajar a empleados que han sido despedidos.

CENTRO MÉDICO DE PALISADES

PROFESIONALES DE SALUD Y
EMPLEADOS ALIADOS, AFT/AFL-CIO

Fecha: _____

Fecha: _____

NOTA ADICIONAL

BAJO CENSO

“En períodos de bajo censo, El Centro Médico y la Unión harán sus mejores esfuerzos para alentar al personal a utilizar su tiempo personal, sus días de fiesta y su tiempo de vacaciones para reducir gastos.”

CENTRO MÉDICO DE PALISADES

PROFESIONALES DE SALUD Y
EMPLEADOS ALIADOS, AFT/AFL-CIO

Fecha: _____

Fecha: _____

NOTA ADICIONAL
COMITÉ CONSULTIVO

El Centro Médico y la Unión acuerdan el establecimiento de un Comité Consultivo para abordar las cuestiones de personal de las tres unidades de negociación. Habrá dos subcomités, uno en la División de Enfermería y uno en la División de Servicios Auxiliares. Cada subcomité estará compuesto de tres miembros de la Unión elegidos por la Unión y tres representantes del Centro Médico, seleccionados por el Centro Médico. El comité se reunirá trimestralmente, salvo que las partes acuerden lo contrario, a partir de 1 de enero de 2000.

El comité tratará los siguientes temas: las horas extraordinarias (voluntaria y obligatoria), cancelación de per diem, dotación de personal y programación. El Centro Médico proporcionará la información necesaria y datos para el uso del comité. La información es propiedad del Centro Médico y será confidencial.

El comité enviará cualquier sugerencias para cambios o mejoras a los líderes de las divisiones respectivas. Aceptación o rechazo de estas sugerencias ofrecidas no serán sujetos al agravio y la cláusula de arbitraje del contrato.

CENTRO MÉDICO DE PALISADES

PROFESIONALES DE SALUD Y
EMPLEADOS ALIADOS, AFT/AFL-CIO

Fecha: _____

Fecha: _____

NOTA ADICIONAL

PROGRAMACIÓN DE EMPLEADOS PER DIEM PARA ASISTENTE DE ENFERMERÍA, SERVICIOS DE COMIDA Y SERVICIO DE LIMPIEZA

Programación de empleados de Asistente de enfermería, Servicios de Comida, y Servicio de Limpieza se llevará a cabo sobre una base de 4-semanas por el procedimiento siguiente: los empleados PD harán su disponibilidad conocida a su departamento antes de 10 días del principio del nuevo horario. Ningunas sumisiones se aceptarán o se considerarán después de esta fecha.

Asistentes de Enfermería PD asesorará la oficina de Dotación de Personal de Enfermería según se indica en el párrafo uno, de su disponibilidad de días/cambios y el Centro Médico utilizará sus mejores esfuerzos para acomodar su elección si hay cambios disponibles.

En Servicios de Comida y Servicio de Limpieza, cambios que no se cubren por empleados de tiempo Completo o Parcial o cambios que ocurren durante el horario de 4-semanas, serán cubiertos por el departamento utilizando una lista numérica de empleados PD para la clasificación de trabajo necesaria. Empleados PD que aceptan un cambio disponible serán colocados al final de la lista para los siguientes turnos disponibles. Selección continúa en orden secuencial hasta el final de la lista. Este procedimiento se utilizará para Asistentes de Enfermería si cambios sin cubrir permanecen durante el curso del horario.

Asistentes de Enfermería PD y empleados de Limpieza PD contratados el 01 de junio de 2006 o antes serán colocados en una lista en orden alfabético y asignados un número secuencial empezando con el número uno (1). Empleados PD contratados el 02 de junio de 2006 o después se colocarán en el fondo de la lista y se les dará el siguiente número consecutivo. Los empleados de Servicio de Comida PD continuarán con el sistema de numeración que ha estado en vigor desde el 15 de septiembre, 1999.

CENTRO MÉDICO DE PALISADES

PROFESIONALES DE SALUD Y
EMPLEADOS ALIADOS, AFT/AFL-CIO

Fecha: _____

Fecha: _____

NOTA ADICIONAL

El Centro Médico y la Unión estarán de acuerdo a un proceso de Solicitud de Vacaciones como sigue:

1. El empleado presentará la solicitud de vacaciones al gerente.
2. El gerente reconocerá la solicitud por sello de mano que dice “Recibido” con la hora y la fecha que se presentó la solicitud.
3. Si el sello no está disponible, el gerente debe de poner la fecha y la hora de solicitud a mano.
4. Una copia de la solicitud con la información anterior se devolverá inmediatamente al empleado.

CENTRO MÉDICO DE PALISADES

PROFESIONALES DE SALUD Y
EMPLEADOS ALIADOS, AFT/AFL-CIO

Fecha: _____

Fecha: _____

NOTA ADICIONAL AL CONTRATO DE SERVICIO Y MANTENIMIENTO

El plan actual de gafas permanecerá en vigor para empleados elegibles en la unidad de Servicio y Mantenimiento. Este beneficio será eliminado, si el Centro Médico elimina el plan en la unidad administrativa representada por los Teamsters o si el beneficio es eliminado de acuerdo con las negociaciones con HP&E.

Efectivo el 16 de septiembre de 2002, los beneficios serán un máximo de ciento veinte cinco dólares (\$125) cada dos años.

CENTRO MÉDICO DE PALISADES

PROFESIONALES DE SALUD Y
EMPLEADOS ALIADOS, AFT/AFL-CIO

Fecha: _____

Fecha: _____

NOTA ADICIONAL

El Centro Médico se compromete a proporcionar asistencia para la educación (más allá del alcance del artículo 27) para los empleados interesados en convertirse en Enfermera Registrada bajo las siguientes condiciones:

- 1) Empleados de Tiempo Completo y Tiempo Parcial 1 con un año de servicio serán elegibles para esta ayuda.
- 2) Empleados asistirán a Bergen Community College (u otros programas con costo de matrícula y cuotas comparables).
- 3) Empleados mantendrán un promedio de calificación de “C” o mejor para ser elegibles para el reembolso.
- 4) Empleados permanecerán empleados en el Centro Médico de Palisades como Enfermeras Registradas durante un período de dos (2) años después de lograr su licencia de Enfermera Registrada, o reembolsarán la cantidad entera gastada en ellos.
- 5) El Centro Médico será responsable por el costo de matrícula, cuotas y libros durante el curso de estudio y el empleado proporcionará recibos necesarios.
- 6) El Empleado debe obtener la aprobación antes de comenzar el curso de estudio y completar los formularios necesarios, de conformidad con la práctica aceptada bajo el Artículo 27.
- 7) Interrupción de este programa puede ocurrir si los puestos vacantes de enfermera caen por debajo del 5% y el Centro Médico ha proporcionado a la Unión con aviso previo de 90 días naturales. Si el programa se discontinúa, los empleados que están en el proceso educativo según este programa seguirán recibiendo la ayuda educativa hasta que consigan su título de Enfermera Registrada o dejen el programa.

NOTA ADICIONAL

Programación de Empleados de Sala de Caldera y/o de Limpieza

Las partes acuerdan que los empleados en la Sala de Caldera y/o de Limpieza no serán programados para trabajar más de 8 horas en un período de 24 horas. Si la práctica se extiende más allá de Limpieza y la Sala de Caldera, las partes acuerdan reunirse y discutir el tema. Esto no afecta el derecho del Centro Médico para ofrecer, o los empleados para aceptar, horas extraordinarias voluntarias.

CENTRO MÉDICO DE PALISADES

PROFESIONALES DE SALUD Y
EMPLEADOS ALIADOS, AFT/AFL-CIO

Fecha: _____

Fecha: _____

NOTA ADICIONAL

DEPARTAMENTO DIETÉTICO

Un comité de igual número de empleados del departamento dietético y supervisores/gestión se reunirá para discutir las siguientes cuestiones: protocolo del horario, rotación de asignaciones, dotación de personal, ropa de seguridad y equipo. El comité debe comenzar a reunirse no más tarde del 1 de septiembre de 2009 y hacer un informe al Centro Médico de Palisades y la Unión por el 30 de noviembre de 2009.

CENTRO MÉDICO DE PALISADES

PROFESIONALES DE SALUD Y
EMPLEADOS ALIADOS, AFT/AFL-CIO

Fecha: _____

Fecha: _____

NOTA ADICIONAL

El Centro Médico y la Unión están de acuerdo que cualquier modificación al Plan de Beneficio de Pensión Definido por los años civiles 2012 y el 2013 no será un tema obligatorio para negociar en las negociaciones para la renovación de los acuerdos de negociación colectiva que expiran el 31 de mayo de 2011. Este acuerdo está diseñado específicamente para ser separado del acuerdo de negociación colectiva de las Partes y ser ejecutable más allá de su expiración.

CENTRO MÉDICO DE PALISADES

**PROFESIONALES DE SALUD Y
EMPLEADOS ALIADOS, AFT/AFL-CIO**

Fecha: _____

Fecha: _____

NOTA ADICIONAL

Efectivo el 1 de marzo de 2012, el Centro Médico agregará el siguiente personal:

1. Un (1) empleado de Limpieza Profunda de FTE en el turno de noche.
2. Un (1) Transportista de FTE para compartirse según lo determinado por el Centro Médico entre el Departamento de Emergencia y el Departamentos de Cirugía de Mismo Día. Cambio flexible para ser determinado por el Centro Médico.
3. Un Asistente de Enfermería Certificado .2 FTE en los fines de semana en el Departamento de Salud de Niño Maternal.
4. El Centro Médico hará su mejor esfuerzo para asegurar que los Asistentes de Enfermería Certificados programados para la Unidad de Pediatría no se saquen de la unidad para trabajar en otra, especialmente durante censo completo.

CENTRO MÉDICO DE PALISADES

PROFESIONALES DE SALUD Y
EMPLEADOS ALIADOS, AFT/AFL-CIO

Fecha: _____

Fecha: _____

NOTA ADICIONAL

TÍTULOS DE TRABAJO

El Centro Médico y la Unión acuerdan establecer un comité para revisar un determinado título de trabajo para la posibilidad de movimiento de un contrato a otro y para revisar la actualización de algunos títulos de trabajo. El comité estará compuesto de tres representantes de la Unión y tres empleados de Supervisión/Gestión. El comité se reunirá y operará bajo las siguientes condiciones:

1. El título de trabajo para ser revisado para movimiento de un contrato a otro se limita a: Asistente de Enfermería.
Los criterios para el movimiento a un contrato diferente serán los siguientes:
 - a. costo al Centro Médico debe ser una consideración principal
 - b. nivel de educación y formación requerida
 - c. conocimientos técnicos necesarios para realizar el trabajo
2. Los siguientes títulos serán revisados para actualización: Ayudante de CSR, Asistente al Dietista, personal de dietético asignado a la parrilla.
Los criterios para el movimiento a un contrato diferente serán los siguientes:
 - a. costo al Centro Médico debe ser una consideración principal
 - b. nivel de educación y formación requerida
 - c. conocimientos técnicos necesarios para realizar el trabajo
 - d. cambios en la complejidad del trabajo
3. Se celebrarán reuniones para recabar información e impacto de costos. Reuniones comenzarán para el 1 de septiembre de 2009 y concluir antes del 30 de noviembre de 2009. El Centro Médico deberá emitir su decisión hacia el 15 de diciembre de 2009.
4. La Unión tendrá el derecho de apelar la decisión del Centro Médico a arbitraje, según el Artículo 8 del contrato. La decisión del árbitro se limitará a la colocación al contrato adecuado del título enumerado anteriormente, y actualización de los títulos mencionados. Ningún aumento salarial resultará del movimiento del título a un contrato diferente. Diferencial de cambio, pago de guardia, acumulación de vacaciones, diferencial de fin de semana, pago de carga, pago de rotación, y pago flotante no será cambiado como resultado del movimiento de un título a un contrato diferente hasta el año final de este acuerdo.

CENTRO MÉDICO DE PALISADES

LOCAL 5030, HPAE, AFT, AFL-CIO

Fecha: _____

Fecha: _____

CONSTITUCIÓN

Y

ESTATUTOS

DEL

LOCAL # 5030

**PROFESIONALES DE LA SALUD Y
EMPLEADOS AFINES**

AFT / AFL-CIO

Modificada y ratificada por la membrecía del Local # 5030
Julio 21 de 2011

CONSTITUCIÓN Y ESTATUTOS DEL LOCAL # 5030

ARTÍCULO I. NOMBRE:

El nombre de esta organización será **Profesionales de la Salud y Empleados Afines, Local 5030.**

ARTÍCULO II. OBJETIVOS:

Los objetivos de esta organización serán los siguientes:

- A. Proporcionar representación de todos sus miembros para negociar colectivamente con respecto a los salarios, horas y condiciones de trabajo del empleo, para negociar acuerdos por escrito con los empleadores sobre la materia y para lograr beneficios y condiciones de trabajo en todos los niveles de acuerdo con las habilidades y experiencia requeridas de sus miembros.
- B. Buscar el reconocimiento adecuado de las habilidades y la formación necesaria de sus miembros en todas las especializaciones profesionales y ocupaciones aliadas y formular y adoptar las prácticas éticas y los requisitos del personal para elevar el estado de todos sus miembros.
- C. Lograr un ambiente de trabajo óptimo a través de una membrecía más satisfecha.
- D. Mantener y mejorar las normas de empleo relacionadas con los miembros y examinar críticamente y evaluar todos los nuevos desarrollos relacionados con sus profesiones y toda la legislación que pudiera tener efecto sobre los miembros.
- E. Habilitar a los miembros a hablar con una sola voz en los asuntos relacionados con sus intereses profesionales comunes.
- F. Participar en actividades de investigación y educativas para promover un mejor entendimiento y el avance de esta organización.
- G. Promover y desarrollar relaciones armoniosas con otras organizaciones laborales.
- H. Promover la salud, el bienestar económico y la seguridad de todos los miembros y tomar las medidas que sean necesarias para proteger los intereses de la organización y de cada uno de sus miembros y afiliados.
- I. Participar en todas las otras actividades legales e incidentales y tomar cualquier otra medida que sea necesaria para efectuar los objetivos de esta organización antes mencionados.
- J. Desarrollar una línea de comunicación efectiva entre el empleador y nuestros miembros.

ARTÍCULO III. JURISDICCIÓN

La jurisdicción de este local 5030 son los profesionales de la salud y empleados afines en Palisades Medical Center, North Bergen, New Jersey 07047.

ARTÍCULO IV. AFILIACIÓN:

Sección 1. Requisitos

- A. Todos los profesionales de hospital y los empleados afines y cualquier otro empleado en el campo de la salud cuya membresía no está prohibida específicamente por esta Constitución y los Estatutos de esta organización será elegible para ser miembro, siempre que se comprometan a respetar la Constitución y los Estatutos. A nadie se le puede negar la membresía con base a raza, credo, color, sexo, edad, estado civil, origen nacional o religión.
- B. Todos los demás grupos que deseen membresía con HPAE podrán solicitar, por escrito, al Comité Ejecutivo HPAE. Esta solicitud de adhesión puede estar sujeta a una votación de los miembros para su aceptación.

Sección 2. Cuotas

Todos los miembros deberán pagar una cuota de iniciación y las cuotas establecidas por la Federación Estatal a la Federación del Estado según lo determinado por la Constitución del Estado y los Estatutos.

Sección 3. Evaluaciones

Se ha aprobado la contribución de cada miembro, además de las cuotas, que podrá ser aplicada a la membresía, en la cantidad y forma de pago de dicha contribución:

- A. Por mayoría de votos de sus miembros en buen estado en una reunión regular o especial después de un aviso razonable de la intención de voto a tal pregunta.
- B. Por mayoría de votos de los miembros en buen estado en un referéndum de miembros realizada por votación secreta.
- C. Cuando una contribución es propuesta por el Comité Ejecutivo, o por una acción en una reunión de un sindicato local, una notificación será enviada por correo a los miembros en buen estado, al menos, dos (2) semanas antes de la votación secreta sobre el asunto.

Sección 4. Terminación de la membresía

Un miembro que permanece en la jurisdicción del Local y elige renunciar a la membresía deberá seguir el procedimiento indicado a continuación:

- A.
 - (1) Anualmente, un miembro puede renunciar durante un período de treinta (30) días calendario anterior al aniversario de la solicitud de membresía más reciente de dicho miembro. Tal período de tiempo se contará treinta (30) días anteriores a la fecha de aniversario y terminará en la fecha de aniversario de dicha solicitud de afiliación; o,
 - (2) Además de la disposición A. (1) anterior, un miembro puede renunciar durante los primeros cinco (5) días de enero de cada año, sin contar los días de fiesta y fines de semana.
- B. Todas las renunciaciones deberán llevarse a cabo de conformidad con el procedimiento especificado en el presente documento. Cualquier renuncia que no siga el procedimiento establecido en el presente documento será nula y no tendrá fuerza o efecto.
 - (1) Todas las renunciaciones se harán por escrito y deberán ser enviadas por

correo certificado solamente con sello postal con las fechas establecidas anteriormente.

- (2) Dicha carta certificada se enviará a la oficina principal de la Unión y se dirigirá al presidente del sindicato Local.
 - (3) Dicha carta certificada deberá indicar con claridad la intención de renunciar. Dicha declaración deberá ir acompañada de dirección, lugar de trabajo actual de dicho miembro y asignación. Dicha carta deberá contener la firma del miembro que quiere renunciar. Los miembros que deseen renunciar pueden incluir las razones de la renuncia.
 - (4) Todas las cartas de renuncia deberán ir acompañadas de una autorización para revocar la deducción de las cuotas y la intención de no pagar más tales cuotas de afiliación. Dicha carta de autorización para la revocación de deducción de cuotas también debe ser enviada al empleador de ese miembro quien hace que este tipo de deducciones, al mismo tiempo dicha carta se envía a la Unión.
- C. Cualquier falta en el incumplimiento completo de todos y cada uno de los elementos del procedimiento anterior anulará el esfuerzo de renuncia y dicho esfuerzo de renuncia no tendrá fuerza o efecto.
- D. Cualquier miembro que renuncie de conformidad con el procedimiento establecido anteriormente no tendrá, a partir de ese momento en adelante, que ser responsable de- o pagar cualquier obligación financiera que es el único compromiso de una afiliación sindical plena.

Cualquier ajuste financieros necesario se efectuará tan pronto como sea posible.

Sección 5. Restablecimiento de la Membrecía.

La solicitud de adhesión a este Local se podrá hacer en cualquier momento mediante la presentación de una nueva solicitud que puede incluir las razones tanto para la renuncia y la re afiliación. Junto con la solicitud de afiliación y pago de iniciación como se establece en la Sección 2 del presente Artículo.

ARTÍCULO V. REUNIONES:

Sección 1. Reuniones Ordinarias

Las reuniones regulares de los miembros en general se celebrarán dos veces al año y cuando sea necesario según lo determinado por el Comité Ejecutivo y los representantes del Local.

Sección 2. Reuniones Extraordinarias

Una reunión extraordinaria de los miembros puede ser convocada en cualquier momento por el Comité Ejecutivo y los representantes del Local o por una solicitud por escrito del veinticinco (25%) por ciento de la membrecía. Sólo los puntos expuestos en el aviso de la reunión especial habrán de discutirse y actuar en consecuencia en dicha reunión.

Sección 3. Aviso

La notificación por escrito de cada reunión extraordinaria deberá ser enviada por correo a cada miembro y / o publicada en un tablero de anuncios de HPAAE no menos de tres (3) días antes de la reunión. Para las reuniones regulares, la notificación se dará no menos de 14 días antes de la reunión.

Sección 4. Quórum

El quórum para la transacción de negocios en una reunión regular o especial se definirá de la siguiente manera:

- A. La mitad (1/2) o más del Comité Ejecutivo Local además de un número suficiente de miembros para que el número total de dirigentes sindicales y otros miembros sea equivalente a diez (10%) por ciento de los miembros en buen estado.
- B. A falta de quórum, los asuntos pueden ser discutidos y tomadas las minutas, pero no se votará sobre ningún asunto.

Sección 5. Reuniones del Comité Ejecutivo Local

Las reuniones regulares del Comité Ejecutivo Local se llevarán a cabo dos veces al mes. Reuniones adicionales pueden ser programadas según sea necesario por el Presidente o a petición de una mayoría del Comité Ejecutivo Local.

ARTÍCULO VI. DIRIGENTES SINDICALES, COMITÉ EJECUTIVO Y REPRESENTANTES

Sección 1. Comité Ejecutivo

El Comité Ejecutivo Local será el cuerpo directivo del local. Supervisará los asuntos del local y tendrá la autoridad para tomar decisiones y adoptar políticas que no estén cubiertas por la Constitución y los Estatutos, que son consistentes con la disposición de la Constitución y los Estatutos.

El Comité Ejecutivo Local estará compuesto por siete miembros. Los cinco funcionarios electos; el Presidente, dos (2) Vicepresidentes, el Secretario, el Tesorero, y los dos Directores de Quejas nombrados.

Sección 2.

La membrecía deberá elegir a los miembros de las siguientes oficinas designadas.

- (1) Presidente
- (2) Vicepresidentes
- (1) Secretario
- (1) Tesorero

Los miembros deberán elegir a los miembros a ser designados como representantes de sección.

Los dirigentes electos servirán como delegados a las Convenciones Estatales y Nacionales.

Sección 3. Presidente

Será deber del Presidente administrar los asuntos del Local y ejecutar las políticas establecidas por el Local en conjunto con el Comité Ejecutivo Local. El Presidente, o la persona designada por el Comité Ejecutivo, presidirá todas las reuniones de los miembros y servirá como miembro ex-oficio de todos los comités, podrá nombrar los directores de los comités, y deberán cumplir con todos los deberes inherentes al cargo de Presidente.

El Presidente actuará como Segundo Vicepresidente en el Comité Ejecutivo de la Federación de Estado y podrá ser elegido para formar parte del Comité Ejecutivo de la Federación Estatal de conformidad con el Constitución de la Federación del Estado.

Sección 4. Vicepresidentes

El local deberá elegir a los miembros para servir en dos posiciones (2) de Vicepresidente. Será trabajo de los Vice-Presidentes coordinar las actividades de los representantes sindicales, supervisar el Comité de Obrero-Patronal, así como el Comité de Personal. En ausencia del Presidente, el Vicepresidente designado por el Comité Ejecutivo del Local deberá realizar todas las funciones del Presidente y cuando así sea, actuará y tendrá todos los poderes de- y estará sujeto a todas las restricciones del Presidente.

Sección 5. Secretario

El Secretario mantendrá o hará que se mantenga un registro exacto de las actas de las reuniones del Local y dará o hará que se dé aviso de todas las reuniones de acuerdo con estos Estatutos. El Secretario mantendrá también la lista de miembros y cualquier comunicación con respecto al mismo, y, en general, realizará todas las tareas inherentes a la Oficina del Secretario.

El Secretario será responsable del boletín de noticias local.

Sección 6. Tesorero

El Tesorero deberá mantener o hacer que se mantenga un registro exacto de todas las cuotas de los miembros, incluyendo pero no limitado a las cuotas, cuotas de iniciación, las contribuciones y será responsable, en general, de realizar todas las tareas inherentes a la Oficina del Tesorero.

El Tesorero deberá supervisar el mantenimiento y la distribución de todos los fondos del Local y deberá mantener registros precisos y actuales de dichos fondos, deberá trabajar con el Tesorero de la Federación del Estado en el desarrollo y la implementación de un presupuesto e informará periódicamente sobre el estado de las finanzas. Todos los registros financieros se mantendrán de manera permanente por el Tesorero. El Tesorero servirá en el Comité de Presupuesto de la Federación Estatal.

Sección 7. Directores de Quejas

El Presidente nombrará a dos miembros, sujetos a la aprobación del Comité Ejecutivo Local, para servir como Co-Directores de Quejas. Un Director debe proceder de la unidad RN / Profesional y el otro de la unidad Técnica / Servicio y de Mantenimiento. La principal responsabilidad de los Co-Directores de Quejas será el manejo de agravios. El Presidente del Local nombrará a un Director de Quejas a formar parte del Comité Ejecutivo de conformidad con la Constitución de la Federación del Estado.

Sección 8. Representantes de Sección

Los Representantes de Sección proporcionarán un medio de comunicación entre los miembros y el funcionario electo del Local, canalizarán la información en el lugar apropiado y actualizarán los tableros de anuncios. Los Representantes de Sección evaluarán las necesidades de piso y unidad que deberán ser hechas del conocimiento de los oficiales de la unidad, deberán presentar un informe mensual, por escrito al Vicepresidente en la reunión mensual y se requerirá que asistan a tales reuniones mensuales. Dichos representantes son responsables de la participación en el nivel de Primer Paso del procedimiento de quejas.

Ningún miembro que ha asistido a menos de un tercio (1/3) de las reuniones ordinarias o extraordinarias del Local será elegible para postularse para un cargo electo de la local. Asignaciones de la sección serán determinadas por los funcionarios locales.

Sección 9. Vacantes

En el caso de que se produzca una vacante en cualquier cargo de elección debido a algún

cambio de estatus o por cualquier otra razón, la vacante se llenará tan pronto como sea posible de la siguiente manera:

- A. El Vicepresidente deberá llenar temporalmente la vacante de Presidente. El Comité Ejecutivo del Local determinará cuál de los Vicepresidentes, llenará la vacante. Se llevará a cabo una elección para llenar de forma permanente la posición tan pronto como sea posible.
- B. Para vacante de cualquier otro dirigente o representante, el Presidente, sujeto a la aprobación del Comité Ejecutivo del Local, nombrará a un miembro para llenar la vacante por el resto del término.

Sección 10. Reembolso por Asuntos de la Unión

Cualquier funcionario, representante o miembro que ha perdido tiempo o haya gastado dinero por atender asuntos sindicales debidamente autorizado será reembolsado por tal motivo de acuerdo con la Política de Reembolso del Local y la Política del Estado.

Sección 11. Duración del Término

Duración del término será en conjunto con la Constitución de la Federación del Estado y por un máximo de dos (2) años.

Sección 12. Ejercicio de sus Funciones

Cada funcionario tiene la responsabilidad de asegurar que los otros dirigentes estén desempeñando sus funciones y deberes como se indica en la presente Constitución.

ARTÍCULO VII. COMITÉS

Sección 1. Nombramiento, Número y Plazo

Los comités del Local serán comités permanentes o especiales. Cada comité permanente estará integrado por no menos de dos (2) miembros activos. El presidente del comité será nombrado por el Presidente del Local, los miembros del comité por el presidente del comité, todo ello sujeto a la aprobación del Comité Ejecutivo del Local. El término de cada miembro del comité permanente será concurrente con el término del cargo del Local. Cada comité permanente se reunirá según lo señalado por el presidente del comité. Cada presidente del comité permanente se reportará directamente al Presidente.

Sección 2. Comités Permanentes

A. Comité de Quejas.

Este comité deberá escuchar e investigar todas las quejas y reclamaciones y recomendará a los miembros en general las acciones, según lo considere necesario. Todas las quejas deberán presentarse por escrito y deberán ser presentadas con la sección representativa quien remitirá inmediatamente una copia al Director del comité de quejas. El Comité tiene la autoridad para investigar y activar una queja después de la forma prescrita en el acuerdo contractual.

B. Comité de Educación Política (COPE, por sus siglas en inglés)

Este comité será responsable de monitorear la legislación y la actividad política que pueda tener un impacto en el Local. El Comité participará en la Comité COPE de la Federación Estatal. El comité hará recomendaciones al Comité Ejecutivo del Local en relación con la participación del Local en temas legislativos y políticos. El comité coordinará la educación comunitaria y la divulgación sobre estos temas.

Sección 3. Comités Especiales

Comités Especiales pueden ser nombrados por los Presidentes con la aprobación del Comité Ejecutivo para aquellas tareas especiales que se justifiquen. Los comités especiales se limitarán a las actividades necesarias para llevar a cabo las tareas para las que fueron creadas y sobre la terminación de tales tareas, serán dados de alta.

A. Comité de Negociaciones.

Este Comité deberá investigar y formular propuestas deseadas por los miembros como base para iniciar las negociaciones con el Empleador. El Presidente presidirá este comité y determinará el número de miembros del comité. El comité negociará de buena fe como representante de los miembros y tendrá la autoridad de los miembros para negociar un contrato, el cual presentará para su ratificación a los miembros en general.

En caso de no llegarse a un acuerdo tentativo satisfactorio entre el comité negociante del Local y el empleador, los miembros del Local podrán considerar y autorizar acciones que no estén en conflicto con esta Constitución y Estatutos.

B. Comité de Nominaciones y Elecciones

Este comité estará compuesto por miembros en buen estado quienes formularán todas las normas y procedimientos para la realización de las elecciones. Ningún miembro de este comité puede ser al mismo tiempo candidato en una elección y miembro al servicio del comité de nominaciones.

C. Comisión de Constitución y Estatutos.

Este comité será responsable de revisar, interpretar y evaluar la necesidad de enmiendas a la Constitución y los Estatutos.

ARTÍCULO VIII. HUELGAS Y ACCIONES DE EMPLEO

Sección 1. Membrecía Local Autorización.

La membrecía del Local puede utilizar acciones de trabajo u otra actividad concertada incluyendo pero no limitada a la huelga como medio de resolución de las negociaciones estancadas u otras controversias siempre y cuando los procedimientos descritos en el Artículo VIII, Sección 2 se hayan seguido.

Sección 2. Los procedimientos de votación.

- A. La decisión de participar en una acción de trabajo u otra actividad concertada debe ser autorizada por los miembros del Local involucrados a través de una mayoría simple de los votos emitidos en votación secreta.
- B. La decisión de participar en una acción de trabajo u otra actividad concertada se limita únicamente a aquellos miembros que son empleados de la institución en particular o del empleador en cuestión.
- C. Se dará aviso, por correo y mediante la publicación, a todos los miembros elegibles por lo menos tres (3) días antes de la votación, si el tiempo lo permite.

- D. La votación se llevará a cabo mediante votación secreta y, si el tiempo lo permite, por correo. Sólo las boletas enviadas por correo que se han recibido al momento de la votación se contarán con los votos emitidos en persona.

ARTÍCULO IX. RATIFICACIÓN DEL CONTRATO

La ratificación de un Acuerdo de Negociación Colectiva se llevará a cabo:

- A. Al tener un Acuerdo tentativo, se programará una reunión general de miembros.
- B. Por votación secreta, se requerirá una mayoría de los votos emitidos a favor de ratificar cualquier Acuerdo tentativo al que haya llegado el comité de negociaciones.

ARTÍCULO X. FALTAS, DISCIPLINA Y AUDIENCIA

Sección 1. Faltas.

Será una ofensa contra el Local que cualquier miembro cometa cualquier acto gravemente perjudicial para la unión incluyendo pero no limitado a lo siguiente:

- A. Que cualquier miembro, a sabiendas, haga alguna declaración falsa o falsificación en- o en relación a la solicitud de membrecía de tal miembro.
- B. Que cualquier miembro viole, a sabiendas, o conspire, o intente violar la Constitución y los Estatutos de la organización, cualquier ley promulgada en virtud del mismo, o de cualquier orden legal del Comité Ejecutivo de la Federación Estatal.
- C. Que cualquier miembro trabaje, a sabiendas, con un empleador contra el cual ha sido declarada una huelga, a menos que sea apoyado por el voto de miembros.
- D. Que cualquier miembro interfiera con el cumplimiento de las obligaciones legales o contractuales de la Unión o de sus filiales, o de los agentes de los mismos --o para cometer un crimen o desfalco contra el sindicato.
- E. Que cualquier miembro cometa o conspire, incite o intente cometer algún | acto violento en contra de cualquier otro miembro.

Sección 2. Disciplina.

- A. El término "disciplina" cuando se usa en el presente Artículo, deberá incluir, sin limitación, una multa, suspensión o destitución del cargo, inhabilitación para postularse para un cargo, suspensión o expulsión de la membrecía, o cualquier combinación de los anteriores.
- B. Además, la pena por cualquier violación que resulte en una pérdida indebida de bienes o dinero a cualquier individuo o la unión puede incluir una disposición para el reembolso al organismo que sufrió la pérdida.

Sección 3. Cargos.

- A. Los cargos contra un miembro del Local por cualquier violación a las disposiciones de esta Constitución y Estatutos deben ser hechas por escrito, firmadas por los miembros integrantes que hacen dichos cargos y presentados al Comité Ejecutivo del Local dentro de los seis (6) meses a partir de haber ocurrido la falta o de tener conocimiento de que ocurrió la falta.

- B. En el caso de que se presenten cargos contra un dirigente, dichos cargos serán presentados al dirigente de más alto rango que no haya sido nombrado en los cargos.
- C. El oficial que reciba dichos cargos remitirá una copia al miembro o dirigente citado por correo certificado a la última dirección conocida de la parte acusada. Una copia de dichos cargos se remitirá al Comité Ejecutivo y al Presidente.

Sección 4. Investigación y Debido Proceso

- A. Dentro de un período de treinta (30) días del momento del envío por correo de los cargos, se programará una audiencia. La fecha de la audiencia no excederá sesenta (60) días a partir de la fecha del envío por correo de los cargos. Todas las partes serán notificadas por correo sobre la fecha, hora y lugar.
- B. Se formulará un Comité de Investigación compuesto por representantes locales y / o miembros sin que exceda en un número de cinco (5), y nombrado por el Comité Ejecutivo de la Federación Estatal será integrado.
- C. La parte acusada podrá recusar a cualquier miembro del Comité de Investigación por interés o parcialidad enviando una impugnación por escrito a todos los miembros del Comité de Investigación y al Comité Ejecutivo de la Federación Estatal. Si cualquier miembro recusado no solicita dispensa, la autoridad nominadora deberá revisar el fondo del desafío y, cuando y si sostiene la afirmación de los intereses o prejuicios, hará que el miembro sea relevado de servir. En caso de que una vacante se produzca debido a una petición de que se le excuse o debido a la eliminación de los intereses o prejuicios, la vacante será llenada por nombramiento del Comité Ejecutivo de la Federación Estatal de conformidad con el presente artículo.
- D. Cualquiera de las partes puede elegir cualquier otro miembro, un tercero interesado, o un abogado para representar a dicho miembro en la audiencia.
- E. Si se presenta insuficiente evidencia en contra de la parte acusada, el Comité de Investigación desestimaré el cargo.
- F. Si la parte acusada no se presenta, el Comité de Investigación, sin embargo, puede, si se presenta evidencia que apoye los cargos, puede hacer una declaración de culpabilidad e imponer un castigo.
- G. El Comité de Investigación podrá aplazar la audiencia si se muestra una buena causa.
- H. La carga de la prueba recae sobre la parte acusadora. Las decisiones se basan sólo en los hechos presentados al Comité de Investigación durante el procedimiento y una declaración de culpabilidad sólo requerirá una preponderancia de la evidencia.
- I. Un taquígrafo puede estar presente si así lo solicita cualquiera de las partes, siete (7) días antes de la audiencia. La parte que solicita una transcripción asumirá los costos y proporcionará una copia a ser distribuida al Comité de Investigación y una copia a las otras partes.
- J. El Comité de Investigación determinará la verdad de los cargos por mayoría de votos y anunciará su veredicto y el castigo en ese momento. Un informe será preparado dentro de los catorce (14) días a partir de entonces y se enviará por

correo certificado a las partes involucradas.

- K. Las partes que no cumplan el veredicto y el castigo dentro de los treinta (30) días siguientes a la recepción de la notificación de la misma deberán ser expulsadas de la membrecía. Sin embargo, si la apelación se ha instituido durante ese período de treinta días (30), la pena no será impuesta y la determinación quedará pendiente a la apelación.
- L. Cualquier acción disciplinaria tomada por el Local puede ser apelada frente al Comité Ejecutivo, por escrito, por correo certificado dentro de los treinta (30) días a partir del veredicto o dentro del plazo y en la forma que determine el Comité Ejecutivo.

Sección 5. Autoridad

- A. Los Locales tienen la opción de referir los cargos iniciados a nivel local al Comité Ejecutivo para una acción apropiada. Además, el Comité Ejecutivo puede ejercer cualquier jurisdicción independiente que pueda mantener bajo sus estatutos o reglas que se refieran a asuntos disciplinarios o de miembros.
- B. Nada de lo contenido en el presente documento deberá estar en conflicto con la Constitución Política del Estado y los Estatutos Sociales.

ARTÍCULO XI. ENMIENDAS

Esta Constitución y Estatutos podrán ser modificados por el voto de las dos terceras partes (2/3) de los miembros con derecho a voto en persona o por boleta por correo en cualquier reunión ordinaria o extraordinaria, siempre que al menos con dos (2) semanas de antelación de cualquier propuesta de enmienda cada miembro haya sido notificado por escrito o tal tema haya sido publicado.

ARTÍCULO XII. CLÁUSULA DE AHORROS

Si alguna de las disposiciones de esta Constitución y Estatutos se encuentra siendo inválida, dicha invalidez no afectará la validez y aplicabilidad de las disposiciones restantes de esta Constitución y Estatutos.

Modificada y ratificada por la membrecía del Local 5030
Profesionales de la Salud y Afines, *AFT / AFL-CIO*
Julio 21 de 2011