

Aumentos Generales

- Año 1 - 7%
- Año 2 - 5%
- Año 3 - 5%



Ratificación/ Bono (el cual será pagado en el segundo día de pago después de la ratificación)

- \$3,000 para cada empleado de 0.5 – 1.0 FTE
- \$1,500 para cada empleado de 0 – 0.49 FTE.

Vacaciones/Días de Enfermedad/ Permisos Pagados

- Vacaciones y Días de Enfermedad: No hay cambios en estas acumulaciones.
- Compensación de Días Festivos: La horas trabajadas en días festivos para empleados de tiempo parcial se prorratearán basado su estado FTE o del promedio de horas trabajadas en los 13 períodos de pago anteriores al día festivo, lo que sea mayor.
- Ausencias por Bienestar: Dentro de los 120 días posteriores a la ratificación del contrato, OHSU creará un nuevo banco con horas pagadas de bienestar, se les dara 8 horas a cada empleado para comenzar. Se agregarán ocho horas adicionales a este banco anualmente, en la fecha de aniversario del empleado. Para incentivar el uso de este permiso, el banco de horas de bienestar tendrá un tope de 24 horas. No se requerirá que los empleados usen estas horas durante ausencias protegidas como FMLA. Se alienta a los empleados a avisar a su supervisores con la mayor anticipación posible, pero no se le dara una falta por usar este tiempo (siempre y cuando sigan el procedimiento de llamar a su departamento).
- Reconocimiento de Asistencia: el incentivo de SIK a VAC por buena asistencia ha cambiado de una conversión de 2:1 a una conversión de 1:1, de la siguiente manera:
 - 0 días de enfermedad de imprevisto por año: convierta hasta 24 horas de SIK a hasta 24 horas de VAC
 - 1 día de enfermedad de imprevisto por año: convierta hasta 16 horas de SIK a hasta 16 horas de VAC
 - 2 días de enfermedad de imprevisto por año: convierta hasta 8 horas de SIK a hasta 8 horas de VAC

- Ausencia por Luto: Los empleados podrán tomar hasta 20 horas de ausencia pagados por año debido a un luto. Se puede otorgar una licencia adicional de hasta dos semanas, donde el empleado puede usar otras horas acumuladas con pago, esto es a discreción del supervisor.
- Fondo de Donaciones de Vacaciones: Los empleados elegibles que falten al trabajo debido a una emergencia médica calificarán para donaciones de vacaciones después de 10 días de ausencia en lugar de 14 días.
- Notificación del Uso de días de Enfermedad: La gerencia/supervisores no pueden exigir que los empleados llamen a más de dos personas para informar que están enfermos o a llamar de dos veces; Se permitira la notificación de correo de voz.
- Permisos para Exámenes y Entrevistas: Este permiso ya no se limitará a oportunidades de promoción en OHSU, y se puede otorgar a los empleados una hora adicional (con un total de tres horas pagas).
- Permiso de Asesoramiento Previo a la Jubilación: Esta licencia pagada (de hasta 16 horas) ahora estará disponible para los participantes de UPP y PERS.
- Catastrophic Event/Emergency Leave: Employees may request leave, which may not be unreasonably denied, in the event of a declared state of emergency; available accruals may be used, and approved use of this leave will not be subject to attendance-related discipline.
- Evento Catastrófico/Permiso de Emergencia: Los empleados pueden solicitar un permiso que no se puede negar sin justificación, en caso de que se declare un estado de emergencia; se pueden usar las acumulaciones disponibles, y el uso aprobado de este permiso no estará sujeto a medidas disciplinarias relacionadas con la asistencia.

Diferenciales

- Equipo de Clima Inclemente: Este diferencial aumentará de \$10.00/hora a \$12.00/hora.
- Diferencial de Grupo Flotante: Los empleados en un puesto designado de grupo flotante ahora recibirán un diferencial de \$ 1.00 / hora.
- Diferencial de Fines de Semana: Este diferencial sera el triple, de \$0.50/hora a \$1.50 por hora.
- Diferenciales por Turno: No ha habido cambios en estos diferenciales.\
- Pago de Preceptor: El número de clasificaciones elegibles para este diferencial se ha más que triplicado. Los empleados en clasificaciones no incluidas en la lista tendrán un mecanismo para solicitar el pago del preceptor.
- Task Force re: Advanced Professional Certification Differential: The parties will create a task force to work on adding a certification differential.

- Grupo de Trabajo Operativo: Diferencial de Certificación Profesional Avanzada: Se creará un grupo para llevar a cabo una adición de un diferencial de certificación.

Educación/Entrenamiento/Desarrollo Profesional

- Oportunidades de desarrollo de habilidades: OHSU notificará a los empleados sobre las oportunidades de desarrollo proporcionadas por el empleador anualmente.
- Financiamiento del Comité Laboral-Administrativo: OHSU proporcionará casi \$4.3 millones durante el transcurso del contrato para financiar las actividades del Comité Laboral-Administrativo (LMC), incluyendo unidades de trabajo de LMC y el Centro de Mejoramiento de Carrera y el Lugar de Trabajo (Career and Workplace Enhancement Center).
- Inclusión en las Iniciativas de Desarrollo de la Fuerza Laboral: OHSU y el Local 328 se reunirán dos veces al año en relación con: acercarse a la legislatura de Oregón para financiar iniciativas de desarrollo de la fuerza laboral para empleados subrepresentados y comercializar estas iniciativas para empleados de unidades de negociación subrepresentadas.

Disposiciones Diversas

- Diversidad/Equidad/Inclusión: Esta nueva sección del contrato define la discriminación y el acoso, las imágenes abusivas, el acoso sexual, la intimidación y la violencia en el lugar de trabajo. Describe mejor el proceso para manejar las quejas de discriminación o acoso, establece acciones provisionales (como permisos administrativos pagados) y establece las responsabilidades de OHSU en relación con: garantizar la seguridad de los empleados contra el acoso, la discriminación y la violencia. También requerirá que el empleador proporcione a nuestro sindicato un informe trimestral sobre casos de acoso y discriminación en OHSU.
- Servicios para Empleados Cuyo Idioma Principal No Es el Inglés: La unión y la gerencia compartirán los gastos de traducción de los artículos clave del contrato a cinco idiomas. Se informará a los empleados sobre la disponibilidad de servicios de interpretación cuando se les notifique de una reunión de investigación o de quejas. Se desarrollará una página de O2 que contenga información traducida sobre cómo acceder a información sobre departamentos clave (como Salud Ocupacional, Recursos Humanos, Seguridad Pública y Pago de Sueldos). Las dos partes formarán un comité para desarrollar soluciones y servir mejor a los empleados cuyo idioma principal no es el inglés.

- Pases de TriMet: El primer pase de autobús para nuevos empleados ahora se ofrecerá a \$25.00; OHSU continuará ofreciendo pases TriMet anuales de \$50.00 a los empleados existentes.
- Fondo de Dificultades: OHSU proporcionará a nuestro sindicato \$600,000 durante el transcurso del contrato para ayudar a nuestros empleados representados con vivienda, transporte o inseguridad alimentaria; la mitad de estos fondos se dedicará a ayudar con la inseguridad en el cuidado de los niños.
- Permisos para Servicios Comunitarios: OHSU proporcionará ocho horas de tiempo libre para que los empleados participen en actividades de servicio comunitario (se puede usar el tiempo de vacaciones o compensación, o se puede tomar el tiempo sin pago).
- Entrevistas de Salida: Dentro de un año de la ratificación del contrato, OHSU ofrecerá entrevistas de salida a los empleados de la union que esten terminando su empleo y compartirá las respuestas anónimas con nuestro sindicato si el empleado ha optado por participar.
- Aumento de Longevidad: La palabra "consecutivo" se eliminará de este lenguaje a partir del 13 de marzo de 2023. Los empleados serán elegibles para el sueldo de longevidad después de cumplir cinco años (incluido el tiempo no consecutivo) en la misma clasificación de lo mas alto en la escala salarial.
- Supervisión Médica para Farmacéuticos/Técnicos Farmacéuticos que Elaboran Medicamentos Peligrosos: Se establecerá un programa piloto para proporcionar un panel metabólico integral, hemograma completo y análisis de orina para la supervisión médica de estos empleados. (Se pueden encontrar detalles adicionales en el PDF vinculado anteriormente).
- Exposición a Enfermedades Graves Transmisibles: Los empleados que la Salud Ocupacional (Occupational Health) requiera que se pongan en cuarentena debido a exposiciones de alto riesgo en el trabajo recibirán un permiso administrativo pagado (si aún no reciben beneficios de compensación para trabajadores).
- Contribución al Seguro Medico por Parte del Empleador: OHSU continuará contribuyendo el 100 % para la cobertura solo para empleados y el 88 % para todos los demás niveles. Los dólares de beneficios se ofrecerán en tres grupos separados (médico, vision y dental), en lugar de uno. Los empleados ahora recibirán un reembolso en efectivo si optan por no recibir beneficios dentales y de la vista (además de los médicos).
- Grupo Operativo Sobre Apoyo de Salud Mental en el Lugar de Trabajo: Este grupo operativo pondrá a disposición de los empleados servicios de salud mental adicionales (a través de nuestro proveedor actual de EAP), contratará al menos dos trabajadores sociales (si las cuestiones reglamentarias lo permiten) dentro de un año para brindar servicios de salud mental y mas a los empleados.

Diciplina/Quejas

- Asesoramiento: El asesoramiento por parte de la gerencia/supervisores debe documentarse por escrito y compartirse con el empleado dentro de los 10 días hábiles posteriores a la conversación de asesoramiento.
- Disciplina Progresiva: Toda disciplina debe ser documentada por escrito. La suspensión sin pago se limitará a un máximo de 14 días. La reducción salarial, la degradación y la retención de aumentos salariales se eliminarán como opciones disciplinarias.
- Aviso de Entrevista de Investigación: El empleador deberá notificar a los empleados el motivo general de una entrevista de investigación (a menos que esto comprometa la integridad de la investigación).

Practicas & Procedimientos de Empleo

- Eliminación de Materiales en Archivos de Empleo: Se aconsejará a los gerentes que informen a los empleados durante el proceso de revisión anual de su derecho a que se eliminen ciertos elementos disciplinarios de su archivo de empleado después de cierto tiempo, y la documentación disciplinaria también hará referencia a este derecho.
- Trabajo a Distancia: El empleador proporcionará equipo y tecnología estándar a los empleados que trabajan desde casa y estos empleados no estarán obligados a usar aparatos personales (excepto temporalmente durante emergencias o mal funcionamiento). No se requerirá que los trabajadores a distancia usen su tiempo de almuerzo o el tiempo fuera del trabajo para devolver o recuperar el equipo de OHSU. El empleador debe reunirse con el Local 328 para negociar cualquier política de trabajo a distancia y fuera del estado antes de que se finalice.
- Trabajadores Itinerantes y Empleados Temporales: El empleador se reunirá con el Local 328, a petición nuestra, varias veces cada año de contrato para analizar los medios posibles de reducir itinerantes y trabajadores temporales, y proporcionará datos sobre su uso como parte de estas reuniones.

Horas de Trabajo

- Incentivo por Necesidad Adicional: 30% o \$10/hora, lo que sea mayor.
- Turno de Guardia: Se alentará a los gerentes/supervisores y empleados a utilizar el proceso de consenso para desarrollar procedimientos para asignar los turnos de guardia que mejor satisfagan las necesidades de la unidad de trabajo. El empleador hará todo lo posible para liberar a cualquier empleado de guardia que se encuentre en las instalaciones de OHSU después de 24 horas de trabajo continuo.

- Intercambios de Turnos: Los empleados por horas pueden intercambiar turnos dentro del mismo período de pago y los empleados asalariados pueden intercambiar turnos entre períodos de pago.
- Reorganizations: A work reorganization that significantly increases the hours worked by incumbent employees on an ongoing basis will trigger a management review of the work unit's FTE needs.
- Reorganizaciones: Una reorganización del trabajo que aumente significativamente las horas trabajadas por los empleados de manera continua desencadenará una revisión de la gerencia sobre las necesidades de FTE de la unidad de trabajo/departamento.

Apéndice A

- Un empleado asalariado que constantemente trabaja por encima de su FTE puede trabajar con su gerente/supervisor para utilizar el proceso en la sección 6.6.1 (Aclaración de Expectativas) para discutir la reorganización de su carga de trabajo. Los capellanes y Trabajadores Sociales asalariados recibirán un pago cuatrimestre por exceso de guardia.

Operaciones Sindicales

- Orientación para Nuevos Empleados: OHSU informará a los nuevos empleados sobre la importancia en la sección de nuestro sindicato y proporcionará un enlace al sitio web del Local 328 para inscribirse a la orientación del Local 328.
- Equipo de Negociaciones: Nuestro sindicato puede agregar un miembro adicional a nuestro equipo en las próximas negociaciones.
- Negociaciones del Nuevo Contrato: Ambos equipos comenzarán a negociar regularmente la primera semana completa de febrero (un mes antes de lo usual) y llevarán a cabo nuestra primera sesión de mediación a más tardar la última semana completa de mayo (una semana antes de lo usual).