

YouthCare Employee Handbook vs. Union Contract Comparison

Manual del empleado (antes del sindicato)	Contrato sindical
Diferencial de cambio de giro: Ninguno	Diferencial de swing shift: \$.25 / hora
Diferencial de turno nocturno: \$.50 / hora	Diferencial de turno nocturno: \$.75 / hora
Bilingual Pay: \$.50/hour before organizing, increased to \$1.00/hour during negotiations	Pago bilingüe: \$ 2.00 / hora
Pago en lugar de beneficios para los empleados de guardia: ninguno	Pago en lugar de beneficios para empleados de guardia: \$ 1.75 / hora
Aumentos: decisión de la gerencia, generalmente una vez al año	Aumentos: aumento de \$.50 / hora a partir del 1 de noviembre de 2022; aumento adicional del 3% a partir del 1 de enero de 2023; Aumento del 2% en la fecha de aniversario de la contratación; 2024 y 2025 se negociarán
Sin pase ORCA	Pasaporte comercial ORCA proporcionado por YouthCare con \$ 16 / mes de costo compartido del empleado
7 vacaciones pagadas y 4 vacaciones dinamismo	10 días festivos pagados y 4 días festivos flotantes, agregando Juneteenth, el Día de los Pueblos Indígenas y el Día de los Veteranos
Vacation Accrual: 0-1 year, 3.33 hrs/pay period (10 days/year) 1-2 year, 3.67 hrs/pay period (11 days/year) 2-3 year, 4.33 hrs/pay period (13 days/year) 3-5 year, 5 hrs/pay period (15 days/year) 5-10 year, 6.67 hrs/pay period (20 days/year) 10+ years, 8.33 hrs/pay period (25 days/year)	Acumulación de vacaciones: 0-1 año, 5 hrs/período de pago (15 días/año) 1-2 años, 5.33 hrs/período de pago (16 días/año) 2-3 años, 5.67 hrs/período de pago (17 días/año) 3-5 años, 6.5 / período de pago (19.5 días / año) 5-10 años, 7.17 hrs/período de pago (21.5 días/año) Más de 10 años, 8.33 horas/período de pago (25 días/año) El contrato también incluye el proceso para la aprobación de solicitudes de vacaciones y la programación de vacaciones alrededor de las vacaciones, que no se le pida al personal que encuentre su propia cobertura y que las solicitudes de vacaciones no se revoquen una vez aprobadas.
Pago de vacaciones máximo al momento de la terminación: 3 semanas	Todas las vacaciones acumuladas y no utilizadas se pagarán en el cheque de pago final del empleado, siempre y cuando los empleados proporcionen un aviso de dos semanas o sean despedidos.
Licencia por enfermedad: Los empleados acumulan sobre una base prorrateada entre 2 y 4 horas por período de pago dependiendo del horario regular	Licencia relacionada con la salud: Los empleados acumularán 2 horas por cada 40 horas trabajadas (incluidas las horas extras), prorrateadas para los empleados que trabajan menos de 40 horas por semana.
Sin equivalente anterior	Licencia relacionada con la salud mental: Los empleados pueden ser liberados por el resto de su turno con pago con la aprobación de la gerencia en caso de situaciones que afecten la seguridad, el bienestar o creen condiciones de trabajo adversas. A los empleados también se les asignarán 16 horas de licencia de salud mental (8 horas para los empleados de guardia) cada año, que se pueden usar según sea necesario.
Licencia parental: 10 días pagados para los empleados que han trabajado en YouthCare durante al menos 1 año.	Licencia parental: 20 días pagados para los empleados que han trabajado en YouthCare durante al menos 1 año. Esta licencia, y otras acumulaciones de licencia pagada, se pueden usar para complementar la licencia familiar y médica pagada o la discapacidad a corto plazo.
Disciplina: A voluntad Estado de empleado. Puede ser despedido sin causa. Sin representación.	Discipline: Only for Just Cause, right to representation in disciplinary meetings
Resolución de conflictos: Política de puertas abiertas	Resolución de disputas: Procedimiento formal de quejas legalmente vinculante para responder a disputas sobre disciplina o descargo y violaciones del contrato
Inclemencias del tiempo: YouthCare decide cuándo está vigente la política de inclemencias del tiempo. Personal que debe presentarse al trabajo para cubrir el tiempo y medio de recepción. El personal que ya trabaja recibe tiempo y medio solo por las horas que deben permanecer más allá del final de su turno en caso de que su alivio sea tardío.	Inclemencias del tiempo: El Contrato define las inclemencias del tiempo. Personal autorizado a el trabajo en casa recibirá un pago regular. Si un sitio de trabajo está cerrado y se le dice a un empleado que no trabaje en el lugar o de forma remota, recibirá un pago normal por su turno programado. El personal que ya está en el sitio o se reporta a trabajar en el sitio recibirá tiempo y medio. En los casos en que los empleados trabajen horas extras, se les pagará dos veces su tasa regular de pago. Si un empleado necesita descansar entre turnos y no puede viajar con esperanza de manera segura, el empleador le proporcionará alojamiento.



Algunos de los nuevos derechos y protecciones en nuestro Contrato De unión:

- Notificación de fechas y horas de las reuniones de la Junta Directiva de YouthCare y el derecho a informar a ella y / o sus comités hasta 4 veces al año
- Monitoreo del presupuesto y notificación de fondos para aumentar la transparencia y proporcionar a los empleados información sobre las fechas de terminación y renovación del contrato relevantes para su seguridad laboral
- Informe anual con el rango salarial actual de todos los roles de gestión ejecutiva
- El derecho a negociar sobre el cambio a las políticas del empleador y las descripciones de trabajo
- Las ofertas de trabajo se enviarán por correo electrónico internamente antes de publicarlas externamente e incluyen días y turnos de trabajo primarios, expectativas sobre flexibilidad, rango salarial, ubicación de trabajo principal y calificaciones
- Lenguaje interno de contratación y promoción para apoyar el avance profesional de los empleados
- Acceso al idioma para que los empleados que deben usar habilidades bilingües para su puesto puedan recibir ciertos documentos escritos traducidos a su idioma preferido.
- Aviso para la reubicación permanente de programas y reembolso por millas por desplazamientos adicionales causados por reubicaciones temporales de más de 5 millas
- Aviso para la reubicación permanente de programas y reembolso por millas por desplazamientos adicionales causados por reubicaciones temporales de más de 5 millas
- Derechos de antigüedad para la contratación, incluso para empleados de guardia, y para empleados que deseen cambiar a un turno diferente en su programa cuando hay una vacante
- Mejoras para los empleados de guardia que incluyen: pago prorrateado de vacaciones para aquellos que trabajan 24 horas / semana o más en promedio, claridad en torno a la programación y que una vez que un empleado de guardia selecciona un turno, ese turno no se cambiará dentro de los 10 días posteriores al turno, acceso a participar en el Plan de Jubilación 401K de YouthCare después de un año
- Entrenamientos del personal con horarios de lo que se proporcionará al nuevo personal y de manera continua, y entrena en el idioma de acceso para que el personal pueda ser liberado para participar en entrenamientos.
- Orientación del programa que garantiza a los empleados una visión general de la información esencial del programa antes de trabajar en un programa con el que no están familiarizados
- El empleador dará al menos 30 días de aviso para los cambios de horario iniciados por el empleador a menos que se acuerde mutuamente. Esto significa que no se puede exigir a los empleados que trabajen fuera de su horario regular sin previo aviso, pero pueden estar de acuerdo cuando un cambio funciona para ellos. Tampoco se requerirá que los empleados cambien su horario para evitar horas extras, pero pueden hacerlo de mutuo acuerdo
- Proceso claro para solicitar un horario flexible de forma regular o continua, y 30 días de aviso y una explicación si es necesario para cambiar a un horario fijo
- Mínimo 10 horas libres entre turnos programados, a menos que se acuerde mutuamente, y 12 horas entre turnos siempre que sea posible