

**MEDICAL RESOURCES HOME HEALTH CORP.
D/B/A ELARA CARING**

AND

1199SEIU UNITED HEALTHCARE WORKERS EAST

SETTLEMENT AGREEMENT

Having completed their negotiations with respect to a successor agreement to their 2018 collective bargaining agreement (the “Agreement”), the parties agree to the following modifications to the 2018 contract.

The parties also agree that the November 1, 2022 effective date for the wage increases and Pay to Stay differential described below is conditioned on successful ratification of the Agreement by March 31, 2023. In the event the Agreement fails to ratify by that date, these economic improvements will not be effective until the ratification date. The Company has agreed that, should logistical issues (e.g., completing translation of the Settlement Agreement, scheduling membership meetings, tallying the votes, etc.) delay completion of the ratification process, it will extend the March 31, 2023 deadline, provided that the Union makes diligent efforts to complete the process as soon after March 31, 2023 as possible. A failed ratification vote will not extend the deadline.

1. Article 1 – Recognition

- Modify Section 1.1 to add “Supportive Homecare Aides” after “personal care/homemakers and home health aides.”

2. Article 2 – Patient Care Concern/Labor-Management Committee

- Modify Section 2.2 to add up to four (4) non-Worker Union representatives and two (2) employee delegates per office as follows:

A joint labor-management Committee will be maintained for the purpose of evaluating, discussing and improving employment practices related to optimum patient/client care. It shall normally be composed of up to four (4) non-Worker Union representatives, two (2) Delegates per office and two (2) to four (4) management representatives unless others are invited by consent. Delegates will be paid for their meeting time.

3. Article 3 – Non-Discrimination, Respect and Dignity, No Sexual Harassment

- Add the following language to the existing Section 3.2:

“The Parties agree that clients and staff deserve a diverse workforce where everyone is treated with respect, dignity, and equity. Every worker is entitled to a just and supportive work environment where all workers are treated with dignity and respect regardless of gender, race, age, disability, or any other personal characteristic.

The Parties agree recognize that structural racism, inherent bias, and other forms of discrimination and inequality exist at all levels of our society. It is the mutual goal of the Parties to identify and discuss potential ways in which the parties, may respond to the impact these structural inequalities may have within the workplace and on the Company’s delivery of services to its clients. The Company’s Labor-Management Committee will be empowered to promote leadership discussion, awareness of racial inequities, and racial justice within the workplace.”

4. Article 7 – Union Activity

- Modify Section 7.1 to provide for up to two (2) delegates for each office as follows:

The Employer recognizes the right and the authority of the Union to appoint and/or designate up to two (2) Workers per office as Delegates (or alternates). The Union agrees to furnish the Employer with a written list of the Delegates so designated and with any change in the list that may be made from time to time. It is also understood that the Employer shall expect of these Workers no more and no less than any other Worker in the performance of their duties. There shall be no non-Worker Delegates. Delegates shall not be paid for their time except as otherwise specified herein.

- Modify Section 7.9 as follows:

One (1) member per office, plus a total of two (2) At-Large workers, designated by the Union, shall be released with pay once each year in order to conduct education and political advocacy on issues relating to home care, provided a minimum of three (3) weeks advance notice is given. One (1) Worker per office, plus a total of two (2) At-Large workers among all workers covered by a collective bargaining agreement in Massachusetts, shall be released for a second advocacy day without pay upon three (3) weeks advance notice. If one (1) or none of the At-Large workers are from the Boston office, the Company agrees that an additional one (1) to two (2) workers from the Boston office (for a total of no more than three) may be released without pay, subject to operating needs.

5. Article 12 - Wages

- Modify Section 12.1 Wage Increases as follows:

- (A) Effective as of November 1, 2022, each Worker shall receive the wage rate corresponding to their completed years of experience as of the Effective Date from the table set forth below, or their current rate if higher:

Years of Experience	Base Wage
0	\$ 15.50
1	\$ 15.60
2	\$ 15.70
3	\$ 15.80
4	\$ 15.90
5	\$ 16.00
6	\$ 16.10

7	\$ 16.20
8	\$ 16.30
9	\$ 16.40
10	\$ 16.50
11	\$ 16.60
12	\$ 16.70
13	\$ 16.80
14	\$ 16.90
15	\$ 17.00
16	\$ 17.10
17	\$ 17.20
18	\$ 17.30
19	\$ 17.40
20	\$ 18.08

- (B) Workers will be placed on the wage scale according to their years of relevant experience as of April 1, 2023 as determined by the Company.
- (C) Workers will advance on the wage scale on April 1 in each succeeding year of the contract.
- (D) Commencing on November 1, 2022, Workers will receive a Pay to Stay differential of \$2.47 for every qualifying service hour worked, provided that this differential will terminate if the Pay to Stay reimbursement rate increase supporting the differential is terminated and it will be reduced proportionately if the Pay to Stay reimbursement rate increase is reduced. For purposes of this differential, “qualifying service hours” are those providing homemaker, personal care, supportive homecare, or HHA services.
- (E) Retroactive Pay. All Workers covered by this Agreement will receive a retroactive payment of \$2.47 per hour for all qualifying service hours worked from January 1 to October 31, 2022. The retroactive payment will be made within fourteen (14) days of ratification. For purposes of this retroactive payment, “qualifying service hours” are those providing homemaker, personal care, supportive homecare, or HHA services.
- (F) Within fourteen (14) days of ratification, all Workers will receive a lump sum payment equal to \$2.05 for each service hour worked from July 1, 2022 to December 31, 2022. For purposes of this payment, “qualifying service hours” are those providing homemaker, personal care, supportive homecare, or HHA services.
- (G) On or before May 30, 2023, all Workers will receive a lump sum payment equal to the amount of the temporary rate increase paid under ARPA required to be passed through for each service hour worked from January 1, 2023 to March 31, 2023, and on or before August 30, 2023, all Workers will receive a lump sum payment equal to the amount of the temporary rate increase paid under ARPA required to be passed

through for each service hour worked from April 1, 2023 to June 30, 2023. For purposes of this payment, “qualifying service hours” are those providing homemaker, personal care, supportive homecare or HHA services.

- Remove Section 12.4.
- Modify existing Section 12.5 (to become Section 12.4 after removal of existing Section 12.4) as follows:

(1) Cooperative Lobbying/Joint Committee

The parties acknowledge that the potential for future increases in wages and benefits for Workers depends upon increases to existing funding provided by the State, which the Company cannot unilaterally affect. Rather, the parties acknowledge that political action and lobbying the State-budget process are essential to improvement of Worker economic conditions in the industry. The parties therefore agree to form a Joint Committee to explore together how best to lobby to effectuate this joint goal, and to determine strategically where and when to lobby on a cooperative or concerted basis.

(2) State Increases

- A. The wage increases reflected in this Agreement have been negotiated in anticipation that the Employer may receive additional funding and/or increased reimbursement from the State or any of the ASAPs or other payors to whom the Employer provides services. Accordingly, should any applicable governmental authority or payor award increases during the term of this Agreement which are mandated to apply to Workers’ wages, the Employer shall pass along all such increases to the full extent required by law; provided, however, that such pass-along increases shall be used to offset the increases provided in this Agreement and be applied to any future increases otherwise negotiated by the parties during the term of this Agreement.
 - B. In addition, if any increase in funding is granted by the State or any of the ASAPs on or after the ratification date that is not specifically directed or allocated either to Employer costs, or to Workers’ wages, the parties agree to bargain as to whether a portion of such funds may be designated for further increases to Workers’ wages and/or benefits beyond those set forth in this Agreement. The Company will notify the Union of reimbursement rate increases within ten (10) business days of the Company’s receipt of notice that it will receive such increase(s).
- Add new Sections 12.5 – 12.8 as follows:

Section 12.5. Extra Visit Premium

Where the Company requests Workers to take extra otherwise unscheduled visit(s) prior to their first scheduled visit or following their last scheduled visit on a given day, Workers agreeing to perform such visit(s) will receive an extra \$.50 per hour for the extra visit(s), provided that any such extra visit(s) do not cause the Worker to exceed forty (40) hours in that workweek.

Section 12.6. Weekend Visit Premium

Workers performing visits on Saturday or Sunday will receive an extra \$1.50 per hour for such weekend visit, provided that any such weekend visit(s) do not cause the Worker to exceed forty (40) hours in that workweek.

Section 12.7. Massachusetts Paid Family & Medical Leave (PFML) Contributions

In accordance with Massachusetts G.L. c. 175M, § 6, the Employer will deduct from Workers' wages the portion of required PFML contributions permitted to be deducted under the law.

Section 12.8. Limited Reopener

Upon request by either party, this Agreement may be reopened on the first and/or second anniversary of April 1, 2023 ("Limited Reopener Dates") for the limited purpose of negotiating whether the wages provided in this Agreement shall be modified. The party seeking to reopen the contract for this limited purpose must give the other party written notice of its desire to reopen the contract at least sixty (60) days prior to the relevant Limited Reopener Date described above. In the event that a Limited Reopener is initiated by the timely service of written notice, unless the parties agree otherwise, the provisions of Article 27 – No Strike/No Lockout shall be suspended as of the relevant Limited Reopener Date.

6. Article 14 – Paid Time Off (PTO)

- Modify Section 14.2 as follows:

Section 14.2. Accrual of PTO PTO shall accrue as follows:

- (1) Workers with less than two (2) years of completed service as of January 1, each year:
One (1) hour accrued for every **thirty (30)** hours of service.
- (2) Workers with two (2) years or more of completed service (but less than ten (10) years) as of January 1 each year:
One (1) hour accrued for every **twenty-five (25)** hours of service.
- (3) Workers with ten (10) or more years of completed service as of January 1 of each calendar year:
One (1) hour accrued for every **twenty (20)** hours worked.

- Add new Section 14.5 as follows:

Each Employee may elect to receive pay in lieu of PTO at their base rate for some or all of their accrued PTO once each year. An Employee electing to receive pay in lieu of PTO must notify the Company of their election and the amount of PTO they want to sell back no later than November 1, and all Employees electing to sell back PTO will receive payment as soon as administratively possible, but no later than December 31.

7. Article 15 – Premium-Pay Holidays

- Add sentence to end of existing Article as follows: "The base holiday rate for hours worked on a holiday will not include any differentials."

8. Article 16 – Bereavement

- Modify Section 16.1 as follows:

Upon the death of a member of the immediate family of any then-active post-probationary Worker (defined to include the Worker’s: spouse; parent; parent of legal spouse; domestic partner (as recognized by law); sibling; child (adopted or birth); legal ward (with appropriate documentation); step-child) shall receive three (3) working days off with pay, equal to the number of actual scheduled working time (up to eight (8)-hours per day). The Employer shall maintain a domestic partner affidavit form which applicable Workers may sign and file.

Employees needing additional time off will be allowed to use their accrued PTO and/or take an unpaid leave upon request with their supervisor’s authorization, such authorization shall not be unreasonably denied.

9. Article 22 – Grievance and Arbitration

- Modify Section 22.2 to replace Susan Gentes with Anne Marie Martino (amartino@elara.com) as Grievance HR person.
- Modify Section 22.4 to replace Roberta Golick with Elizabeth Neumeier.

10. Article 27 – No Strike/No Lockout

- Modify Section 27.2 to read as follows: “During the term of this Agreement, the Employer shall not engage in any lockout of any kind. (A bona fide exercise by the Employer of any of its management rights set forth in Article 6 – Management Rights, such as closure or sale shall not be deemed a lockout.)”

11. Article 30 – Duration of Agreement

- Modify Section 30.1 to provide that the contract will be expire at 11:59 p.m. on May 31, 2026

The parties recognize and agree that this Settlement Agreement shall be subject to the Company’s internal contract approval process and subject to ratification by the members of the bargaining unit. Agreed, this ___ day of March, 2023.

1199SEIU United Healthcare Workers East

Patrick McCabe
Project Coordinator

**Medical Resources Home Health Corp.
d/b/a Elara Caring**

Lesley Nolan
Regional Vice President, PCS Northeast

**1199SEIU United Healthcare Workers East
Negotiating Committee**

SUMMARY OF BOSTON WAGE AGREEMENT
(This is a summary only; not to be included in the contract)

Years of Experience	Base Wage	Including Pay to Stay Differential	Premium Extra Visits	Premium Weekend Visits
0	\$ 15.50	\$ 17.97	\$ 18.47	\$ 19.47
1	\$ 15.60	\$ 18.07	\$ 18.57	\$ 19.57
2	\$ 15.70	\$ 18.17	\$ 18.67	\$ 19.67
3	\$ 15.80	\$ 18.27	\$ 18.77	\$ 19.77
4	\$ 15.90	\$ 18.37	\$ 18.87	\$ 19.87
5	\$ 16.00	\$ 18.47	\$ 18.97	\$ 19.97
6	\$ 16.10	\$ 18.57	\$ 19.07	\$ 20.07
7	\$ 16.20	\$ 18.67	\$ 19.17	\$ 20.17
8	\$ 16.30	\$ 18.77	\$ 19.27	\$ 20.27
9	\$ 16.40	\$ 18.87	\$ 19.37	\$ 20.37
10	\$ 16.50	\$ 18.97	\$ 19.47	\$ 20.47
11	\$ 16.60	\$ 19.07	\$ 19.57	\$ 20.57
12	\$ 16.70	\$ 19.17	\$ 19.67	\$ 20.67
13	\$ 16.80	\$ 19.27	\$ 19.77	\$ 20.77
14	\$ 16.90	\$ 19.37	\$ 19.87	\$ 20.87
15	\$ 17.00	\$ 19.47	\$ 19.97	\$ 20.97
16	\$ 17.10	\$ 19.57	\$ 20.07	\$ 21.07
17	\$ 17.20	\$ 19.67	\$ 20.17	\$ 21.17
18	\$ 17.30	\$ 19.77	\$ 20.27	\$ 21.27
19	\$ 17.40	\$ 19.87	\$ 20.37	\$ 21.37
20	\$ 18.08	\$ 20.55	\$ 21.05	\$ 22.05

BONUSES:

1. If contract ratified by March 31, 2023, pay increases retroactive to November 1, 2022.
2. \$2.47 per hour for every service hour worked between January 1, 2022 and October 31, 2022, payable within fourteen (14) days of ratification.
3. If contract ratified by March 31, 2023, Pay to Stay differential of \$2.47 for every service hour worked between November 1, 2022 and March 31, 2023.
4. ARPA bonus of \$2.05 per hour for every service hour worked between July 1, 2022 and December 31, 2022, payable within fourteen (14) days of ratification.
5. ARPA bonus to be paid on or before May 30, 2023 for service hours worked between January 1 and March 30, 2023.

6. ARPA bonus to be paid on or before August 30, 2023 for service hours worked between April 1 and June 30, 2023.

**MEDICAL RESOURCES HOME HEALTH CORP.
D/B/A ELARA CARING**

Y

1199SEIU UNITED HEALTHCARE WORKERS EAST

ACUERDO DE CONCILIACIÓN

Tras completar sus negociaciones con respecto a un acuerdo sucesor de su acuerdo de negociación colectiva de 2018 (el «Acuerdo»), las partes acuerdan lo siguiente.

Las partes también acuerdan que la fecha de vigencia del 1 de noviembre de 2022 para los aumentos salariales y el diferencial “Pay to Stay” que se describe a continuación está condicionada a la ratificación exitosa del Acuerdo antes del 31 de marzo de 2023. En caso de que el Acuerdo no se ratifique para esa fecha, estas las mejoras económicas no serán efectivas hasta la fecha de ratificación. La Compañía acordó que, en caso de que problemas logísticos (p. ej., completar la traducción del Acuerdo de conciliación, programar reuniones de miembros, contar los votos, etc.) retrasen la finalización del proceso de ratificación, extenderá la fecha límite del 31 de marzo de 2023, siempre que el Union hace esfuerzos diligentes para completar el proceso tan pronto como sea posible después del 31 de marzo de 2023. Un voto de ratificación fallido no extenderá el plazo.

1. Artículo 1 – Reconocimiento

- Modificar la Sección 1.1 para añadir «Auxiliares de apoyo en el hogar» después de «Auxiliares de cuidado personal/amas de casa y asistentes de salud en el hogar».

2. Artículo 2 — Preocupación por la atención al paciente/Comité Obrero-Patronal

- Modificar la Sección 2.2 para sumar hasta cuatro (4) representantes que no pertenezcan a la Unión de Trabajadores y dos (2) delegados de empleados por oficina, de la siguiente manera:

Se mantendrá un Comité conjunto obrero-patronal con el fin de evaluar, discutir y mejorar las prácticas laborales relacionadas con la atención óptima al paciente/cliente. Normalmente estará compuesto por un máximo de cuatro (4) representantes que no pertenezcan a la Unión de Trabajadores, dos (2) delegados por oficina y de dos (2) a cuatro (4) representantes de la gerencia, a menos que se invite a otros por consentimiento. A los delegados se les pagará por su tiempo de reunión.

3. Artículo 3 — No discriminación, respeto y dignidad, no acoso sexual

- Añadir el siguiente texto a la Sección 3.2 existente:

«Las Partes están de acuerdo en que los clientes y el personal merecen una fuerza laboral diversa en la que todos sean tratados con respeto, dignidad y equidad. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral justo y solidario en el que todos los trabajadores sean tratados con dignidad y respeto, independientemente de su género, raza, edad, discapacidad o cualquier otra característica personal.

Las Partes acuerdan reconocer que el racismo estructural, los prejuicios inherentes y otras formas de discriminación y desigualdad existen en todos los niveles de nuestra sociedad. El objetivo común de las Partes es identificar y discutir las posibles formas en que las partes pueden responder al impacto que estas desigualdades estructurales pueden tener en el lugar de trabajo y en la prestación de servicios por parte de la Compañía a sus clientes. El Comité Obrero-Patronal de la Compañía estará facultado para promover el debate sobre el liderazgo, la concienciación sobre las desigualdades raciales y la justicia racial en el lugar de trabajo».

4. Artículo 7 — Actividad sindical:

- Modificar la Sección 7.1 para prever hasta dos (2) delegados para cada oficina de la siguiente manera:

El Empleador reconoce el derecho y la autoridad de la Unión de nombrar y/o designar hasta dos (2) Trabajadores por oficina como Delegados (o suplentes). La Unión se compromete a proporcionar al Empleador una lista escrita de los Delegados así designados y cualquier cambio en la lista que pueda hacerse de vez en cuando. También se entiende que el Empleador no esperará de estos Trabajadores ni más ni menos que de cualquier otro Trabajador en el desempeño de sus funciones. No habrá delegados que no sean Trabajadores. A los delegados no se les pagará por su tiempo, salvo que se especifique lo contrario en este documento.

- Modificar la Sección 7.7 de la siguiente manera:

El Empleador proporcionará un tablón de anuncios o designará otro espacio apropiado en cada oficina al que tengan acceso los Trabajadores, y dicho tablón de anuncios o espacio designado deberá ser de un tamaño razonable, en consonancia con cualquier restricción de espacio en la oficina. La Unión está de acuerdo en que el tablón de anuncios o el espacio designado se utilizarán exclusivamente para publicar avisos de reuniones y/u otra información que no será despectivos para el Empleador ni para ninguna persona.

- Modificar la Sección 7.9 de la siguiente manera:

Un (1) miembro por oficina, más un total de dos (2) trabajadores comunes designados por la Unión, serán liberados con sueldo una vez al año para llevar a cabo actividades educativas y de promoción política sobre cuestiones relacionadas con la atención domiciliaria, siempre que se avise con un mínimo de tres (3) semanas de antelación. Un (1) Trabajador, más un total de dos (2) Trabajadores comunes entre todos los trabajadores cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva en Massachusetts, serán liberados sin goce de sueldo para un segundo día de promoción con tres (3) semanas de antelación.

5. Artículo 12 - Salarios

- Modificar la Sección 12.1, Aumentos Salariales, de la siguiente manera:

- (A) Si se ratifica un nuevo contrato para ~~el 31 de marzo de 2023~~ el 15 de abril de 2023, lo siguiente entrará en vigor a partir del 1 de noviembre de 2022; de lo contrario, entrará en vigor en el momento de la ratificación (en cada caso respectivo, la «Fecha de Entrada en Vigor»). Cada Trabajador recibirá la tasa salarial correspondiente a sus

años de experiencia completados a la fecha de entrada en vigor de la tabla que se indica a continuación, o su tasa actual si es superior:

Años de experiencia	Salario base
0	\$ 15.50
1	\$ 15.60
2	\$ 15.70
3	\$ 15.80
4	\$ 15.90
5	\$ 16.00
6	\$ 16.10
7	\$ 16.20
8	\$ 16.30
9	\$ 16.40
10	\$ 16.50
11	\$ 16.60
12	\$ 16.70
13	\$ 16.80
14	\$ 16.90
15	\$ 17.00
16	\$ 17.10
17	\$ 17.20
18	\$ 17.30
19	\$ 17.40
20	\$ 18.08

- (B) Los Trabajadores serán incluidos en la escala salarial de acuerdo con sus años de experiencia pertinente a partir del 1 de abril de 2023, según lo determine actualmente la Compañía.
- (C) Los Trabajadores avanzarán en la escala salarial el 1 de abril de cada año subsiguiente del contrato.
- (D) A partir 1 de noviembre de 2023, los Trabajadores recibirán un diferencial de Pago por Permanencia de \$2.47 por cada hora de servicio calificada trabajada, siempre que este diferencial se cancele si se cancela el aumento de la tasa de reembolso de Pago por Permanencia que respalda el diferencial y se reducirá proporcionalmente si se reduce el aumento de la tasa de reembolso del Pago por Permanencia. A los efectos de este diferencial, las «horas de servicio calificadas» son las que brindan servicios de ama de casa, cuidado personal o HHA.

- (E) Pago retroactivo. Todos los Trabajadores cubiertos por este Acuerdo recibirán un pago retroactivo de \$2.47 por hora por todas las horas de servicio calificadas trabajadas del 1 de enero al 31 de octubre de 2022. El pago retroactivo se realizará dentro de los catorce (14) días posteriores a la ratificación. A los efectos de este pago retroactivo, las «horas de servicio calificadas» son las que brindan servicios de ama de casa, cuidado personal, atención domiciliaria de apoyo o HHA.
- (F) Dentro de los catorce (14) días posteriores a la ratificación, todos los Trabajadores recibirán un pago global igual a \$2.05 por cada hora de servicio trabajada desde el 1 de julio de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022. A los efectos de este pago, las «horas de servicio calificadas» son las que brindan servicios de ama de casa, cuidado personal, atención domiciliaria de apoyo o HHA.
- (G) A más tardar el 30 de mayo de 2023, todos los trabajadores recibirán un pago global igual al monto del aumento de tarifa temporal pagado en virtud del ARPA que se transferirá por cada hora de servicio trabajada entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de marzo de 2023, y a más tardar el 30 de agosto de 2023, todos los Trabajadores recibirán un pago global igual al monto del aumento de tarifa temporal pagado en virtud del del ARPA que se debe transferir por cada hora de servicio trabajada del 1 de abril de 2023 al 30 de junio de 2023. _A los efectos de este pago, las «horas de servicio calificadas» son las que brindan servicios de ama de casa, cuidado personal, atención domiciliaria de apoyo o HHA.
- Eliminar la Sección 12.4.
 - Modificar la Sección 12.5 existente (para que pase a ser la Sección 12.4 tras la eliminación de la Sección 12.4 existente) de la siguiente manera:
 - (1) Cabildeo cooperativo/Comité Conjunto

Las partes reconocen que el potencial de futuros aumentos en los salarios y las prestaciones para los trabajadores depende de los aumentos de los fondos existentes proporcionados por el Estado, a los que la Compañía no puede afectar unilateralmente. Más bien, las partes reconocen que la acción política y el cabildeo en el proceso presupuestario estatal son esenciales para mejorar las condiciones económicas de los Trabajadores en la industria. Por lo tanto, las partes acuerdan formar un Comité Conjunto para explorar juntas la mejor manera de presionar para lograr este objetivo conjunto y determinar estratégicamente dónde y cuándo presionar de manera cooperativa o concertada.

(2) Aumentos estatales

- A. Los aumentos salariales reflejados en este Acuerdo se negociaron en previsión de que el Empleador pueda recibir fondos adicionales y/o un mayor reembolso del Estado o de cualquiera de los ASAP u otros pagadores a los que el Empleador preste servicios. En consecuencia, si alguna autoridad gubernamental o pagador otorga aumentos durante la vigencia de este Acuerdo que deban ser aplicados a los salarios de los Trabajadores, el Empleador transferirá todos esos aumentos en la medida en que lo exija la ley; siempre y cuando dichos aumentos transferidos se utilicen para compensar los aumentos previstos en este Acuerdo y se apliquen a cualquier aumento futuro que las partes negocien de otro modo durante la vigencia de este Acuerdo.
- B. Además, si el Estado y/o ASAP otorgan algún aumento de fondos en la fecha de ratificación o después de ella que no esté dirigido o asignado específicamente a los costos del Empleador o a los salarios de los Trabajadores, las partes acuerdan negociar si una parte de dichos fondos puede destinarse a nuevos aumentos en los salarios y/o beneficios de los Trabajadores más allá de los establecidos en este Acuerdo. La Compañía notificará a la Unión los aumentos en las tasas de reembolso en un plazo de diez (10) días hábiles a partir de la recepción por parte de la Compañía de la notificación de que recibirá dichos aumentos.
- Añadir las nuevas Secciones 12.5 a 12.8 de la siguiente manera:

Sección 12.5. Prima por visita adicional

Cuando la Compañía solicite a los Trabajadores que realicen visitas adicionales no programadas antes de su primera visita programada o después de su última visita programada en un día determinado, los Trabajadores que acepten realizar dichas visitas recibirán \$.50 adicionales por hora por la(s) visita(s) adicional(es), siempre que dicha(s) visita(s) adicional(es) no cause(n) que el Trabajador exceda las cuarenta (40) horas en esa semana laboral.

Sección 12.6. Prima por visita de fin de semana

Los Trabajadores que realicen visitas el sábado o el domingo recibirán un adicional de \$1.50 por hora por dicha visita de fin de semana, siempre que dichas visitas de fin de semana no hagan que el Trabajador supere las cuarenta (40) horas en esa semana laboral.

Sección 12.7. Contribuciones a la licencia familiar y médica pagada (PFML) de Massachusetts

De acuerdo con Massachusetts G.L. c. 175M, § 6, el Empleador deducirá del salario de los trabajadores la parte de las contribuciones requeridas a la PFML que la ley permita deducir.

Sección 12.8. Reapertura limitada

A solicitud de cualquiera de las partes, este Acuerdo podrá reabrirse en el primer o segundo aniversario del 1 de abril de 2023 con el fin limitado de negociar si los salarios establecidos en este Acuerdo se modificarán. La parte que desee reabrir el contrato para este propósito limitado debe notificar por escrito a la otra parte su deseo de reabrir el contrato al menos sesenta (60) días antes de la Fecha de Reapertura Limitada correspondiente descrita anteriormente. En caso de que se inicie una Reapertura Limitada mediante la entrega oportuna de una notificación por escrito, a menos que las partes acuerden lo contrario, las disposiciones del artículo 27, No huelga/No cierre patronal, se suspenderán a partir de la Fecha de Reapertura Limitada correspondiente.

6. Artículo 14 — Tiempo libre remunerado (PTO)

- Modificar la sección 14.2 de la siguiente manera:

Sección 14.2. Acumulación de PTO El PTO se acumulará de la siguiente manera:

- (1) Trabajadores con menos de dos (2) años de servicio completado al 1 de enero de cada año:
Se acumulará una (1) hora por cada treinta (30) horas de servicio.
- (2) Trabajadores con dos (2) años o más de servicio completado (pero menos de diez (10) años) al 1 de enero de cada año:
Una (1) hora acumulada por cada veinticinco (25) horas de servicio.
- (3) Trabajadores con diez (10) o más años de servicio completado al 1 de enero de cada año calendario:
Una (1) hora acumulada por cada veinte (20) horas trabajadas.

- Añadir la nueva Sección 14.5 de la siguiente manera:

Cada empleado puede optar por recibir un pago en lugar del PTO según su tasa base para una parte o la totalidad de su PTO acumulado una vez al año. El empleado que elija recibir un pago en lugar del PTO debe notificar a la Compañía su elección y el monto del PTO que desea vender a más tardar el 1 de noviembre, y todos los Empleados que opten por vender el PTO recibirán el pago lo antes posible desde el punto de vista administrativo, pero no después del 31 de diciembre.

7. Artículo 15 — Vacaciones con pago de primas

- Añadir la siguiente frase al final del Artículo existente: «La tasa base de vacaciones por horas trabajadas durante un feriado no incluirá ningún diferencial».

8. Artículo 16 — Duelo

- Modificar la Sección 16.1 de la siguiente manera:

Ante el fallecimiento de un miembro de la familia inmediata de cualquier Trabajador que ha pasado su período de prueba y está activo en ese momento (se define como: cónyuge, padre/madre, padre/madre del cónyuge legal, pareja de hecho (según lo reconoce la ley),

hermano/hermana, hijo/hijas (adoptado o nacido), tutelado legal (con la documentación correspondiente) e hijastro/hijastra) recibirá tres (3) días hábiles libres con goce de sueldo, iguales al número real de horas de trabajo programadas (hasta ocho (8) horas por día). El Empleador mantendrá un formulario de declaración jurada para parejas de hecho que los trabajadores correspondientes puedan firmar y presentar.

A los Empleados que necesiten tiempo libre adicional se les permitirá utilizar su PTO acumulado y/o tomarse una licencia sin goce de sueldo si lo solicitan con la autorización de su supervisor; dicha autorización no se denegará sin motivo alguno.

9. Artículo 22 — Queja y arbitraje

- Modificar la Sección 22.2 para reemplazar a Susan Gentes por Anne Marie Martino (amartino@elara.com) como responsable de RRHH para Quejas.
- Modificar la Sección 22.4 para reemplazar a Roberta Golick por Elizabeth Neumeier.

10. Artículo 27 — No huelga/No cierre patronal

- Modificar la sección 27.2 para que se refiera al «Artículo 6 — Derechos de la gerencia» en lugar de a «Artículo 27: No huelga/No cierre patronal»). Creo que esto es incorrecto.

11. Artículo 30 – Duración del Acuerdo

- Modificar la Sección 30.1 para disponer que el contrato venza a las 11:59 p. m. del más tardío entre el 31 de mayo de 2026.

Las partes reconocen y acuerdan que este Acuerdo de Conciliación estará sujeto al proceso interno de aprobación del contrato de la Compañía y a la ratificación de los miembros de la unidad de negociación. Acordado este ___ día de marzo de 2023.

1199SEIU United Healthcare Workers East

**Medical Resources Home He:
Corp. d/b/a Elara Caring**

Patrick McCabe
Coordinador del Proyecto

Lesley Nolan
Vicepresidente Regional de
PCS Northeast

**1199SEIU United Healthcare Workers East
Comité de negociación:**

RESUMEN DEL ACUERDO SALARIAL DE BOSTON

Años de experiencia	Salario base	Incluido el diferencial de Pago por Permanencia	Prima por visitas adicionales	Prima por visitas de fin de semana
0	\$ 15.50	\$ 17.97	\$ 18.47	\$ 19.47
1	\$ 15.60	\$ 18.07	\$ 18.57	\$ 19.57
2	\$ 15.70	\$ 18.17	\$ 18.67	\$ 19.67
3	\$ 15.80	\$ 18.27	\$ 18.77	\$ 19.77
4	\$ 15.90	\$ 18.37	\$ 18.87	\$ 19.87
5	\$ 16.00	\$ 18.47	\$ 18.97	\$ 19.97
6	\$ 16.10	\$ 18.57	\$ 19.07	\$ 20.07
7	\$ 16.20	\$ 18.67	\$ 19.17	\$ 20.17
8	\$ 16.30	\$ 18.77	\$ 19.27	\$ 20.27
9	\$ 16.40	\$ 18.87	\$ 19.37	\$ 20.37
10	\$ 16.50	\$ 18.97	\$ 19.47	\$ 20.47
11	\$ 16.60	\$ 19.07	\$ 19.57	\$ 20.57
12	\$ 16.70	\$ 19.17	\$ 19.67	\$ 20.67
13	\$ 16.80	\$ 19.27	\$ 19.77	\$ 20.77
14	\$ 16.90	\$ 19.37	\$ 19.87	\$ 20.87
15	\$ 17.00	\$ 19.47	\$ 19.97	\$ 20.97
16	\$ 17.10	\$ 19.57	\$ 20.07	\$ 21.07
17	\$ 17.20	\$ 19.67	\$ 20.17	\$ 21.17
18	\$ 17.30	\$ 19.77	\$ 20.27	\$ 21.27
19	\$ 17.40	\$ 19.87	\$ 20.37	\$ 21.37
20	\$ 18.08	\$ 20.55	\$ 21.05	\$ 22.05

BONIFICACIONES:

1. Si el contrato se ratifica para el ~~31 de marzo de 2023~~ **el 15 de abril de 2023** el salario aumenta con efecto retroactivo al 1 de noviembre de 2022.
2. **Diferencial de Pago por Permanencia de \$2.47 por cada hora de servicio trabajada entre el 1 de noviembre de 2022 y el 31 de marzo de 2023.**
3. \$2.47 por hora por cada hora de servicio trabajada entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de octubre de 2022, pagaderos en un plazo de catorce (14) días a partir de la ratificación.
4. Bonificación ARPA de \$2.05 por hora por cada hora de servicio trabajada entre el 1 de julio de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, pagadera dentro de los catorce (14) días posteriores a la ratificación.
5. La bonificación ARPA se pagará a más tardar el 30 de mayo de 2023 por las horas de servicio trabajadas entre el 1 de enero y el 30 de marzo de 2023.

6. La bonificación ARPA se pagará a más tardar el 30 de agosto de 2023 por las horas de servicio trabajadas entre el 1 de abril y el 30 de junio de 2023.

医疗资源家庭保健公司
D/B/A ELARA CARING

与

1199SEIU 医疗保健工作者东部联盟

和解协议

双方就 2018 年集体谈判协议（“协议”）的后续协议完成谈判后，达成如下协议。

双方还同意，下文所述的加薪和留薪津贴的生效日期为 2022 年 11 月 1 日，前提是在 2023 年 3 月 31 日之前成功批准该协议。如果该协议未能在该日期之前获得批准，则这些经济改善在批准日期之前不会生效。公司同意，如果后勤问题（例如，完成和解协议的翻译、安排成员会议、订票等）延迟批准程序的完成，它将延长 2023 年 3 月 31 日的截止日期，前提是联盟努力在 2023 年 3 月 31 日之后尽快完成该过程。批准投票失败不会延长截止日期。

1. 第一章：认可

- 修改第 1.1 节，在“个人护理/家政服务和家庭保健助理”后添加“支持性家庭护理助理”。

2. 第二章：患者护理关注/劳资委员会

- 修改第 2.2 节，每个办公室最多增加四（4）名非工会代表和两（2）名雇员代表，具体如下：

为了评估、讨论和改进与最佳患者/客户护理有关的就业做法，将维持一个劳资双方联合委员会。委员会通常由最多四（4）名非工会代表、每个办公室两（2）名代表以及两（2）至四（4）名管理层代表组成，除非经同意方可邀请其他人。代表们将按会议时间获得报酬。

3. 第三章：不歧视、尊重和尊严、无性骚扰

- 现有第 3.2 节增加以下内容：

“双方同意，客户和工作人员应拥有多元化的工作团队，每个人都应受到尊重、有尊严和公平的对待。每位员工都有权享有公正并受到支持的工作环境，无论性别、种族、年龄、残障或任何其他个人特征，所有员工均享有尊严和尊重。

双方同意承认，结构性种族主义、固有偏见和其他形式的歧视和不平等存在于我们社会的各个层面。双方的共同目标是确定并讨论双方可能以何种方式应对这些结构性不平等可能对工作场所和公司向客户提供的服务产生的影响。公司劳资委员会将被授权在工作场所内促进领导层的讨论、对种族不平等的认识以及种族公正。”

4. 第七章：工会活动

- 修改第 7.1 节，规定每个办公室最多派出两（2）名代表，具体如下：

雇主承认工会有权利和权力任命和/或指定每个办公室最多两（2）名员工作为代表（或候补代表）。工会同意向雇主提供指定代表的书面名单，以及可能不时进行的任何名单变更。双方还应理解，在履行职责方面，雇主对这些员工的期望不应高于或低于任何其他员工。不得有非员工代表。除本协议另有规定外，代表的活动时间不计报酬。

- 修改第 7.7 节如下：

雇主应在每个员工可以出入的办公室设置公告板或指定其他适当的空间，该公告板或指定空间应具有合理大小，与办公室的任何空间限制相一致。工会同意，公告板或指定空间将专门用于张贴会议通知和/或其他信息，这些信息不得贬损雇主或任何个人。

- 修改第 7.9 节如下：

每个办公室的一（1）名成员，加上工会指定的总共两（2）名无任所员工，应每年带薪休假一次，以便就与家庭护理相关问题进行教育和政治宣传，但至少应提前三（3）周通知。在马萨诸塞州集体谈判协议涵盖的所有员工中，有一（1）名员工，加上总共两（2）名无任所员工，在提前三（3）周通知的情况下，可获得第二个宣传日的无薪休假。

5. 第十二章：薪资

- 修改第 12.1 节涨薪，具体如下：

- (A) 如果新合同在 ~~2023 年 3 月 31 日~~ 2023 年 4 月 15 日之前获得批准，以下内容自 2022 年 11 月 1 日起生效；否则将在批准后生效（在每一种情况下，“生效日期”）。每位员工应从以下表格中获得与其在完成的服务年限相对应的薪资水平，或保持其当前薪资水平（如更高）：

经验年限	基本薪资
0	\$ 15.50
1	\$ 15.60
2	\$ 15.70

3	\$ 15.80
4	\$ 15.90
5	\$ 16.00
6	\$ 16.10
7	\$ 16.20
8	\$ 16.30
9	\$ 16.40
10	\$ 16.50
11	\$ 16.60
12	\$ 16.70
13	\$ 16.80
14	\$ 16.90
15	\$ 17.00
16	\$ 17.10
17	\$ 17.20
18	\$ 17.30
19	\$ 17.40
20	\$ 18.08

- (B) 员工将根据其截至 2023 年 4 月 1 日的相关经验年限，由公司被分配至相应的薪资级别。
- (C) 员工将在合同每个后续年份的 4 月 1 日起获得薪资晋级。

- (D) 自 **2023年11月1日**起，员工每工作一个合格的服务小时，将获得 2.47 美元的留任薪资差额，如留任薪资补偿涨薪停止补足差额，则停发差额，如留任薪资补偿涨薪有所减少，则按比例减少差额。就此差额而言，“合格的服务小时”是指提供家政服务、个人护理或 HHA 服务的时间。
- (E) 追补薪资本协议涵盖的所有员工自 2022 年 1 月 1 日至 10 月 31 日所有符合条件的服务时间将获得每小时 2.47 美元的追补薪资。追补薪资将在批准后十四（14）天内支付。就此追补薪资而言，“合格的服务小时”是指提供家政服务、个人护理、支持性家庭护理或 HHA 服务的时间。
- (F) 获得批准后的十四（14）天内，所有员工将收到一笔相当于 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间每个服务小时 2.05 美元的一次性付款。就此付款而言，“合格的服务小时”是指提供家政服务、个人护理、支持性家庭护理或 HHA 服务的时间。
- (G) 在 2023 年 5 月 30 日或之前，所有员工将收到一笔一次性付款，金额相当于根据 ARPA 要求支付的临时涨薪，涵盖 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 3 月 31 日的每个服务小时；在 2023 年 8 月 30 日或之前，所有员工将收到一笔一次性付款，金额相当于根据 ARPA 要求支付的临时涨薪，涵盖 2023 年 4 月 1 日至 6 月 30 日的每个服务小时。就此付款而言，“合格服务时间”是指提供家庭主妇、个人护理、支持性家庭护理或 HHA 服务。
- 删除第 12.4 节。
 - 修改现有第 12.5 节（删除现有第 12.4 节后，成为新的第 12.4 节）如下：
 - (1) 合作游说/联合委员会

双方承认，员工薪资和福利的未来增长潜力取决于国家提供的现有资金的增长，公司不能单方面影响。事实上，双方承认，政治行动和游说国家预算程序对改善该行业的员工经济条件至关重要。因此，双方同意成立一个联合委员会，共同探讨如何以最佳方式进行游说，以实现这一共同目标，并从战略方面确定在合作或一致的基础上进行游说的地点和时间。
 - (2) 国家涨薪
 - A. 本协议中反映的涨薪是在预期雇主可能从国家或任何 ASAP 或雇主提供服务的其他支付方获得额外资金和/或增加补偿的情况下进行谈判的。因此，在本协议有效期内，任何适用的政府机构或付款人授予的增加资金被授权适用于员工薪资，雇主应在法律规定的全部范围内传递所有此类增加资金；但是，此类传递的增加资金应被用于抵消本协议中规定的增加资金，并用于双方在本协议有效期内协商的任何未来增加资金。
 - B. 此外，如国家和/或 ASAP 在批准日期或之后授予了任何增加资金，而这些资金没有专门用于或分配给雇主费用，或分配给员工的薪资，双方同意就这些资金的一部分是否可被指定用于进一步增加员工的薪资和/或福利而超出本协议的

规定进行谈判。公司将在收到补偿涨薪通知后的十（10）个工作日内通知工会将收到此类涨薪。

- 增加新的第 12.5 至 12.8 节，具体如下：

第 12.5 节：额外上门加班费

如果公司要求员工在其第一次预约上门之前或在特定日期最后一次预约上门之后进行额外的非预约上门服务，同意进行此类上门服务的员工将获得每小时 0.50 美元的额外上门加班费，条件是任何此类额外上门服务不会导致员工在该工作周工作超过四十（40）小时。

第 12.6 节：周末上门加班费

在周六或周日进行上门服务的员工将获得每小时 1.50 美元的额外加班费，条件是任何此类周末上门服务不会导致员工在该工作周工作超过四十（40）小时。

第 12.7 节：马萨诸塞州带薪家庭假和病假（PFML）缴款

根据《马萨诸塞州一般法》第 175M 章第 6 节，雇主将从员工薪资中扣除法律允许扣除的所需带薪家庭假和病假缴款部分。

第 12.8 节：有限重启

应任一方要求，本协议可于 2023 年 4 月 1 日一周年和/或两周年重启（“有限重启日期”）重启，目的仅限于谈判是否应修改本协议中规定的薪资。为这一有限目的寻求重启合同的一方必须在上述相关有限重启日期之前至少六十（60）天向另一方发出书面通知，说明其希望重启合同。如果通过及时送达书面通知启动有限重启，除非各方另有约定，否则“第二十七章：不罢工/不停工”的规定应从相关有限重启日期起暂停执行。

6. 第十四章：带薪假（PTO）

- 修改第 14.2 节如下：

第 14.2 节：累积带薪假。带薪假应按如下方式累积：

- (1) 截至每年 1 月 1 日完成服务不足两（2）年的员工：
每服务三十（30）小时可累积一（1）小时带薪假。
- (2) 截至每年 1 月 1 日完成服务两（2）年或以上（但少于十（10）年）的员工：
每服务二十五（25）小时可累积一（1）小时带薪假。
- (3) 截至每个日历年 1 月 1 日完成服务满十（10）年的员工：
每工作二十（20）小时可累积一（1）小时带薪假。

- 增加新的第 14.5 节，具体如下：

每位雇员可以选择每年一次按其基本薪资领取部分或全部累积带薪假的折现薪资。选择领取带薪假折现薪资的员工必须在11月1日之前通知公司其选择以及希望折现薪资的带薪假天数，所有选择薪资替代带薪假的员工将在行政上可能的情况下尽快收到付款，但不迟于12月31日。

7. 第十五章：假日加班费

- 在现有条款末尾增加一句话，内容如下：“假日工作时间的的基本假日薪资将不包括任何差额。”

8. 第十六章：丧亲

- 修改第16.1节如下：

任何当时在职的试用期后员工的直系亲属（定义包括员工的：配偶、父母、合法配偶的父母、（法律承认的）家庭伴侣、兄弟姐妹、（领养或亲生）子女、法定监护人（附适当文件）、继子女）死亡时，应获得三（3）天带薪休假，或同等实际排班工作时间（每天不超过八（8）小时）。雇主应保留一份家庭伴侣宣誓表，适用的员工可以签署并存档。

需要额外假期的员工在提出申请并得到主管授权后，可使用其累积带薪假和/或无薪假，此类授权不应遭受不合理的拒绝。

9. 第二十二章：申诉与仲裁

- 修改第22.2节，将Anne Marie Martino (amartino@elara.com) 代替 Susan Gentes，作为申诉人力资源人员。
- 修改第22.4节，将Elizabeth Neumeier 代替 Roberta Golick。

10. 第二十七章：不罢工/不停工

修改第27.2节，提及“第六章：管理权”，而非“第二十七章：不罢工/不停工”）。

11. 第三十章：协议期限

- 修改第30.1节，规定合同将于2026年5月31日晚11点59分到期，以较晚者为限。

双方承认并同意，本和解协议应遵循公司内部合同审批流程，并须经谈判单位成员批准。商定于2023年3月____日。

1199SEIU 医疗保健工作者东部联盟

医疗资源家庭保健公司 d/b/a Elara
Caring

Patrick McCabe
项目协调员

Lesley Nolan
PCS 东北地区副总裁

1199SEIU 医疗保健工作者东部联盟
谈判委员会

波士顿薪资协议摘要

经验年限	基本薪资	包括留任薪资差额	额外上门加班费	周末上门加班费
0	\$ 15.50	\$ 17.97	\$ 18.47	\$ 19.47
1	\$ 15.60	\$ 18.07	\$ 18.57	\$ 19.57
2	\$ 15.70	\$ 18.17	\$ 18.67	\$ 19.67
3	\$ 15.80	\$ 18.27	\$ 18.77	\$ 19.77
4	\$ 15.90	\$ 18.37	\$ 18.87	\$ 19.87
5	\$ 16.00	\$ 18.47	\$ 18.97	\$ 19.97
6	\$ 16.10	\$ 18.57	\$ 19.07	\$ 20.07
7	\$ 16.20	\$ 18.67	\$ 19.17	\$ 20.17
8	\$ 16.30	\$ 18.77	\$ 19.27	\$ 20.27
9	\$ 16.40	\$ 18.87	\$ 19.37	\$ 20.37
10	\$ 16.50	\$ 18.97	\$ 19.47	\$ 20.47
11	\$ 16.60	\$ 19.07	\$ 19.57	\$ 20.57
12	\$ 16.70	\$ 19.17	\$ 19.67	\$ 20.67
13	\$ 16.80	\$ 19.27	\$ 19.77	\$ 20.77
14	\$ 16.90	\$ 19.37	\$ 19.87	\$ 20.87
15	\$ 17.00	\$ 19.47	\$ 19.97	\$ 20.97
16	\$ 17.10	\$ 19.57	\$ 20.07	\$ 21.07
17	\$ 17.20	\$ 19.67	\$ 20.17	\$ 21.17
18	\$ 17.30	\$ 19.77	\$ 20.27	\$ 21.27
19	\$ 17.40	\$ 19.87	\$ 20.37	\$ 21.37
20	\$ 18.08	\$ 20.55	\$ 21.05	\$ 22.05

奖金:

1. 如果合同在 2023 年 3 月 31 日前获得批准，涨薪将追溯至 2022 年 11 月 1 日。
2. 在 2022 年 11 月 1 日至 2023 年 3 月 31 日期间，每工作一个服务小时可获 2.47 美元的留任薪资差额。
3. 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 10 月 31 日期间，每工作一个服务小时可获 2.47 美元，在批准后十四（14）天内支付。
4. 2022 年 7 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间，每工作一个服务小时可获 2.05 美元的 ARPA 奖金，在批准后十四（14）天内支付。
5. 服务时间在 2023 年 1 月 1 日至 3 月 30 日期间的 ARPA 奖金将在 2023 年 5 月 30 日或之前支付。
6. 服务时间在 2023 年 4 月 1 日至 6 月 30 日期间的 ARPA 奖金将在 2023 年 8 月 30 日或之前支付。

**MEDICAL RESOURCES HOME HEALTH CORP.
REGISTRADA COMO ELARA CARING**

E

1199SEIU UNITED HEALTHCARE WORKERS EAST

ACORDO DE COMPENSAÇÃO

Concluídas as negociações referentes ao acordo sucessor do acordo de negociação coletiva de 2018 (doravante denominado o “Acordo”), as partes concordam com o seguinte.

As partes também concordam que a data efetiva de 1º de novembro de 2022 para os aumentos salariais e o diferencial Pay to Stay descritos abaixo está condicionada à ratificação bem-sucedida do Contrato até 31 de março de 2023. Caso o Contrato não seja ratificado até essa data, estas melhorias econômicas não serão efetivas até a data de ratificação. A Empresa concordou que, caso questões logísticas (por exemplo, conclusão da tradução do Acordo de Liquidação, agendamento de reuniões de associação, contagem de votos etc.) atrasem a conclusão do processo de ratificação, ela estenderá o prazo de 31 de março de 2023, desde que o Union faz esforços diligentes para concluir o processo o mais rápido possível após 31 de março de 2023. Uma votação de ratificação falhada não estenderá o prazo.

1. Artigo 1 – Reconhecimento

- Modificar a Seção 1.1 para acrescentar “Assistentes de cuidados domiciliares de apoio” após “cuidadores pessoais/domiciliares e auxiliares de saúde domiciliar”.

2. Artigo 2 – Preocupação com o cuidado do paciente/comitê de gestão do trabalho

- Modificar a Seção 2.2 para acrescentar até quatro (4) representantes não sindicais e dois (2) representantes de funcionários por escritório, como segue:

Será mantido um Comitê de gestão de trabalho coletivo com o objetivo de avaliar, discutir e melhorar as práticas profissionais relacionadas ao melhor atendimento ao paciente/cliente. Normalmente será composto de até quatro (4) representantes não sindicais, dois (2) prepostos por escritório e dois (2) a quatro (4) representantes da administração, a menos que outros sejam convidados de comum acordo. Os prepostos serão pagos pelo tempo na reunião.

3. Artigo 3 – Não discriminação, respeito, dignidade, sem assédio sexual

- Acrescentar os seguintes termos à Seção 3.2 atual:

“As Partes concordam que os clientes e a equipe merecem uma força de trabalho diversificada onde todos sejam tratados com respeito, dignidade e equidade. Todo funcionário tem direito a um ambiente de trabalho justo e compassivo onde todos sejam tratados com dignidade e respeito, independentemente de gênero, raça, idade, deficiência ou qualquer outra característica pessoal.

As Partes reconhecem que o racismo estrutural, os vieses inerentes e outras formas de discriminação e desigualdade existem em todos os níveis da nossa sociedade. É um objetivo comum entre as partes identificar e discutir possíveis maneiras para que as partes possam reagir ao impacto que essas desigualdades estruturais venham a ter no local de trabalho e na prestação dos serviços da Empresa aos clientes. O Comitê de gestão trabalhista da Empresa será capacitado para promover debates sobre liderança, conscientização sobre desigualdades raciais e justiça racial no local de trabalho”.

4. Artigo 7 – Atividade sindical

- Modificar a Seção 7.1 para disponibilizar até dois (2) prepostos para cada escritório, como segue:

O Empregador reconhece o direito e a autonomia do Sindicato para indicar e/ou designar até dois (2) funcionários por escritório como Prepostos (ou substitutos). O Sindicato concorda em fornecer ao Empregador uma lista escrita dos Prepostos assim designados e informá-lo sobre qualquer mudança que possa ser feita na lista periodicamente. Entende-se também que o Empregador deva esperar desses funcionários nada além do que se espera de qualquer outro funcionário no desempenho das suas funções. Não haverá Prepostos que não sejam funcionários. Os prepostos não deverão ser remunerados pelo seu tempo, exceto se especificado de outra forma neste documento.

- Modificar Seção 7.7 da seguinte forma:

O Empregador deverá disponibilizar um quadro de anúncios ou designar outro espaço apropriado em cada escritório ao qual os funcionários têm acesso, e esse quadro ou espaço designado deverá ter um tamanho razoável e estar em conformidade com quaisquer restrições de espaço em um escritório. O Sindicato concorda que o quadro ou espaço designado será usado exclusivamente para postar avisos sobre reuniões e/ou outras informações, que não serão depreciativas para o Empregador ou qualquer indivíduo.

- Modificar Seção 7.9 da seguinte forma:

Um (1) membro por escritório, mais um total de dois (2) funcionários do quadro geral, designados pelo Sindicato, deverão ser remunerados uma vez por ano a fim de realizar atividades de formação e defesa política em questões relacionadas ao atendimento domiciliar, desde que seja dado um aviso prévio mínimo de três (3) semanas. Um (1) funcionário, além de um total de dois(2) funcionários do quadro geral dentre todos os funcionários cobertos por um acordo de negociação coletiva em Massachusetts, deverão ser liberados para um segundo dia de defesa sem pagamento mediante aviso prévio de três (3) semanas.

5. Artigo 12 - Salários

- Modificar Seção 12.1 referente a Aumento de salários da seguinte forma:

(A) Se um novo contrato for ratificado até 31 de março de 2023, o seguinte entrará em vigor a partir de 1º de novembro de 2022. Caso contrário, a data em que o contrato entrará em vigor será definida após a ratificação (sendo esta data chamada de “Data de vigência”). Cada funcionário deverá receber a taxa salarial correspondente aos

anos de experiência exercidos a partir da Data de vigência da tabela apresentada abaixo ou com base na taxa atual (se for mais alta):

Anos de experiência	Salário base
0	US\$ 15,50
1	US\$ 15,60
2	US\$ 15,70
3	US\$ 15,80
4	US\$ 15,90
5	US\$ 16,00
6	US\$ 16,10
7	US\$ 16,20
8	US\$ 16,30
9	US\$ 16,40
10	US\$ 16,50
11	US\$ 16,60
12	US\$ 16,70
13	US\$ 16,80
14	US\$ 16,90
15	US\$ 17,00
16	US\$ 17,10
17	US\$ 17,20
18	US\$ 17,30
19	US\$ 17,40
20	US\$ 18,08

- (B) Os funcionários serão colocados na escala salarial equivalente aos anos de experiência relevante a partir de 1º de abril de 2023 conforme ~~determinado pela Empresa~~ ~~ou determinado pela Empresa no momento da contratação.~~ atualmente determinado pela Empresa.
- (C) Os funcionários avançarão na escala salarial em 1º de abril de cada ano sucessivo do contrato.
- (D) A partir 1º de novembro de 2023, os trabalhadores receberão um Adicional de remuneração por permanência de US\$ 2,47 para cada hora de serviço qualificada trabalhada. Esse adicional será interrompido caso a taxa de reembolso do pagamento pela permanência que justifica o adicional seja encerrada. Se houver redução na taxa de reembolso do pagamento pela permanência, o adicional também será reduzido proporcionalmente. Para efeitos deste adicional, “horas de serviço qualificadas” referem-se às horas dedicadas à prestação de serviços de cuidador domiciliar, cuidados pessoais ou de HHA (Serviços de atenção domiciliar).

- (E) Pagamento retroativo. Todos os funcionários cobertos por este Acordo receberão um pagamento retroativo de US\$ 2,47 por hora por todas as horas de serviço qualificadas trabalhadas de 1º de janeiro a 31 de outubro de 2022. O pagamento retroativo será efetuado em até quatorze (14) dias após a ratificação. Para efeitos deste pagamento retroativo, “horas de serviço qualificadas” referem-se às horas dedicadas à prestação de serviços de cuidador domiciliar, cuidados pessoais, assistência domiciliar de apoio ou de HHA (Serviços de atenção domiciliar).
- (F) Em até quatorze (14) dias após a ratificação, todos os funcionários receberão um pagamento único igual a US\$ 2,05 para cada hora de serviço trabalhada entre 1º de julho de 2022 e 31 de dezembro de 2022. Para efeitos deste pagamento, “horas de serviço qualificadas” referem-se às horas dedicadas à prestação de serviços de cuidador domiciliar, cuidados pessoais, assistência domiciliar de apoio ou de HHA (Serviços de atenção domiciliar).
- (G) Em 30 de maio de 2023, ou antes, todos os funcionários receberão um pagamento único igual ao valor do aumento temporário pago de acordo com a ARPA (Receita média por conta) exigida para cada hora de serviço trabalhada entre 1º de janeiro de 2023 e 31 de março de 2023. Em 30 de agosto de 2023, ou antes, todos os trabalhadores receberão um pagamento único igual ao valor do aumento temporário pago de acordo com a ARPA exigida para cada hora de serviço trabalhada de 1 de abril de 2023 a 30 de junho de 2023. Para efeitos deste pagamento, “horas de serviço qualificadas” referem-se às horas dedicadas à prestação de serviços de cuidador domiciliar, cuidados pessoais, assistência domiciliar de apoio ou de HHA (Serviços de atenção domiciliar).
- Remover Seção 12.4.
 - Modificar Seção 12.5 atual (que passa a ser designada Seção 12.4 após a remoção da Seção 12.4 atual) da seguinte forma:
 - (1) Comitê conjunto/comissão mista

As partes reconhecem que o potencial para futuros aumentos salariais e benefícios para os funcionários depende de aumentos no financiamento existente fornecido pelo Estado, algo que a empresa não tem controle unilateral. Ao invés disso, as partes reconhecem que ações políticas e lobby no processo orçamentário do Estado são essenciais para a melhoria das condições econômicas dos funcionários no setor. As partes, portanto, concordam em formar uma Comissão mista para explorar juntas a melhor forma de fazer lobby para efetivar esse objetivo comum e determinar estrategicamente onde e quando fazer lobby em uma base cooperativa ou coordenada.

(2) Aumentos do Estado

- A. Os aumentos salariais refletidos neste Acordo foram negociados na expectativa de que o Empregador possa receber financiamento adicional e/ou aumento na restituição do Estado ou de qualquer uma das ASAPs (Aplicações padrão automatizadas para pagamentos) ou outros contribuintes para os quais o Empregador presta serviços. Assim sendo, caso qualquer autoridade governamental ou pagador aplicável conceda aumentos durante a vigência deste Acordo que sejam mandatados para aplicar aos salários dos funcionários, o Empregador deverá repassar todos esses aumentos na extensão total exigida por lei; desde que, entretanto, tais aumentos repassados sejam usados para compensar os aumentos previstos neste Acordo e sejam aplicados a quaisquer aumentos futuros negociados de outra forma pelas partes durante a vigência deste Acordo.
- B. Além disso, se qualquer aumento no financiamento que não seja especificamente direcionado ou alocado nos custos do Empregador ou nos salários dos funcionários for concedido pelo Estado e/ou ASAPs na data de ratificação, ou posteriormente, as partes concordam em negociar se uma parte de tais fundos puder ser designada para aumentos adicionais nos salários e/ou benefícios dos funcionários além daqueles estabelecidos neste Acordo. A Empresa notificará o Sindicato sobre aumentos na taxa de restituição em até dez (10) dias úteis após o recebimento da notificação da Empresa de que receberá tal(is) aumento(s).
- Modificar as novas Seções 12.5 – 12.8 da seguinte forma:

Seção 12.5. Bônus adicional por visita

Quando a Empresa solicita aos Funcionários que façam visitas extras não programadas antes de sua primeira visita programada ou após sua última visita programada em um determinado dia, os Funcionários que concordarem em fazer tais visitas receberão um adicional de US\$ 0,50 por hora pela(s) visita(s) extras, desde que qualquer visita extra não faça com que o Funcionário ultrapasse quarenta (40) horas naquela semana de trabalho.

Seção 12.6. Bônus por visita de fim de semana

Os Funcionários que fizerem visitas aos sábados ou domingos receberão um adicional de US\$ 1,50 por hora pela visita no fim de semana, desde que qualquer visita de fim de semana não faça com que o Funcionário ultrapasse quarenta (40) horas naquela semana de trabalho.

Seção 12.7. Contribuições de licenças médica e familiar remunerada (PFML) de Massachusetts

Em conformidade com a lei G.L. c. 175M, § 6 de Massachusetts, o Empregador deduzirá do salário dos trabalhadores a parte das contribuições da PFML exigidas permitidas pela lei.

Seção 12.8. Reabertura limitada

A pedido de qualquer uma das partes, este Acordo poderá ser reaberto no primeiro e/ou segundo aniversário de 1º de abril de 2023 com o propósito limitado de negociar se os salários previstos neste Acordo deverão ser modificados. A parte que procura reabrir o contrato para este propósito limitado deve notificar a outra parte por escrito de seu desejo de reabrir o contrato pelo menos sessenta (60) dias antes da Data limitada de reabertura relevante descrita anteriormente. Caso uma Reabertura limitada seja acionada por notificação judicial por escrito entregue em tempo hábil, a menos que as partes concordem em contrário, as disposições do Artigo 27 - Sem greve/sem restrição serão suspensas a partir da Data limitada de reabertura relevante.

6. Artigo 14 – Licença remunerada (PTO)

- Modificar Seção 14.2 da seguinte forma:

Seção 14.2. Acúmulo de PTO A PTO deverá acumular da seguinte forma:

- (1) Funcionários com menos de dois (2) anos de serviço completo a partir de 1º de janeiro de cada ano:
Uma (1) hora acumulada para cada trinta (30) horas de serviço.
- (2) Trabalhadores com dois (2) anos ou mais de serviço completo (mas menos de dez (10) anos) a partir de 1º de janeiro de cada ano:
Uma (1) hora acumulada para cada vinte e cinco (25) horas de serviço.
- (3) Funcionários com dez (10) anos ou mais de serviço completo a partir de 1º de janeiro de cada ano civil:
Uma (1) hora acumulada para cada vinte (20) horas trabalhadas.

- Modificar a nova Seção 14.5 da seguinte forma:

Cada funcionário poderá optar por receber pagamento em vez de usar sua **PTO** acumulada, podendo escolher receber o valor correspondente à sua taxa base para parte ou todo o tempo acumulado, uma vez por ano. Um funcionário que optar por receber pagamento em lugar da PTO deverá notificar a Empresa sobre sua escolha e o valor da PTO que deseja vender de volta até 1º de novembro, o mais tardar, e todos os funcionários que optarem por vender de volta a folga remunerada receberão o pagamento assim que for administrativamente possível, mas no máximo até 31 de dezembro.

7. Artigo 15 – Férias com pagamento adicional

- Acrescentar frase ao final do Artigo atual da seguinte forma: “A taxa básica de férias por horas trabalhadas em um feriado não incluirá nenhum adicional”.

8. Artigo 16 – Falecimento

- Modificar Seção 16.1 da seguinte forma:

Em caso de falecimento de um membro da família direta de um funcionário em atividade e que já tenha cumprido o período de experiência (incluindo cônjuge, pais, pais do cônjuge,

parceiro doméstico reconhecido por lei, irmãos, filhos adotivos ou biológicos, tutelados legais com documentação apropriada e enteados), será concedido ao funcionário um período de três (3) dias úteis de folga remunerada, correspondente às horas de trabalho previstas em sua agenda, sendo que cada dia de folga terá duração de até oito (8) horas. O Empregador deverá disponibilizar um formulário de declaração de parceiro doméstico para que os trabalhadores elegíveis possam assinar e entregar.

Funcionários que precisem de tempo adicional de folga poderão utilizar seus dias acumulados de PTO (licença remunerada) e/ou solicitar uma licença não remunerada com autorização do supervisor, a qual não será negada sem razão plausível.

9. Artigo 22 – Luto e arbitragem

- Modificar a Seção 22.2 para substituir Susan Gentes por Anne Marie Martino (amartino@elara.com) como encarregada do RH para questões de luto.
- Modificar a Seção 22.4 para substituir Roberta Golick por Elizabeth Neumeier.

10. Artigo 27 – Sem greve/sem restrição

- Modificar a Seção 27.2 para se referir ao “Artigo 6 - Direitos de administração” em vez do “Artigo 27 - Sem greve/sem bloqueio”). Acho que isso não está correto.

11. Artigo 30 – Duração do acordo

- Modificar a seção 30.1 para estabelecer que o contrato expirará às 23h 59min do dia posterior a 31 de maio de 2026.

As partes reconhecem e concordam que este Acordo de compensação estará sujeito ao processo interno de aprovação do contrato da Empresa e será submetido à ratificação pelos membros da unidade de negociação.

Assinado e acordado em ___ de março de 2023.

1199SEIU United Healthcare Workers East

Patrick McCabe
Coordenador de projetos

**Medical Resources Home Health Corp.,
registrada como Elara Caring**

Lesley Nolan
Vice-presidente regional, PCS Northeast

**1199SEIU United Healthcare Workers East
Comitê de negociação**

RESUMO DO ACORDO SALARIAL DE BOSTON

Anos de experiência	Salário base	Inclusão de adicional de remuneração por permanência	Bônus adicional pelas visitas	Bônus pelas visitas de fim de semana
0	US\$ 15,50	US\$ 17,97	US\$ 18,47	US\$ 19,47
1	US\$ 15,60	US\$ 18,07	US\$ 18,57	US\$ 19,57
2	US\$ 15,70	US\$ 18,17	US\$ 18,67	US\$ 19,67
3	US\$ 15,80	US\$ 18,27	US\$ 18,77	US\$ 19,77
4	US\$ 15,90	US\$ 18,37	US\$ 18,87	US\$ 19,87
5	US\$ 16,00	US\$ 18,47	US\$ 18,97	US\$ 19,97
6	US\$ 16,10	US\$ 18,57	US\$ 19,07	US\$ 20,07
7	US\$ 16,20	US\$ 18,67	US\$ 19,17	US\$ 20,17
8	US\$ 16,30	US\$ 18,77	US\$ 19,27	US\$ 20,27
9	US\$ 16,40	US\$ 18,87	US\$ 19,37	US\$ 20,37
10	US\$ 16,50	US\$ 18,97	US\$ 19,47	US\$ 20,47
11	US\$ 16,60	US\$ 19,07	US\$ 19,57	US\$ 20,57
12	US\$ 16,70	US\$ 19,17	US\$ 19,67	US\$ 20,67
13	US\$ 16,80	US\$ 19,27	US\$ 19,77	US\$ 20,77
14	US\$ 16,90	US\$ 19,37	US\$ 19,87	US\$ 20,87
15	US\$ 17,00	US\$ 19,47	US\$ 19,97	US\$ 20,97
16	US\$ 17,10	US\$ 19,57	US\$ 20,07	US\$ 21,07
17	US\$ 17,20	US\$ 19,67	US\$ 20,17	US\$ 21,17
18	US\$ 17,30	US\$ 19,77	US\$ 20,27	US\$ 21,27
19	US\$ 17,40	US\$ 19,87	US\$ 20,37	US\$ 21,37
20	US\$ 18,08	US\$ 20,55	US\$ 21,05	US\$ 22,05

BÔNUS:

1. Se o contrato for ratificado até 31 de março de 2023, os aumentos salariais serão retroativos a 1º de novembro de 2022.
2. Adicional de remuneração por permanência de US\$ 2,47 para cada hora de serviço trabalhada entre 1º de novembro de 2022 e 31 de março de 2023.
3. US\$ 2,47 por hora para cada hora de serviço trabalhada entre 1º de janeiro de 2022 e 31 de outubro de 2022, pagável em até quatorze (14) dias após a ratificação.
4. Bônus ARPA de US\$ 2,05 por hora para cada hora de serviço trabalhada entre 1º de julho de 2022 e 31 de dezembro de 2022, pagável em até quatorze (14) dias após a ratificação.
5. Bônus ARPA a ser pago em 30 de maio de 2023, ou antes, pelas horas de serviço trabalhadas entre 1º de janeiro e 30 de março de 2023.

6. Bônus ARPA a ser pago em 30 de agosto de 2023, ou antes, pelas horas de serviço trabalhadas entre 1º de abril e 30 de junho de 2023.