

**Union** ★  
**Update**

**OPEIU**  
Local

July 13, 2020

*La version en español de esta información está al fin de este mensaje.*

## **Message to Cannon House and Care Center Employees**

Your health and safety must be a priority while you are on the front lines providing health care to the community. Our Union has negotiated a Memorandum of Understanding about working conditions during the COVID 19 pandemic including:

### **COVID-19 Reporting and Retaliation**

The Employer will not retaliate against any employee who has or suspects they have contracted or been exposed to COVID-19. As such, employees shall be assured of discretion and protection, and are required to immediately report to the Chief Medical Officer, Ricardo Jimenez, [RicardoJimenez@seamarchc.org](mailto:RicardoJimenez@seamarchc.org) and Infection Control Nurse, Virginia Ramos, [VirginiaRamos@seamarchc.org](mailto:VirginiaRamos@seamarchc.org) when they have tested positive for COVID-19 or are cohabitating with someone who has tested positive for COVID-19. The employer will follow CDC and DOH guidelines to investigate and notify employees about potential exposure to confirmed positive COVID-19 cases.

## **Quarantine (Per DOH Guidelines)**

If an employee is unable to work during the period of quarantine, they may access PTO or unpaid leave, and/or Paid Family and Medical Leave if these benefits are available to them.

If the employer does not allow an employee to work pending the results of a COVID-19 test, the employee may choose to use PTO or unpaid time. If a supervisor sends an employee home without following the Employer's current COVID-19 screening protocols, then the Employer shall pay the employee for their time loss. If an employee reports or exhibits COVID-19 symptoms, the supervisor must consult with the Deputy Director, Chief Medical Officer, or their designee before sending the employee home for COVID-19 related symptoms. The employer reserves the right to send an employee home who is exhibiting symptoms of a communicable illness, such as flu or cold. The union may challenge the decision through the grievance procedure.

If the quarantine is a result of exposure that occurred in the workplace, the employee will be eligible to apply for L&I benefits and they may choose to use PTO or unpaid time until the L&I benefit begins.

- Employees under Mandatory DOH Quarantine:
  - If an employee is able to work while under quarantine, work from home options should be arranged whenever possible with the Executive Vice President's approval.
  - If an employee is under mandatory DOH quarantine because of exposure in the workplace and work from home is not arrangeable, they will be eligible for L&I.
  - If an employee is under mandatory DOH quarantine because of exposure outside of the workplace and work from home is not arrangeable, they have the choice of using PTO or unpaid time.

The Employer will comply with the following:

- Screen all patients/clients for COVID-19 entering each worksite at the site entrance.
- Maintain exposure compliance for all patients who show symptoms or have tested positive with COVID-19 when entering clinics providing the necessary PPE and isolation rooms.
- Disinfect facilities including cleaning after known COVID-19 exposure.
- Manage waiting and work areas to ensure the safety of patients/clients/staff, including isolation of those individuals with COVID-19 symptoms and enforcing appropriate social distancing.
- Provide staff with proper PPE as available.

## **Personal Protective Equipment**

Sea Mar will not carry out treatment or perform any procedure, including COVID-19 protocols, that require PPE when the proper supplies and equipment are not available. Screeners will be provided with masks and gloves as supplies are available.

If you do not have adequate supplies to safely perform your job, contact your supervisor and Vivian. If you are not provided the PPE to safely perform your job please contact [VirginiaRamos@seamarchc.org](mailto:VirginiaRamos@seamarchc.org) and your Union Representative Erin Adamson at [erin@opeiu8.org](mailto:erin@opeiu8.org).

If you have been directed to perform work that puts you or your coworkers at risk please email [MaryBartolo@seamarchc.org](mailto:MaryBartolo@seamarchc.org) and copy your Union Representative Erin Adamson at [erin@opeiu8.org](mailto:erin@opeiu8.org).

## **Additional Protections for High-Risk Workers**

The Governor's Proclamation 20-46 protects high risk workers by giving certain workers the right to protect themselves from COVID-19 without jeopardizing their employment status or loss of income. The proclamation provides workers over the age of 65 and those with underlying health conditions a series of rights and protections, including:

- The choice of an alternative work assignment, including telework, alternative or remote work locations if feasible, and social distancing measures;
- The ability to use any accrued leave or unemployment benefits if an alternative work assignment is not feasible and the employee is unable to safely work on-site;
- Employers must maintain health insurance benefits while high risk employees are temporarily off the job;
- and Employers are prohibited from permanently replacing high-risk employees.

<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/need-extra-precautions/people-at-higherrisk.html>

If you are considered High Risk under the CDC guidelines, please protect yourself by reaching out to your Human Resources Department and let them know you are High Risk and need an accommodation. In order to qualify, you will need to have your medical provider certify that you are considered High Risk under the CDC guidelines. These accommodations may include being temporarily redeployed to another position or telecommuting if feasible. If your employer is unable to make the necessary accommodations, you can apply for unemployment insurance under the emergency rule. Currently this proclamation is in effect until 11:59 p.m., August 1, 2020, unless extended beyond that date.

**Can I apply for unemployment if my weekly hours have been cut, or if I am taking weeks off at a time?** Yes, if you are taking unpaid time off you are eligible for unemployment if you are off more than 8 hours a week. Here is the link to more information: <https://esd.wa.gov/>

For more COVID-19 information visit the Union website:  
<https://www.opeiu8.org/Home/COVID-19Information.aspx>

For information about Basic Food (food stamps):

<https://www.dshs.wa.gov/esa/community-services-offices/basic-food>

Are you having difficulty with your unemployment claim? Contact the Unemployment Law Project for help at <https://unemploymentlawproject.org> or 1 (888) 441-9178. Please remember, unemployment insurance can provide temporary income to partly replace lost wages, but it does not replace 100% of lost wages.

If you are severely ill with COVID-19 or if you are caring for a sick family member, you can apply for Washington Paid Family and Medical Leave at [www.paidleave.wa.gov](http://www.paidleave.wa.gov).

If you are mildly ill with COVID-19, or are immune-compromised and advised to self-quarantine, or have reduced hours, you can apply for unemployment insurance benefits at [www.esd.wa.gov](http://www.esd.wa.gov).

**Questions? Contact Union Representative Erin Adamson at [erin@opeiu8.org](mailto:erin@opeiu8.org) or 206-441-8880 ext. 105**

\*\*\*\*\*

Want to stay informed about union negotiations, meetings, and actions in your workplace?

Text **Local 8** to **97779** to receive text updates.

It will prompt you to let us know your name and where you work to make sure you get the right updates. (Message and data rates may apply)

\*\*\*\*\*

# **Mensaje a los empleados de *Cannon House y Care Center***

Su salud y seguridad deben ser una prioridad mientras están en primera línea brindando atención médica a la comunidad. Nuestro sindicato, ha negociado un Memorando de Entendimiento sobre las condiciones de trabajo durante la pandemia de COVID 19, que incluye:

## **COVID-19 Informes y Represalias**

El Empleador no tomará represalias contra ningún empleado que tenga o sospeche que ha contraído o ha estado expuesto a COVID-19. Así como también, a los empleados se les debe garantizar discreción y protección y se les requerirá que informen de inmediato al Director Médico Principal, Ricardo Jiménez, [RicardoJimenez@seamarchc.org](mailto:RicardoJimenez@seamarchc.org) y a la Enfermera de Control de Infecciones, Virginia Ramos, [VirginiaRamos@seamarchc.org](mailto:VirginiaRamos@seamarchc.org) cuando hayan dado positivo para COVID-19 o estén conviviendo con alguien que ha dado positivo por COVID-19. El empleador seguirá los lineamientos de CDC (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades) y el DOH (Departamento de Salud), para investigar y notificar a los empleados sobre la posible exposición a casos positivos confirmados de COVID-19.

## **Cuarentena (Según los Lineamientos del Departamento de Salud DOH)**

Si un empleado no puede trabajar durante el período de cuarentena, puede acceder a su PTO o Tiempo No Pagado (unpaid leave), y/o Licencia Familiar y Médica Pagada (Paid Family and Medical Leave), si estos beneficios están disponibles para ellos.

Si el empleador no permite que un empleado trabaje mientras espera los resultados de una prueba COVID-19, el empleado puede optar por usar su PTO o Tiempo No Pagado. Si un supervisor envía a un empleado a su

hogar sin seguir los protocolos actuales de detección de COVID-19 del Empleador, entonces el Empleador deberá pagarle al empleado por el tiempo que perdió. Si un empleado reporta o muestra síntomas de COVID-19, el supervisor debe consultar con el Director Adjunto, el Director Médico o sus designados, antes de enviar al empleado a casa por síntomas relacionados con COVID-19. El empleador se reserva el derecho de enviar a casa a un empleado que presente síntomas de una enfermedad contagiosa, como gripe o resfriado. El sindicato puede impugnar la decisión a través del procedimiento de quejas. Si la cuarentena es el resultado de una exposición que se produjo en el lugar de trabajo, el empleado será elegible para solicitar los beneficios de L&I y puede optar por usar PTO o Tiempo No Pagado hasta que comience el beneficio de L&I.

Empleados bajo cuarentena obligatoria del DOH:

- Si un empleado puede trabajar mientras está en cuarentena, las opciones para trabajar desde casa deben arreglarse, siempre que sea posible, con la aprobación del Vicepresidente Ejecutivo.
- Si un empleado está bajo cuarentena obligatoria del DOH debido a la exposición en el lugar de trabajo y no se puede arreglar que trabaje desde casa, entonces será elegible para L&I.
- Si un empleado está bajo cuarentena obligatoria del DOH debido a la exposición fuera del lugar de trabajo y no se puede arreglar que trabaje desde casa, tiene la opción de usar PTO o Tiempo No Pagado.

El Empleador cumplirá con lo siguiente:

- Examinar a todos los pacientes/clientes para detectar COVID-19 al ingresar a cada sitio de trabajo, en la entrada del sitio.
- Mantener el control de la exposición con todos los pacientes que muestren síntomas o hayan dado positivo con COVID-19 al ingresar a las clínicas, proporcionando el equipo de protección personal (PPE) y las salas de aislamiento necesarios.

- Desinfectar las instalaciones, incluida la limpieza después de una exposición a COVID-19.
- Administrar las áreas de espera y de trabajo para garantizar la seguridad de los pacientes/clientes/empleados, incluido el aislamiento de aquellas personas con síntomas de COVID-19 y hacer cumplir el distanciamiento social adecuado.
- Proporcionar a los empleados el equipo de protección personal adecuado (PPE), según esté disponible.

## **Equipo de Protección Personal**

Sea Mar no llevará a cabo tratamiento ni realizará ningún procedimiento, incluidos los protocolos de COVID-19, que requieran PPE cuando no se disponga de los suministros y equipos adecuados. Los evaluadores recibirán máscaras y guantes a medida que haya suministros disponibles. Si usted no tiene los suministros adecuados para realizar su trabajo de manera segura, comuníquese con su supervisor y con Vivian. Si no se le proporciona el PPE para realizar su trabajo de manera segura, comuníquese con [VirginiaRamos@seamarchc.org](mailto:VirginiaRamos@seamarchc.org) y con su Representante de la Unión Erin Adamson en [erin@opeiu8.org](mailto:erin@opeiu8.org). Si se le ha indicado que realice un trabajo que lo pone a usted o a sus compañeros de trabajo en riesgo, por favor envíe un correo electrónico a [MaryBartolo@seamarchc.org](mailto:MaryBartolo@seamarchc.org) y envíe una copia a su representante sindical Erin Adamson a [erin@opeiu8.org](mailto:erin@opeiu8.org).

## **Protecciones Adicionales para Trabajadores de Alto Riesgo**

La Proclamación 20-46 del Gobernador protege a los trabajadores de alto riesgo, otorgándoles a ciertos trabajadores el derecho de protegerse de COVID-19 sin poner en peligro su situación laboral o perder ingresos. La proclamación brinda a los trabajadores mayores de 65 años y a aquellos con condiciones de salud precarias, una serie de derechos y protecciones, que incluyen:



- La opción de una asignación alternativa de trabajo, incluyendo trabajo a distancia, si es posible lugares de trabajo alternativos o remotos y medidas de distanciamiento social;
- La posibilidad de utilizar cualquier licencia acumulada o beneficios de desempleo, si es que no es posible una asignación alternativa de trabajo y el empleado no puede trabajar de manera segura en el sitio;
- Los empleadores deben mantener los beneficios del seguro de salud mientras los empleados de alto riesgo están temporalmente fuera del trabajo;
- Y los empleadores tienen prohibido reemplazar permanentemente a los empleados de alto riesgo.

<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/need-extra-precautions/people-at-higherrisk.html>

Si usted se considera de alto riesgo según los lineamientos de CDC, por favor protéjase comunicándose con su Departamento de Recursos Humanos e infórmeles que usted es de alto riesgo y necesita un acomodo especial. Para calificar, necesitará que su proveedor médico certifique que usted es considerado de alto riesgo según los lineamientos de CDC. Estas acomodaciones pueden incluir, ser reasignado temporalmente a otra posición o trabajar a distancia si es posible. Si su empleador no puede hacer los ajustes necesarios, puede solicitar un seguro de desempleo bajo la regla de emergencia. Actualmente, esta proclamación está vigente hasta las 11:59 p.m., 1 de agosto del 2020, a menos que se extienda más allá de esta fecha.

**¿Puedo solicitar el desempleo si mis horas semanales se han reducido o si estoy descansando semanas a la vez?** Sí, si está tomando un tiempo libre no remunerado, es elegible para el desempleo si está libre más de 8 horas a la semana. Aquí está el enlace para más información: <https://esd.wa.gov/>

Para obtener más información sobre COVID-19, visite el sitio web de la Unión: <https://www.opeiu8.org/Home/COVID-19Information.aspx>

Para obtener información sobre Alimentos Básicos (cupones de alimentos): <https://www.dshs.wa.gov/esa/community-services-offices/basic-food>

¿Tiene dificultades con su reclamo de desempleo? Póngase en contacto con el Proyecto de Ley de Desempleo para obtener ayuda en <https://unemploymentlawproject.org> o 1 (888) 441-9178. Recuerde que el seguro de desempleo puede proporcionar ingresos temporales para reemplazar en parte la pérdida del salario, pero no reemplaza el 100% de los salarios perdidos.

Si está gravemente enfermo con COVID-19 o si está cuidando a un familiar enfermo, puede solicitar la Licencia Médica y Familiar Pagada de Washington (Washington Paid Family en Medical Leave) en [www.paidleave.wa.gov](http://www.paidleave.wa.gov).

Si está levemente enfermo con COVID-19, o está inmunocomprometido y se le recomienda que se ponga en cuarentena, o tenga un horario reducido, puede solicitar los beneficios del seguro de desempleo en [www.esd.wa.gov](http://www.esd.wa.gov).

***¿Preguntas? Comuníquese con la Representante de la Unión Erin Adamson en [erin@opeiu8.org](mailto:erin@opeiu8.org) o 206-441-8880 ext. 105***

