



OPEIU LOCAL 8

CONVENIO COLECTIVO

ENTRE

**SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE OFICINA Y PROFESIONALES
LOCAL NO. 8, AFL-CIO**

Y

PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT

PARA EL PERÍODO DESDE EL

6 DE MAYO DE 2022 HASTA EL 31 DE OCTUBRE DE 2025

Este documento traducido es solo para fines informativos. La versión en inglés es el contrato legalmente vinculante de los cambios.

ÍNDICE

	<u>PÁGINA</u>
Anexo "A"	49
Anexo "B"	54
Antigüedad.....	12
Cartas de entendimiento	56
Clasificación del puesto	42
Cláusula sobre huelgas	45
Convenio completo	46
Definición	6
Derechos de gestión	5
Días festivos	28
Divisibilidad	45
Duración del Convenio.....	46
Educación, formación, certificación y licencias	42
Horas de trabajo y horas extraordinarias	20
Licencia pagada/Banco de licencia por casos de enfermedad prolongada	30
Licencias	37
No discriminación.....	44
Prácticas de empleo	9
Preámbulo.....	1
Quejas y arbitraje.....	17
Reconocimiento	1
Representación sindical	3
Salario y remuneración	26
Salud y seguridad	44
Seguridad del Sindicato	1
Seguro/jubilación	36
Sucesores	45

CONVENIO COLECTIVO

PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT

06 de mayo de 2022 hasta el 31 de octubre de 2025

PREÁMBULO

El presente Convenio se realiza y celebra el 6 de mayo de 2022 por y entre PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT (PRMCE), sus sucesores y cesionarios, en lo sucesivo, el "EMPLEADOR", y el SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE OFICINA Y PROFESIONALES LOCAL No. 8, AFL-CIO, en lo sucesivo denominado el SINDICATO. El propósito de este Convenio es establecer los entendimientos alcanzados entre las partes con respecto a los salarios, las horas de trabajo, las condiciones de empleo y las normativas que afectan a los miembros del grupo negociador.

ARTÍCULO 1

RECONOCIMIENTO

Sección 1.1 El Empleador acuerda reconocer al Sindicato como el único agente de negociación colectiva para todos los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial empleados en Providence Regional Medical Center Everett, Washington, en las clasificaciones laborales establecidas en el Anexo "A". El presente Convenio excluye a los supervisores, los empleados de guardia y los empleados confidenciales. A efectos de este Artículo, la definición de supervisor y empleado confidencial será aquella definida en la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act).

Un empleado regular "de guardia" se define como un empleado contratado para trabajar de manera intermitente/de guardia. Esta definición incluirá a todos los empleados que lleven un FTE de 0.0.

Sección 1.2 El Empleador notificará al Sindicato de cualquier nueva clasificación laboral apropiada para el grupo negociador. No es política del Empleador establecer trabajos o cargos laborales con el propósito de excluir a dichos empleados de la unidad.

ARTÍCULO 2

SEGURIDAD DEL SINDICATO

Sección 2.1 MEMBRESÍA.

Sección 2.1(a) Los empleados que son miembros del Sindicato en el momento de la firma del presente Convenio deberán, como condición de empleo, mantener su membresía en el Sindicato durante la vigencia del presente Convenio.

Sección 2.1(b) Los empleados contratados después de la firma del presente Convenio deberán, como condición de empleo, unirse al Sindicato en un plazo de treinta (30) días posteriores a la fecha de contratación y mantener la membresía en el Sindicato durante la vigencia del Convenio. Sin embargo, esta disposición no se aplicará a ningún empleado que se niegue a unirse al Sindicato al proporcionar una notificación por escrito de dicha intención al Sindicato por correo certificado con una copia a Recursos Humanos, en un plazo de quince (15) días calendario a partir de la fecha de contratación del empleado y/o la fecha de transferencia al grupo negociador. Se incluirá una copia en el expediente personal del empleado.

Sección 2.1(c) El Hospital notificará a los empleados los requisitos/opciones de membresía en el momento de la contratación, transferencia o ratificación. Los empleados que no mantengan los requisitos de membresía tal y como se define en el presente documento serán despedidos por el Empleador en un plazo de treinta (30) días calendario posteriores a la recepción de la notificación por escrito del Sindicato.

Sección 2.2 Durante la vigencia del presente Convenio, el Empleador deducirá uniformemente los honorarios de iniciación y las cuotas requeridas de la paga de cada miembro del Sindicato que firme voluntariamente un formulario de autorización de cesión de salario. Cuando se presente ante el Empleador, el formulario de autorización se cumplirá de acuerdo con sus condiciones. Dichas cuotas se transmitirán al Sindicato Internacional de Empleados de Oficina y Profesionales Local No. 8, AFL-CIO. Las deducciones se transmitirán mensualmente al Sindicato mediante cheque pagadero a su orden. Tras la emisión y transmisión de un cheque al Sindicato, la responsabilidad del Empleador cesará con respecto a dicha deducción. El Sindicato y cada empleado que autorice la cesión de salarios para el pago de las cuotas del Sindicato se comprometen a indemnizar y mantener indemne al Empleador de todos los reclamos, solicitudes, demandas u otras formas de responsabilidad que surjan contra el Empleador por o a causa de cualquier deducción hecha de los salarios de dicho empleado.

Sección 2.3 LISTA DEL GRUPO NEGOCIADOR. El Empleador proporcionará al Sindicato mensualmente una lista de todos los empleados cubiertos por el presente Convenio, incluyendo su clasificación, departamento, tasa de pago, horas trabajadas, estado FTE, fecha de contratación, número de identificación del empleado, turno, dirección postal, número de teléfono y dirección de correo electrónico

personal archivada en el sistema HRIS del Empleador.

Sección 2.4 DEDUCCIÓN VOLUNTARIA DEL FONDO DE ACCIÓN

POLÍTICA. El Empleador deducirá la cantidad especificada de la paga de cada miembro del Sindicato que firme voluntariamente un formulario de autorización de cesión de salario de contribución de acción política. Cuando se presente ante el Empleador, el formulario de autorización se cumplirá de acuerdo con sus condiciones. El formulario de autorización permanecerá vigente hasta que el empleado lo revoque por escrito. La cantidad deducida y una lista de todos los empleados que utilizan la deducción de nómina para las contribuciones voluntarias de acción política se transmitirán rápidamente al Sindicato mediante un cheque separado pagadero a su orden. Tras la emisión y transmisión de un cheque al Sindicato, la responsabilidad del Empleador cesará con respecto a dichas deducciones. El Sindicato y cada empleado que autorice la cesión de salarios para el pago de las contribuciones voluntarias de acción política se comprometen a indemnizar y mantener indemne al Empleador de todos los reclamos, solicitudes, demandas u otras formas de responsabilidad que puedan surgir contra el Empleador por o a causa de cualquier deducción hecha de los salarios de dicho empleado. Las partes reconocen que el Sindicato está obligado bajo la Ley de Campañas Electorales Federales (Federal Elections Campaign Act , FECA) a reembolsar al Empleador por su costo razonable de administrar la autorización de deducción en el Convenio Colectivo de las partes. El Empleador y el Sindicato acuerdan que una cuarta parte del uno por ciento (0.25%) de todas las cantidades deducidas de conformidad con la disposición de verificación del Fondo de Acción Política Voluntaria en el Convenio Colectivo de las partes se utilizará para reembolsar al Empleador sus costos razonables de administración de la autorización.

ARTÍCULO 3

REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO

Sección 3.1 DELEGADOS SINDICALES. Se acuerda que el Sindicato podrá establecer delegados sindicales cuando sea necesario. El Empleador no discriminará a los delegados sindicales por realizar actividades legales del Sindicato. El Sindicato proporcionará al Vicepresidente de Recursos Humanos una lista actualizada de todos los delegados sindicales y sus respectivas ubicaciones cuando sean designados.

Sección 3.1(a) Los delegados sindicales designados en el presente documento no realizarán ningún asunto formal del Sindicato, como la investigación o el procesamiento de quejas o la distribución/publicación de material del Sindicato durante el horario laboral del delegado o de un empleado contratado que de alguna manera interfiera con el trabajo de los empleados o los servicios proporcionados por el Empleador. Por

acuerdo con su gerente, un delegado sindical podrá asistir a las reuniones de quejas según el Artículo 8 sobre el tiempo de trabajo siempre que se mantenga la atención al paciente. Los delegados sindicales no abandonarán su zona de trabajo para ningún asunto relacionado con el Sindicato sin el consentimiento de su gerente o su persona designada.

Sección 3.1(b) Un (1) delegado sindical tendrá treinta (30) minutos de tiempo pagado para reunirse con los nuevos empleados durante cada orientación para nuevos empleados. El Empleador proporcionará una lista al Sindicato por correo electrónico de los nuevos empleados del grupo negociador con un FTE (que incluya su nombre, clasificación laboral y departamento) antes de la orientación. La lista se proporcionará a más tardar al final del día hábil del jueves antes de la orientación llevada a cabo el lunes.

Sección 3.2 De acuerdo con la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act), al Representante Sindical de Local se le permitirá la entrada a las instalaciones del Empleador donde trabajan los empleados cubiertos por el presente Convenio, excluyendo las zonas de atención al paciente en horarios razonables con el fin de investigar las condiciones existentes en el trabajo y deberá iniciar sesión inmediatamente al entrar y cerrar sesión a la salida con Recursos Humanos. De conformidad con la LNRA, dichas visitas no interferirán ni molestarán a los empleados en el desempeño de su trabajo durante las horas de trabajo y no interferirán en modo alguno con la atención al paciente.

Sección 3.3 TABLONES DE ANUNCIOS. Se permitirá al Sindicato el acceso y el uso de tableros de anuncios designados por el Empleador con el fin de publicar avisos oficiales del Sindicato relacionados con los asuntos del Sindicato y se proporcionará una copia de todos los avisos a Recursos Humanos en el momento de la publicación. Al menos un (1) tablero de anuncios colocado en una ubicación acordada se proporcionará en cada campus en cada edificio del Empleador donde los empleados bajo el presente Convenio sean asignados regularmente a trabajar. Los métodos de distribución continuarán de acuerdo con el Acuerdo de Protocolo adjunto.

Sección 3.4 SALAS DE REUNIONES. El Empleador permitirá que el Sindicato utilice las salas de reuniones PRMCE para las reuniones del Sindicato, sujeto a su disponibilidad. La disponibilidad no se confirmará más de tres (3) semanas antes de la fecha solicitada y estará sujeta a la "lista de prioridades" de PRMCE.

Sección 3.5 CONTRATO DE EMPLEO. El Empleador entregará una copia del presente Convenio y la descripción del trabajo del empleado a cada empleado durante el proceso de contratación/orientación. El Sindicato proporcionará al Empleador copias suficientes para que estén

disponibles en el Departamento de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 4

DERECHOS DE GESTIÓN

Sección 4.1 Antes de la firma del presente Convenio con el Sindicato, los derechos del Empleador a gestionar estaban limitados solo por las leyes federales y estatales aplicables. Excepto según lo establecido específicamente en una disposición expresa del presente Convenio, las partes acuerdan que los derechos de gestión del Empleador no han sido limitados o reducidos por el presente Convenio.

Sin limitar la generalidad de lo anterior, las partes acuerdan que entre los derechos del Empleador que no están reducidos o limitados por el presente Convenio se encuentran el derecho a determinar y volver a determinar la composición de su fuerza laboral, incluida la combinación de empleados requerida y la composición de los equipos de trabajo; determinar el número de empleados requeridos y sus requisitos y criterios de personal; el derecho a determinar y requerir estándares de rendimiento y mantener el orden y la eficiencia y determinar la competencia de los empleados; dirigir a los empleados y determinar las asignaciones de trabajo, incluida la reasignación flotante y temporal de los empleados; determinar los horarios de trabajo; determinar si la totalidad o parte de la operación continuará operando y si y qué trabajo realizarán los empleados del Empleador que están empleados bajo el presente Convenio, asignados a empleados fuera de este grupo negociador o subcontratados; implementar cambios en los métodos y procedimientos operativos; determinar el tipo y la ubicación de sus instalaciones y dónde se realizarán sus servicios. Los asuntos establecidos en el presente documento no estarán sujetos a arbitraje.

La asignación de trabajo sindical a empleados del Empleador fuera del grupo negociador no será causa de despido de los empleados del grupo negociador que estén calificados para realizar el trabajo.

Todos los asuntos no cubiertos por las disposiciones del presente Convenio serán gestionados por el Empleador de forma unilateral.

Sección 4.2 En caso de que el Empleador decida subcontratar el trabajo sindical y el contrato reduzca las horas disponibles para los empleados cubiertos por el presente Convenio, el Empleador lo notificará al Sindicato con al menos treinta (30) días de antelación por escrito. Durante este período de antelación, el Empleador y el Sindicato se reunirán para discutir y considerar alternativas a la subcontratación del trabajo. Dicha discusión concluirá dentro de los veinte (20) días hábiles a partir de la fecha en que el Empleador informe al Sindicato, por escrito, que es probable que se tome una decisión de subcontratar.

El uso de personal temporal, como el personal de agencia o de paso, no se interpretará como la contratación de trabajo sindical o como una asignación a empleados que no forman parte del grupo negociador.

Sección 4.2(a) En caso de que el Empleador decida contratar un servicio que resulte en el despido de empleados del grupo negociador, el Empleador hará un esfuerzo de buena fe para obtener oportunidades de contratación preferente con la entidad contratante para los empleados afectados como alternativa al ejercicio de los derechos relacionados con el despido en virtud del Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 5

DEFINICIONES

Sección 5.1 Empleado regular a tiempo completo. Un empleado, así clasificado en los registros de empleo del Hospital, que regularmente tiene programado trabajar cuarenta (40) horas por semana u ochenta (80) horas en un período de catorce (14) días.

Sección 5.2 Empleado regular a tiempo parcial. Un empleado, así clasificado en los registros de empleo del Hospital, que regularmente esté programado para trabajar menos de cuarenta (40) horas por semana u ochenta (80) horas en un período de catorce (14) días, a menos que se disponga lo contrario en el presente documento y sujeto a los requisitos de elegibilidad del plan de beneficios, un empleado a tiempo parcial será compensado de la misma manera que un empleado a tiempo completo, excepto que los beneficios se reducirán en proporción a las horas reales de trabajo del empleado. Un empleado que está trabajando un 0.49 FTE o menos no es elegible para beneficios y recibirá un pago en lugar de los beneficios tal y como se define en la Sección 5.5.

Sección 5.3 EMPLEADO DE GUARDIA/POR DÍA. Un empleado de guardia/por días se define como un empleado contratado para trabajar de manera intermitente/de guardia, como un reemplazo provisional o para trabajo temporal en un horario de trabajo predeterminado que involucra una asignación de trabajo específica. Esta definición incluirá a todos los empleados (incluidos los estudiantes) programados "de guardia". En caso de que el (los) empleado(s) de guardia/por día haya(n) realizado un trabajo equivalente a 0.5 FTE o más por un período de seis (6) meses o más, excepto para cubrir una licencia específica, a solicitud del empleado, el puesto se considerará para su publicación de acuerdo con las disposiciones de publicación de empleo del presente Convenio, a menos que el Sindicato acuerde que la continuación de la necesidad es temporal.

Los empleados de guardia/por día serán pagados a la tasa de pago de clasificación a la que están asignados, más el pago del quince por ciento

(15%) en lugar de los beneficios. Los empleados de guardia/por día recibirán un pago a tiempo y medio (1½) por todas las horas trabajadas en un día festivo. A un empleado de guardia/por día se le acreditará la experiencia pasada a la hora de determinar la remuneración inicial de un empleado. Todos los empleados de guardia/por día recibirán una copia de las políticas de personal de PRMCE.

Un empleado a tiempo completo o parcial que cambie a estado de guardia/por día conservará y acumulará su antigüedad y tasa de acumulación de beneficios cuando regrese al estado regular. Cualquier licencia pagada acumulada se pagará al empleado en el momento en que el empleado cambie a un estado de personal de guardia/por día. Si un empleado que gana beneficios elige el estado de personal de guardia/por día, todas las horas de enfermedad prolongadas acumuladas elegibles se acumularán. Al regresar al estado de generación de beneficios, se restablecerán todas las horas de enfermedad extendidas acumuladas. La antigüedad no aplicará mientras esté de guardia/por día. Los empleados de estado regular que cambien a estado de personal de guardia/por día y posteriormente regresen a estado regular sin una interrupción en el empleo tendrán la antigüedad anterior y las acumulaciones de beneficios restablecidas, incluido el tiempo dedicado al estado de guardia/por día.

Sección 5.4 EMPLEADO EN PERIODO DE PRUEBA. Los seis (6) primeros meses serán el período de prueba para todos los empleados recién contratados que se rijan por el presente Convenio. Este período de seis (6) meses puede extenderse por la misma duración que la licencia aprobada de ese empleado en particular. Todo empleado recibirá una evaluación por escrito de su gerente después de tres (3) meses de empleo a solicitud del empleado. Durante el período de prueba, los empleados pueden ser despedidos sin poder recurrir al procedimiento de quejas.

Sección 5.5 PAGO EN LUGAR DE BENEFICIOS. Cualquier empleado del grupo negociador que haya elegido el pago en lugar de los beneficios a partir del 1 de diciembre de 2019, podrá mantener este estado hasta que elija lo contrario o deje el empleo. No se ofrecerá ninguna otra elección a los empleados después de esa fecha. El Empleador seguirá cumpliendo la ley de Seguridad/Enfermedad de Washington.

Los empleados con un FTE de 0.49 o menos y los empleados de guardia recibirán un quince por ciento (15%) de diferencial salarial.

Sección 5.6 Duración del SERVICIO. A efectos del presente Convenio y del método de cálculo de PTO, antigüedad y otras condiciones de empleo, excepto que se disponga lo contrario en el presente documento, un "mes" se definirá como 173.3 horas de trabajo, y un "año" se definirá como 2,080 horas de trabajo. A efectos de calcular los niveles de experiencia, un "año" se definirá como 1872 horas o doce (12) meses, lo que ocurra más tarde. El

tiempo pagado pero no trabajado (excluyendo el pago en espera(standby)/de guardia) se considerará tiempo trabajado a los efectos de calcular los beneficios. El tiempo trabajado que se pague en horas extraordinarias contará como tiempo trabajado a efectos de calcular los beneficios, sin exceder las ochenta (80) horas dentro de cualquier período de pago.

Los empleados pueden acceder a su crédito de avance de nivel de experiencia en línea a través de *Employee Self Service*. El Empleador proporcionará al Sindicato (incluidos los delegados sindicales) un informe que muestre los niveles de experiencia y antigüedad por departamento y clasificación en el grupo negociador según se solicite. Este informe se proporcionará tan pronto como sea posible, pero a más tardar diez (10) días calendario a partir de la solicitud.

Sección 5.7 Tasa regular de pago. A menos que la Ley de Normas Laborales Justas (Fair Labor Standards Act) exija lo contrario, la "tasa regular de pago" se definirá para incluir la tasa salarial por hora del empleado, el diferencial del turno cuando el empleado sea asignado regularmente a un horario donde la mayoría de sus horas sean por la tarde o por la noche, el diferencial de fin de semana por las horas trabajadas un fin de semana y cualquier prima salarial aplicable en lugar de los beneficios para cualquier empleado que ejerza esa opción.

Sección 5.8 Standby de BAJO CENSO. Standby de bajo censo es cuando un empleado acepta o se le requiere que, en lugar de trabajar, esté disponible en caso de una llamada para trabajar durante un turno que el empleado tenía programado para trabajar (se aplica durante un momento de bajo censo). Las horas de standby de bajo censo cuentan para los beneficios.

Sección 5.9 STANDBY DE GUARDIA. Un turno en standby de guardia es un horario programado fuera de las horas de trabajo programadas del empleado durante el cual el empleado está disponible en caso de una llamada para trabajar.

Sección 5.10 CAMBIOS DE TURNO. Cualquier cambio en el horario de trabajo de una hora y media (1 ½) o más. Estos cambios se efectuarán de acuerdo con el presente Convenio.

Sección 5.11 CLASIFICACIÓN LABORAL. Los términos "clasificación laboral" y "cargo" son intercambiables a los efectos del presente Convenio.

ARTÍCULO 6

PRÁCTICAS DE EMPLEO

Sección 6.1 DISCIPLINA. Ningún empleado a tiempo completo o parcial será disciplinado o despedido excepto por causa justa. "Causa justa" se definirá para incluir el concepto de una disciplina progresiva (tales como amonestaciones verbales y escritas y la posibilidad de suspensión). Estos son procedimientos sugeridos y variarán dependiendo de la naturaleza y la gravedad del incidente. Toda disciplina progresiva se pondrá por escrito y se entregará una copia de todas las acciones disciplinarias escritas al empleado en el momento en que se aplique la acción correctiva formal. Se requerirá que el empleado firme la acción disciplinaria por escrito con el propósito de acusar recibo, pero la firma del empleado no se interpretará como una admisión de culpabilidad o de estar de acuerdo con la reprimenda. Los empleados tendrán derecho a revisar y comentar cualquier aviso disciplinario. La disciplina progresiva no se aplicará cuando el Empleador determine que la naturaleza de la infracción es una causa justa para una medida más avanzada.

Sección 6.2 Derechos WEINGARTEN. Un empleado puede, previa solicitud, tener un representante sindical de su elección presente en cualquier reunión con el Empleador que pueda razonablemente conllevar medidas disciplinarias para el empleado. Si el empleado solicita representación sindical en dicha reunión, el empleado deberá notificarlo al Empleador y se le proporcionará un tiempo razonable para organizar una representación sindical en la reunión. Si el Empleador no ha informado al empleado antes de la reunión de que el propósito de dicha reunión es para una investigación, el empleado podrá solicitar un aplazamiento para que pueda obtener representación sindical.

Sección 6.3 Aviso de renuncia. Se requerirá que los empleados notifiquen su renuncia por escrito con un preaviso de al menos catorce (14) días (siete [7] días calendario para los empleados en período de prueba). El Empleador considerará las situaciones que harían imposible dicha notificación por parte del empleado. Este requisito de preaviso de catorce (14) días no incluirá ningún tiempo de licencia anual o licencia por enfermedad no verificada a menos que lo apruebe el gerente.

Sección 6.4 Los empleados que sean despedidos por causa justa o que no hayan notificado su renuncia por escrito deberán renunciar a cualquier PTO acumulado y no utilizado. En cualquier otra rescisión, el PTO acumulado no utilizado se pagará al empleado con el cheque de pago final.

Sección 6.5 En caso de fallecimiento de un empleado, los beneficios de despido descritos en la Sección 6.4 se pagarán al patrimonio del empleado.

Sección 6.6 Como regla general, ningún empleado será despedido mientras esté en licencia pagada o durante el período especificado por una licencia autorizada.

Sección 6.7 EVALUACIONES. El Empleador mantendrá un sistema de evaluación del rendimiento que proporcione una evaluación por escrito antes o al finalizar el período de prueba y anualmente a partir de entonces. Los empleados aceptarán el recibo de dicha evaluación al firmar el documento; sin embargo, dicha firma no implicará acuerdo ni desacuerdo con la evaluación. El empleado puede proporcionar una respuesta por escrito a la evaluación, que se conservará con la evaluación en su expediente personal. Se proporcionará una copia de la evaluación al empleado inmediatamente después de completar la evaluación.

Sección 6.8 EXPEDIENTES PERSONALES. Con cita previa, los empleados pueden revisar su expediente personal. Previa solicitud, el empleado recibirá una copia de cualquier material contenido en el expediente.

Sección 6.9 DESCRIPCIÓN DEL PUESTO. El Empleador proporcionará al Sindicato las descripciones de los puestos del grupo negociador para todas las clasificaciones. Se proporcionarán copias de la descripción actual del puesto de un empleado a solicitud del empleado. El Empleador notificará al Sindicato por escrito de cualquier puesto nuevo que esté cubierto por el presente Convenio.

SECCIÓN 6.10 Publicación de puestos de trabajo. Cuando haya una vacante en un puesto regular (FTE), se publicará para licitación durante cinco (5) días en Recursos Humanos. Las ofertas de trabajo incluirán los días esperados de la semana y la hora de inicio y finalización esperada para cada jornada laboral, el horario del turno (días, tardes o noches) y el número de horas [FTE], los requisitos de trabajo esperados para fines de semana y la ubicación de trabajo principal esperada y/o la zona de trabajo general, si corresponde. Las ofertas deben ser presentadas de acuerdo con las directrices de PRMCE. Cuando los empleados se ofrezcan para el puesto, y estén calificados para el puesto, el puesto se otorgará al candidato calificado senior donde las habilidades, competencia, desempeño, capacidad y experiencia sean, en opinión del Empleador, iguales. Los empleados que tengan un FTE en un departamento y (departamento de enfermería según se define en el Artículo 7 - Antigüedad) donde exista la vacante, recibirán la primera consideración al pujar por turnos. (Ver la Sección 7.2)

El Empleador acuerda proporcionar al Sindicato el paquete de la nueva oferta cinco (5) días calendario antes de su primera reunión con los empleados afectados para entregar los paquetes y discutir la nueva

oferta. El Sindicato acepta que no compartirá la información en el paquete con los empleados antes de esta reunión.

Sección 6.11 CANDIDATOS RECHAZADOS. El Empleador entrevistará a los candidatos internos que cumplan las calificaciones mínimas para el trabajo que se enumeran en la descripción del trabajo y que tengan la antigüedad para poder ocupar el puesto de trabajo. Un empleado que solicite un puesto y no es seleccionado para una entrevista, o es seleccionado para una entrevista pero no contratado para el puesto podrá ponerse en contacto con el gerente para discutir por qué el empleado no fue seleccionado y qué habilidades necesita el empleado para tener éxito con su solicitud en el futuro. El Empleador notificará a todos los solicitantes no seleccionados en un plazo de diez (10) días posteriores a la cobertura de la vacante. El Empleador se compromete a mejorar, promover y transferir a los empleados del grupo negociador cuando corresponda.

Sección 6.12 AVISOS DE ACCIÓN DE EMPLEADOS. Los Avisos de acción de empleados se utilizarán para documentar el estado del puesto de trabajo al momento de la contratación (incluido el FTE asignado del empleado, la tasa de pago y el turno), el despido, el cambio de puesto, el cambio de estado o la licencia.

Sección 6.13 POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS. Al presentar una solicitud a tiempo por escrito (dentro de los siete [7] días posteriores al conocimiento del cambio) al Vicepresidente de Recursos Humanos, el Sindicato se reserva el derecho de negociar sobre la creación o revisión de cualquier condición de empleo sobre la cual la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act, "la Ley") requiera que el Empleador negocie. Los deberes y responsabilidades del Empleador se definirán en la Ley.

Sección 6.14 COMITÉ OBRERO-PATRONAL. El Empleador, junto con los representantes seleccionados de los empleados cubiertos por el presente Convenio, establecerá un Comité Obrero-Patronal para reunirse al menos diez (10) veces en un año calendario, a menos que las partes acuerden mutuamente agregar o cancelar reuniones, y discutir asuntos comerciales, educación y desarrollo profesional según lo determinado en una agenda compuesta por temas que serán presentados tanto por el Empleador como por el Sindicato, que se establecerán al menos una (1) semana antes de la reunión. El propósito de este Comité será fomentar mejores comunicaciones entre el Empleador y el personal empleado. La función del Comité se limitará a una función consultiva y no decisoria. El Comité estará compuesto por representantes de la gerencia y representantes de los empleados cubiertos por el presente Convenio, con un máximo de seis (6) de cada grupo. Los miembros del Comité de Empleados y cualquier empleado acordado mutuamente serán pagados cuando asistan a las Reuniones del Comité Obrero-Patronal durante su

horario de trabajo programado. Hasta dos (2) representantes del personal del Sindicato podrán sustituir a los miembros del Comité de empleados y asistir a solicitud de los empleados del grupo negociador. Podrán asistir personas adicionales que las partes acuerden que son relevantes para el orden del día.

Sección 6.15 DOCUMENTACIÓN DISCIPLINARIA. Las notificaciones disciplinarias formales y escritas que tengan más de doce (12) meses de antigüedad no se considerarán para beneficios a dichos empleados como transferencias, préstamos, oportunidades de educación o formación ofrecidas por PRMCE, con la excepción de que las notificaciones basadas en mala conducta grave que afecten la elegibilidad del empleado para un nuevo puesto pueden considerarse en situaciones de transferencia.

ARTÍCULO 7

ANTIGÜEDAD

Sección 7.1 La antigüedad se define como la duración continua del empleo a tiempo completo o parcial de un empleado, según el total de horas compensadas y las horas de bajo censo con el Empleador desde la fecha de contratación más reciente del empleado dentro de Providence Health & Services. La antigüedad, excepto cuando se disponga específicamente en otro lugar, se acumulará en función de todas las horas compensadas y las horas de bajo censo.

Sección 7.2 Cuando el Empleador determine que la habilidad, la competencia, el rendimiento en el trabajo, la capacidad y la experiencia son sustancialmente iguales, la antigüedad tal y como se definió anteriormente será el factor determinante en los despidos, recontrataciones, ofertas de turnos, distribución de horas extraordinarias, orden de rotación, aprobación de solicitudes de PTO y ofertas de trabajo. Las ofertas de turnos se definen para incluir cuándo un empleado, a través del proceso de ofertas, se cambia de un puesto a otro dentro de su clasificación, cambia su turno, las horas programadas de su turno según la Sección 5.10 o el número de días por semana que el empleado tendrá programado, es decir, su FTE.

Sección 7.2(a) En caso de una nueva oferta de turnos, el Empleador proporcionará al Sindicato y a los empleados afectados el nuevo horario de trabajo y el estado/horas de antigüedad al menos catorce (14) días antes de la publicación del nuevo horario.

Sección 7.2 BAJO CENSO. El bajo censo se define como una disminución en los requisitos de atención al paciente que resulta en una disminución temporal del personal. El Empleador primero liberará a cualquier empleado en horas extraordinarias y, a continuación, a los voluntarios. El Empleador se esforzará por rotar el bajo censo obligatorio

de manera equitativa en orden de antigüedad inversa dentro de la clasificación laboral y el departamento/unidad, sujeto a la habilidad, competencia, capacidad y disponibilidad que determine el Empleador.

Si una persona se ofrece como voluntario para tomarse un día libre de bajo censo, ese día libre voluntario se contará a efectos de la rotación.

Sección 7.3 DESPIDOS. Un despido se define como una reducción permanente o prolongada en el número de empleados en una clasificación particular por parte del Empleador en virtud del presente Convenio. El Empleador dará la mayor notificación posible a los empleados afectados y al Sindicato, y dará al menos treinta (30) días de aviso por escrito al Sindicato. Cuando proceda, se aplicarán las disposiciones de la Ley WARN. Todos los empleados serán asignados a un centro de costos al que se asigna su FTE. Los empleados serán informados de su departamento/zona de trabajo. Se informará al Sindicato de cualquier cambio en las designaciones del departamento/zona de trabajo.

Sección 7.4 Para todos los propósitos bajo este Artículo:

- (a) Se considerará que un empleado es competente si el empleado puede realizar las funciones esenciales del puesto con no más de tres (3) semanas de orientación;
- (b) Turno se entenderá como los días, las tardes o las noches;
- (c) FTE comparable será un FTE dentro de 0.2 del FTE previo al despido o previo a la reducción de horas del empleado.

Sección 7.5 Procedimiento de DESPIDOS. Cuando el Empleador determina que es necesario despedir a los empleados de una clasificación y turno en un centro de costos, primero el Empleador buscará voluntarios. Si los voluntarios no satisfacen la necesidad del Empleador de reducción de personal, entonces los empleados temporales y a prueba en la clasificación y el turno en el centro de costos afectado por el despido serán despedidos en primer lugar. A continuación, el (los) empleado(s) de menor antigüedad con un FTE asignado a la clasificación y turno en el centro de costos afectado por el despido se designará(n) para el despido; siempre que, en opinión del Empleador, la habilidad, la competencia, el desempeño en el trabajo, la capacidad y la experiencia para realizar el trabajo se consideren iguales.

Sección 7.6 Derechos DE PREFERENCIA. Cualquier empleado seleccionado para el despido puede, si el empleado tiene la antigüedad, elegir desplazar al empleado de menor antigüedad en su clasificación con un FTE y turno comparables; siempre que, en opinión del Empleador, la habilidad, la competencia, el desempeño en el trabajo, la capacidad y la experiencia para realizar el trabajo requerido se consideren iguales. Un

SSNA, NAC, HUC u otro miembro del grupo negociador en el departamento de enfermería que sea despedido de su centro de costos puede, si el empleado tiene la antigüedad, elegir desplazar al empleado de menor antigüedad en su departamento de enfermería con un FTE comparable o al empleado de menor antigüedad en su clasificación con un FTE comparable; siempre que, en opinión del Empleador, la habilidad, la competencia, el desempeño en el trabajo, la capacidad y la experiencia para realizar el trabajo requerido se consideren iguales. Un empleado que no pueda conservar un puesto en la clasificación del empleado será despedido, a menos que el empleado pueda presentarse a un puesto vacante publicado en otra clasificación.

Si como resultado de un despido en una clasificación de trabajo que tenga menos de tres (3) empleados, las tareas esenciales de esa clasificación, tal y como se identifican en la descripción del trabajo, deben ser absorbidas por una clasificación diferente en la unidad de trabajo afectada, el (los) empleado(s) que se despedirá(n) podrá(n) optar por desplazar al empleado de menor antigüedad en esa clasificación diferente siempre que el empleado que sea despedido tenga menos antigüedad que el empleado seleccionado para el despido.

Sección 7.6(a) Departamentos de enfermería:

- 1) CCU, CSSU
- 2) NICU
- 3) PEDs
- 4) FMC (L&D madre y bebé, lactancia, clínicas post-parto), MFM
- 5) Departamento de Urgencias, Centro de Cáncer de Mama y Centro Infantil
- 6) 3A, 4A, 5A, 6A, 7A, 8A, CEU, rehabilitación para pacientes hospitalizados, 2 North Med/Surg, Equipo de recursos, 6N, 7N, 8N/S, 10N/S
- 7) Salud conductual, Centro de intervención
- 8) AM Admit, PACU-Colby & Pacific, Admisiones/PACU Colby, PASC, Triage, Endo/Medical Short Stay, D2N, D3N
- 9) CVL, Radiología intervencionista
- 10) Planificación de transición
- 11) Oncología radioterápica
- 12) Terapia IV
- 13) OR Colby/Pacific
- 14) Infusión
- 15) Centro de Cáncer de Mama

Sección 7.7 RECONTRATACIÓN. Los empleados que sean despedidos tendrán derecho a ser contratados en puestos vacantes en la clasificación de la que fueron despedidos durante un máximo de doce (12) meses después de su despido. Los empleados que sean contratados en su clasificación a un puesto en el turno del que fueron despedidos y con FTE comparable (dentro de 0.2) y que rechacen la contratación o no respondan a la notificación en un plazo de tres (3) días a partir de la notificación real o cinco (5) días a partir de la fecha de envío, la que sea mayor, serán eliminados de la lista de contratación. Los empleados son responsables de mantener al Empleador informado de dónde deben enviarse las notificaciones de contratación. El Empleador proporcionará al Sindicato por fax o por correo una copia de la notificación de contratación.

Sección 7.8 EXTINCIÓN DEL ESTADO DE ANTIGÜEDAD. La antigüedad y el empleo se extinguirán cuando ocurra cualquiera de los siguientes:

- (a) Despido por causa justificada, renuncia voluntaria o jubilación;
- (b) No regresar al trabajo después del despido en un plazo de catorce (14) días calendario posteriores a la notificación para volver al trabajo después del estado de despido o no responder a la notificación de contratación según lo dispuesto en la Sección 7.7;
- (c) Ausencia laboral por despido superior a doce (12) meses;
- (d) No presentarse al trabajo asignado durante un período de dos (2) días hábiles consecutivos, si es físicamente capaz de hacerlo y cuando el trabajo se asigna adecuadamente de acuerdo con el presente Convenio;
- (e) No regresar al trabajo a tiempo después de una licencia aprobada.

Sección 7.9 Cambio en el estado de FTE. La reducción de horas se definirá como una reducción permanente del nivel de FTE de un empleado. Si el Empleador determina que es necesaria una reducción de FTE, los empleados de menor antigüedad en la clasificación de trabajo, el departamento y el turno objetivo recibirán la reducción de FTE. El Empleador primero buscará voluntarios de la clasificación de trabajo y turno para hacer estos cambios.

Sección 7.9(a) Un empleado cuyas horas se reducirán permanentemente recibirá un aviso de la reducción de horas con al menos catorce (14) días de antelación.

Sección 7.9(b) Los empleados cuyas horas se hayan reducido según la Sección 7.9, podrán tomar el puesto del empleado de menor antigüedad

cuyo puesto esté en el mismo FTE en su clasificación y centro de costos en otro turno. Si no hay tal puesto en el centro de costos, el empleado podrá elegir aceptar la reducción de horas o tomar el puesto del empleado de menor antigüedad en su clasificación con el mismo nivel de FTE al que se le asignó antes de la reducción de horas, sujeto a la Sección 7.4.

Sección 7.9(c) En caso de que el Empleador aumente el número de FTE en un centro de costos de manera no temporal, los empleados que trabajan en esa clasificación en el centro de costos, con un FTE reducido en virtud de la Sección 7.9, deberán, en orden de antigüedad, recibir el FTE adicional antes de la reducción, si a juicio del Empleador la asignación es consistente con los requisitos de programación de tiempo regular. Los puestos disponibles como resultado de una rescisión o transferencia se publicarán para recibir ofertas según la Sección 6.10.

Sección 7.9(d) Los empleados cuyas horas se hayan reducido obligatoriamente podrán notificar al Empleador por escrito cada mes de su disponibilidad para trabajar horas adicionales disponibles temporalmente dentro de su clasificación y centro de costos. En orden de antigüedad y sujeto a la disponibilidad de los empleados para realizar el trabajo a la tasa regular y la competencia para realizar el trabajo, se utilizarán antes de los otros empleados para dicho trabajo.

Los empleados que elijan la indemnización por despido no serán elegibles para los derechos de recontractación especificados en la Sección 7.7 anterior y se considerará que han finalizado su empleo. El número de empleados que eligen la indemnización por despido no excederá el número de empleados despedidos. En caso de que más empleados soliciten una indemnización por despido, prevalecerá la antigüedad.

Las semanas de indemnización por despido se pagarán a la tasa regular del empleado en el momento en que se elija la indemnización por despido y a cuarenta (40) horas de pago por semana, prorrateadas para los empleados a tiempo parcial. Años de servicio para el propósito de esta sección se definirán como 2080 horas pagadas dentro del Sistema de Salud y Servicios de Providence.

Sección 7.9(e) En caso de que un empleado a tiempo parcial haya trabajado más allá de su FTE asignado por un período de seis (6) meses, excepto para cubrir las licencias, el puesto se re-evaluará cuando se solicite para determinar si las horas adicionales se asignarán al empleado que trabaja esas horas primero.

ARTÍCULO 8

QUEJAS Y ARBITRAJE

Sección 8.1 Definición de "Quejas". Una "queja" se define como cualquier supuesta infracción de los términos y condiciones del presente Convenio. Los empleados primero tratarán de resolver todas las quejas y disputas informalmente con el gerente inmediato del empleado. Cuando sea necesario, se presentará una queja formal al siguiente procedimiento de queja. Una queja por escrito debe contener una descripción del problema, la sección específica del contrato que supuestamente se ha incumplido, la fecha en que ocurrió, la medida correctiva que se solicita en la queja y la identidad de los empleados involucrados en la medida en que se conozca. (Nota: Los Delegados sindicales reconocidos, tal y como se especifica en la Sección 3.1, pueden sustituirse entre sí.) Los plazos establecidos en los siguientes pasos pueden extenderse solo con el consentimiento mutuo de las partes involucradas. Se considerará que un plazo que finaliza un sábado, un domingo o un día festivo designado en el artículo 11 del presente documento finaliza el siguiente día hábil.

Sección 8.2 Procedimiento.

Paso 1 – Empleado, delegado sindical, representante sindical y gestor inmediato

El empleado, Delegado Sindical y Representante Sindical, si lo solicita el empleado o gerente, primero intentará resolver el problema inmediatamente con el gerente inmediato del empleado y en ningún caso más allá de veintiún (21) días calendario a partir de la fecha en que el empleado tuvo conocimiento de que existía una queja. La queja se presentará por escrito y se puede presentar por fax, correo electrónico personal (de conformidad con la política de comunicaciones electrónicas de PRMCE) o correo postal. Si se presenta una queja por correo electrónico, se entregará una copia impresa al Empleador en un plazo de setenta y dos (72) horas. Al recibirla, el gerente inmediato o la persona designada por el Empleador intentará resolver el problema. Si el gerente o la persona designada por el Empleador y el empleado requieren una reunión para resolver la queja, un Delegado Sindical y/o Representante Sindical podrá asistir a la reunión a solicitud del empleado. Un representante de Recursos Humanos también podrá asistir a dicha reunión. Si es necesaria una reunión, las partes harán todo lo posible por programar la reunión en un plazo de veinte (20) días calendario a partir de la fecha en que se presentó la queja. Toda la información básica relevante y necesaria solicitada por cualquiera de las partes se proporcionará al menos cinco (5) días calendario antes de la reunión sobre la queja. ("Información básica" incluye, por ejemplo, una copia de la medida

disciplinaria del empleado y las medidas disciplinarias relacionadas anteriores, la política aplicable, una copia de la tarjeta horaria del empleado para el período de pago actual y anterior y/o cualquier documentación de respaldo fácilmente disponible que resulte en una medida disciplinaria, etc., pero no incluye, por ejemplo, información sobre empleados "comparables" o "en situación similar" o tarjetas horarias para múltiples períodos de pago, etc.). Después de la reunión, el gerente inmediato o la persona designada por el Empleador proporcionará una respuesta por escrito a la queja en un plazo de catorce (14) días calendario posteriores a la reunión.

Paso 2 – Empleado, Representante Sindical y Director de Departamento

Si el asunto no se resuelve a satisfacción del empleado en el Paso 1, el empleado o Representante Sindical presentará la queja por escrito al Director del Departamento (y/o la persona designada) en un plazo de catorce (14) días calendario posteriores a la decisión del gerente inmediato. Se llevará a cabo una conferencia entre el empleado (Representante Sindical si lo solicita el empleado) y el Director de Departamento (y/o la persona designada) y un Representante de Recursos Humanos, en un plazo de catorce (14) días calendario posteriores a la recepción de la queja por escrito. El Director de Departamento (y/o la persona designada) emitirá una respuesta por escrito en un plazo de catorce (14) días calendario posteriores a la conferencia sobre la queja con el empleado.

Cuando una queja involucra a un grupo de empleados y/o a más de un departamento, el Sindicato podrá iniciar una queja en el Paso 2 poniéndose en contacto con Recursos Humanos para determinar el/los Director(es) apropiado(s).

Paso 3 – Empleado, Representante Sindical y Vicepresidente de Recursos Humanos

Si el asunto no se resuelve a satisfacción del empleado en el Paso 2, la queja se presentará por escrito al Director de Recursos Humanos (y/o la persona designada) en un plazo de catorce (14) días calendario posteriores a la decisión del Director de Departamento (y/o la persona designada). Se llevará a cabo una conferencia entre el empleado, Representante Sindical y el Vicepresidente de Recursos Humanos (o la persona designada) en un plazo de catorce (14) días calendario posteriores a la recepción de la notificación de que se pasa la queja al Paso 3. El Director de Recursos Humanos (o la persona designada) emitirá una respuesta por escrito en un plazo de catorce (14) días calendario

posteriores a la conferencia con el empleado.

Paso 4 – Mediación (opcional)

El Empleador y el Sindicato pueden acordar mutuamente someter una queja no resuelta a mediación. Los costos de la mediación, en su caso, serán compartidos a partes iguales por ambas partes. El proceso de mediación podrá terminarse mediante notificación por escrito a la otra parte en cualquier momento.

Paso 5 – Arbitraje

Si la queja no se resuelve según los procedimientos anteriores, y si el demandante y el Sindicato han cumplido los procedimientos específicos, los requisitos y los plazos, el Sindicato podrá solicitar por escrito que se someta la cuestión a arbitraje en un plazo de catorce (14) días calendario posteriores a la respuesta por escrito del Director de Recursos Humanos (y/o la persona designada). Si el Empleador y el Sindicato no llegan a un acuerdo sobre un árbitro, se solicitará una lista de once (11) árbitros al Servicio Federal de Mediación y Conciliación. Las partes elegirán entonces al árbitro tachando alternativamente un nombre de la lista hasta que quede un nombre, y se lanzará una moneda al aire para determinar qué parte tachará el primer nombre. La persona cuyo nombre permanezca será el árbitro. El laudo arbitral será final y vinculante, con sujeción a los límites de autoridad establecidos en el presente documento. El Árbitro no tendrá autoridad para agregar, eliminar, ignorar, alterar o de otro modo cambiar o modificar cualquiera de las disposiciones del presente Convenio, sino que estará autorizado únicamente para interpretar los hechos específicos del asunto en disputa. El Árbitro basará su decisión únicamente en las obligaciones contractuales específicas expresadas en el presente Convenio. El Árbitro no requerirá que el Empleador o el Sindicato tomen o se abstengan de tomar cualquier medida a menos que sea claro de las palabras expresas en el presente Convenio que dicho resultado fue mutuamente intencionado. El Árbitro no tendrá autoridad para conceder daños punitivos.

Cada parte correrá con la mitad ($\frac{1}{2}$) de los honorarios del Árbitro por un laudo emitido de manera oportuna y cualquier otro gasto en el que se incurra conjuntamente en la audiencia de arbitraje. Todos los demás gastos, que incluyen, pero no se limitan a, honorarios legales, costos de depósitos, honorarios de testigos y cualquier otro costo relacionado con la presentación del caso de una parte, correrán a cargo de la parte que los incurra, y ninguna de las partes será responsable de los gastos de los testigos convocados por la otra parte. Si el Sindicato se niega a pagar la mitad del costo

de una transcripción, no se proporcionará una copia al Sindicato.

ARTÍCULO 9

HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Sección 9.1 PERÍODO DE TRABAJO.

Sección 9.1(a) El período de trabajo es un período regular y recurrente de siete (7) días consecutivos o catorce (14) días consecutivos.

Sección 9.1(b) A efectos de la aplicación del presente artículo, el período de siete (7) días y el período de catorce (14) días comenzará a las 12:01 a.m. del domingo.

Sección 9.1(c) Una jornada laboral normal consistirá de ocho (8) horas de trabajo que se completarán en un período de ocho horas y media (8½) consecutivas. Una semana laboral normal para los empleados a tiempo completo consistirá de cuarenta (40) horas de trabajo dentro de una semana laboral de siete (7) días o un período de trabajo de ochenta (80) horas dentro de un período de catorce (14) días. Cuando el personal lo permita, el Empleador programará a los empleados para días libres consecutivos y proporcionará a cada empleado el mismo turno y las mismas horas para cada día dentro del mismo horario de trabajo. Las partes reconocen que a veces se producirán variaciones con el fin de cubrir necesidades imprevistas. Las jornadas laborales y los períodos de trabajo especificados en el presente artículo no constituirán horas de trabajo garantizadas.

Sección 9.1(d) El Empleador continuará su práctica actual de proporcionar a ciertos empleados que están obligados a llevar un beeper durante su turno y que se interrumpen regularmente durante un período de comida con un horario de ocho (8) horas consecutivas de trabajo que se completarán en un período de ocho (8) horas consecutivas, proporcionando así un período de comida remunerado.

Sección 9.2 ASIGNACIÓN DE TURNO REGULAR. Cada empleado tendrá asignado un número regular de horas de un turno. Típicamente, estas horas serán de ocho (8) horas, o diez (10) horas, o doce (12) horas. Las solicitudes por escrito de un empleado para trabajar turnos de diez (10) horas serán consideradas por el Empleador de buena fe y el Empleador proporcionará una explicación por escrito si dicha solicitud es denegada. El Empleador no asignará un turno de más de doce (12) horas a ningún empleado del grupo negociador sin previo aviso al Sindicato. El Empleador puede establecer un horario de trabajo nuevo para una persona siempre y cuando dicho horario no desplace un turno establecido de otro empleado sin el consentimiento del empleado desplazado. Cuando haya más de dos empleados involucrados, el horario nuevo

podrá establecerse cuando la mayoría de los empleados afectados den su consentimiento.

Sección 9.2(a) Cuando el Empleador sepa que una reasignación a un campus de PRMCE diferente será una asignación regular, deberá notificarlo al empleado con al menos una semana de antelación.

Sección 9.3 HORARIOS LABORALES. Se publicará un horario laboral mensual al menos catorce (14) días antes de la fecha efectiva del horario. Los empleados serán notificados de cualquier cambio en el horario publicado. Excepto por razones comerciales imperiosas fuera del control del Empleador, una vez que se publique el horario, la asignación individual de horas de trabajo durante el período de publicación solo podrá cambiarse de mutuo acuerdo. El tiempo libre para censos bajos no se considerará un cambio en el horario.

Sección 9.4 HORAS EXTRAORDINARIAS.

Sección 9.4(a) Las horas extraordinarias se pagarán a razón de una vez y media (1½) la tasa real de pago por todo el tiempo trabajado más allá de la jornada laboral normal de ocho (8) o más horas, más de cuarenta (40) horas en una semana laboral de siete (7) días o más de ochenta (80) horas dentro de un período de catorce (14) días. Todo el tiempo consecutivo trabajado que exceda las doce (12) horas (o después de catorce [14] horas para los empleados que trabajan turnos de doce [12] horas) se pagará al doble (2x) la tasa de pago regular del empleado. Todas las horas trabajadas en el séptimo (7) día consecutivo se pagarán a una vez y media (1½) la tasa de pago regular del empleado, siempre que las horas extraordinarias del séptimo (7) día no se apliquen a los empleados que trabajen el séptimo (7) día consecutivo como resultado de trabajar un horario regular o un horario solicitado por un empleado, o que se cambien los turnos. Los empleados que se inscriben para turnos adicionales y trabajan un séptimo (7) día consecutivo tienen derecho a horas extraordinarias. Cualquier día consecutivo adicional trabajado más allá del séptimo (7) día se pagará a la tasa apropiada de pago requerida por la ley y/o el presente Convenio. Las horas extraordinarias incluirán el diferencial de turno si procede. El tiempo que se paga pero no se trabaja no contará como tiempo trabajado a los efectos de determinar y calcular las horas extraordinarias.

Sección 9.4(b) Los empleados son compensados por el trabajo antes y después de su turno y al comienzo del turno en incrementos de quince (15) minutos. Todas las horas extraordinarias deben ser aprobadas por el supervisor inmediato o persona designada.

Sección 9.4(c) Las horas extraordinarias se asignarán a los empleados dentro de la clasificación donde se requieren las horas extraordinarias. El Empleador primero intentará cumplir con los requisitos de horas

extraordinarias de forma voluntaria. Las horas extraordinarias se asignarán a los voluntarios de acuerdo con la Sección 7.2. Cuando no haya voluntarios calificados disponibles, la asignación de horas extraordinarias se realizará en base a rotación de antigüedad equitativa, que tenga en cuenta el horario de trabajo regular del empleado y las necesidades individuales del empleado.

Sección 9.5 Pago de horas extraordinarias. Cuando tengan lugar (tal y como se describe en la Sección 9.4[a]), las horas extraordinarias se pagarán a una tasa de una vez y media (1½) la tasa de pago regular. Las horas extraordinarias no serán piramidales. Todas las disposiciones del presente Convenio que puedan requerir el pago de una vez y media (1½) o dos (2) veces la tasa de pago regular del empleado se considerarán horas extraordinarias, ya sea que se designen como horas extraordinarias o pago premium. El tiempo que se paga a la tasa de horas extraordinarias, excepto por las horas trabajadas en un día festivo, no contará como tiempo trabajado a los efectos de determinar y calcular las horas extraordinarias.

Sección 9.6 Cálculo del tiempo del empleado. El tiempo del empleado se pagará redondeado hacia arriba o hacia abajo al cuarto de hora más cercano.

Sección 9.7 PERÍODO DE COMIDA/DESCANSO. Salvo lo dispuesto en la Sección 9.1(d), todos los empleados recibirán un período de comida no remunerado de media (½) hora. Los empleados requeridos por la supervisión para trabajar durante este período de comida serán compensados por dicho trabajo a la tasa apropiada de pago. A todos los empleados se les permitirá el equivalente de dos (2) períodos de descanso pagado de quince (15) minutos cada uno durante cada turno de ocho (8) horas o más de duración. Los empleados que trabajen turnos de doce (12) horas recibirán el equivalente a tres descansos pagados de quince (15) minutos. Los descansos pueden tomarse de forma intermitente y se administrarán de acuerdo con la ley aplicable, incluido el Código Administrativo de Washington. No es la intención de las partes cambiar la práctica actual de permitir a los empleados un total de quince (15) minutos para un descanso.

Sección 9.8 HORAS ADICIONALES. Suponiendo que la habilidad y la competencia no sean un problema, el Empleador primero ofrecerá horas programadas adicionales a los empleados calificados dentro de la clasificación y el departamento que hayan perdido horas debido a un bajo censo involuntario durante el horario de trabajo publicado actual o anterior, cuyas horas se hayan reducido obligatoriamente o a los empleados regulares a tiempo parcial que deseen trabajar horas adicionales y que hayan presentado una solicitud por escrito de horas adicionales. Sujeto a los requisitos de horarios y las calificaciones requeridas de la tarea a realizar, los empleados regulares a tiempo parcial

que notifiquen a su supervisor por escrito antes de la publicación del horario de trabajo que quieren horas adicionales dentro de su clasificación y departamento para ese horario tendrán la oportunidad de trabajar horas adicionales disponibles antes de llamar a los empleados de guardia. Las horas adicionales solo se asignarán si el empleado puede trabajar las horas en horario normal sin incurrir en horas extraordinarias.

Los empleados del grupo negociador en un departamento con horas no cubiertas en el horario de trabajo mensual cuando se publiquen recibirán al menos siete (7) días calendario después de la publicación y antes del comienzo del horario publicado para inscribirse para trabajar dichas horas disponibles. Todas las asignaciones de trabajo para cubrir estas horas no cubiertas se efectuarán por antigüedad de acuerdo con el presente Convenio.

Sección 9.9 DESCANSOS ENTRE TURNOS. Al programar las asignaciones de trabajo, el Empleador hará un esfuerzo de buena fe para programar a cada empleado con al menos doce (12) horas fuera de servicio entre turnos, excluyendo la formación, las reuniones del comité, las reuniones del personal y el standby, a menos que dicho tiempo sea obligatorio. En caso de que se requiera que un empleado trabaje un turno programado con menos de doce (12) horas fuera de servicio entre turnos programados, todo el tiempo trabajado dentro del período de doce (12) horas será a la tasa de tiempo premium de uno y medio (1½). Esta disposición no se aplicará a los empleados en un horario de trabajo alternativo acordado que no incluya un descanso de doce (12) horas entre turnos o a los empleados que se ofrezcan a trabajar un turno adicional además del horario originalmente publicado. Los empleados que informen al Empleador por escrito que desean turnos adicionales a medida que estén disponibles en el futuro tendrán la consideración de voluntarios.

Los empleados que trabajen continuamente más allá del final de su turno regular, recibirán la tasa de pago premium por todo el tiempo trabajado en su siguiente turno, que es dentro de las doce (12) horas posteriores al momento en que el empleado dejó el trabajo después de trabajar las horas adicionales al final de su turno el día anterior.

Los empleados que estén programados en turnos de guardia/en espera en el momento de la publicación de su horario de trabajo regular, y que sean llamados a trabajar durante el período de 12 horas después de su turno de trabajo regular y que luego trabajen su próximo turno de trabajo regular dentro de las 12 horas posteriores al momento en que dejaron el trabajo después de ser llamados a trabajar, al comienzo de su próximo turno regular se les pagará la tasa premium por un período de tiempo igual al número real de horas que el empleado trabajó de guardia.

Los empleados que trabajen un horario de diez (10) horas o doce (12) horas de jornada laboral regular tendrán un descanso de diez (10) horas entre turnos.

Sección 9.10 TURNOS.

Sección 9.10(a) Turno de día. Cualquier turno donde la mayoría de las horas programadas regularmente sean entre las 6:30 a.m. y las 3:00 p.m.

Sección 9.10(b) TURNO DE TARDE. Cualquier turno donde la mayoría de las horas regulares programadas sean entre las 2:30 p.m. y las 11:00 p.m.

Sección 9.10(c) Turno de noche. Cualquier turno donde la mayoría de las horas programadas regularmente sean entre las 10:30 p.m. y las 7:00 a.m.

Sección 9.10(d) Diferencial de TURNOS. Cuando la mayoría de las horas trabajadas, excluidas las horas extraordinarias, ocurran en los períodos designados como turno de tarde o turno de noche, los empleados recibirán un diferencial de turno por todas las horas trabajadas en ese turno. Cuando las horas se dividan uniformemente, el tipo más elevado se aplicará a todas las horas. El diferencial de turno se considerará una parte de la tasa regular de un empleado, si el empleado está asignado regularmente al turno, a menos que el presente Convenio disponga específicamente lo contrario.

Sección 9.10(e) Rotación de TURNOS. Si es necesaria la rotación temporal de turnos (día, tarde, noche, fin de semana), primero se buscarán voluntarios. Si no hay suficientes voluntarios, la rotación de turno se asignará al empleado calificado de menor antigüedad en la clasificación y al departamento afectado que esté disponible para trabajar el turno a tasas regulares sin una reducción de su FTE.

Sección 9.11 FINES DE SEMANA.

Sección 9.11(a) El Empleador hará un esfuerzo de buena fe para darle a todos los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial dos (2) fines de semana libres de cada cuatro (4) fines de semana consecutivos. Cuando el personal lo permita, se hará un esfuerzo para programar uno de cada dos fines de semana libres. Esta Sección no se aplicará a los empleados a tiempo parcial o a los empleados a tiempo completo que sean contratados solo para turnos de fin de semana o que acepten voluntariamente un trabajo de fin de semana más frecuente. El fin de semana se definirá para el personal de turno de día y de noche como sábado y domingo. Para el personal de turno de noche, el fin de semana se definirá como viernes y sábado por la noche.

Sección 9.11(b) Los empleados que deban trabajar más de dos (2) fines de semana de cada cuatro (4) fines de semana consecutivos, que hayan trabajado sus fines de semana según lo programado, recibirán un pago de horas extraordinarias de una vez y media (1½) su tasa regular, incluida la prima de fin de semana por todas las horas trabajadas. Esta disposición no se aplicará a los empleados de guardia, a los empleados cuyo horario regular sea de más de dos (2) fines de semana de cada cuatro (4) fines de semana, o a los empleados que se ofrezcan como voluntarios para fines de semana adicionales o que intercambien fines de semana con otro empleado.

No se requerirá que los empleados estén de guardia en sus fines de semana libres, si han trabajado sus fines de semana de trabajo programados, según lo programado. Un fin de semana de guardia requerido contará como un fin de semana trabajado a efectos de esta disposición.

Sección 9.12 Pago por presentarse. Los empleados que se presenten para trabajar según lo programado y sean relevados del servicio por el Empleador por razones distintas a medidas disciplinarias recibirán un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo o cuatro (4) horas de pago o por el número programado de horas para el turno, lo que sea menor. Si el Empleador hace un intento de buena fe para notificar al empleado de una cancelación de turno al menos noventa (90) minutos antes del inicio del turno programado, pero no tiene éxito en hacerlo, esta disposición no se aplicará. El empleado será responsable de mantener una dirección y un número de teléfono actualizados con el departamento de recursos humanos. De lo contrario, se eximirá al Empleador del requisito de notificación previsto en el presente documento.

Sección 9.12(a) El Empleador hará un esfuerzo de buena fe para comunicarse con un empleado al menos noventa (90) minutos antes del inicio de su turno programado en caso de que el turno se cancele debido a un bajo censo u otras razones.

Sección 9.12(b) Los empleados obligados a presentarse a trabajar para reuniones de personal, formación u otras circunstancias similares (es decir, reuniones obligatorias) serán compensados por dicho deber con no menos de noventa (90) minutos de pago a la tasa de pago regular del empleado a menos que se requieran horas extraordinarias. Esto no se aplicará a las reuniones inmediatamente posteriores o inmediatamente anteriores a los turnos programados de un empleado.

Sección 9.13 Espera (standby)/BAJO CENSO. El Empleador puede exigir a los empleados que se colocan en bajo censo en sus turnos programados que estén en estado de espera (standby) durante las horas de su turno regular. A los empleados puestos en espera (standby) se les compensará con tres dólares y setenta y cinco centavos (\$3.75) por hora

por cada hora en espera. Si el empleado es llamado de su estado de standby a trabajar, el empleado recibirá un mínimo de tres (3) horas de trabajo o pago a la tasa de tiempo premium de una vez y media (1½) y no continuará recibiendo el pago de standby. Las horas dentro del turno regular del empleado, después de la garantía de llamada, se pagarán a la tasa regular. Las horas trabajadas más allá de la hora de finalización del turno regular del empleado se pagarán a la tasa de horas extraordinarias y a una vez y media (1½) la tasa de pago regular del empleado.

Sección 9.14 Standby/DE GUARDIA. Un turno de standby/de guardia es un horario programado fuera de las horas de trabajo programadas del empleado durante el cual el empleado está disponible en caso de una llamada para trabajar. Los empleados pueden estar de guardia durante horas fuera de su horario regular. Los empleados recibirán tres dólares y setenta y cinco centavos (\$3.75) por hora por cada hora que el empleado esté de guardia. Si es llamado a trabajar, el empleado será compensado a la tasa de tiempo premium y a una vez y media (1½) la tasa de pago regular del empleado por cada hora trabajada, con un mínimo de tres (3) horas la primera vez que se llame al empleado. Las horas mínimas de guardia proporcionadas en este documento no se aplicarán cuando el empleado se presente a trabajar antes del turno asignado y continúe trabajando durante todo el turno programado. Esta disposición se aplicará únicamente a los empleados que hayan parado de trabajar y abandonado las instalaciones del Empleador.

ARTÍCULO 10

SALARIO Y REMUNERACIÓN

Sección 10.1 CALENDARIO SALARIAL.

Todos los empleados serán clasificados y pagados de acuerdo con el calendario establecido en el Anexo "A" que se adjunta y forma parte del presente Convenio. El presente Convenio no impedirá que el Empleador, a su opción, pague más que la tasa de pago del contrato.

Sección 10.2 DIFERENCIAL DE TURNOS. A los empleados que trabajen en el turno de tarde (2:30 p.m. a 11:00 p.m.) se les pagará \$2.50 por hora además de la tasa de pago por hora normal por las horas trabajadas en dicho turno. A los empleados que trabajen en el turno de noche (10:30 p.m. a 7:00 a.m.) se les pagará \$3.50 por hora además de la tasa de pago por hora normal por las horas trabajadas en dicho turno. A un empleado se le pagará el diferencial de turno apropiado cuando la mayoría de las horas trabajadas, excluidas las horas extraordinarias, ocurran en los períodos designados como turno de tarde o turno de noche según las Secciones 9.10(b) y 9.10(c). El turno de día se definirá como de 6:30 a.m. a 3:00 p.m.

Sección 10.3 Diferencial de fin de semana. A los empleados se les pagará una prima de \$2.50 por hora por cada hora trabajada el fin de semana.

Sección 10.4 PAGO POR TRABAJAR EN UNA CLASIFICACIÓN SUPERIOR. A cualquier empleado que deba realizar el trabajo de una clasificación superior dentro del grupo negociador por la mitad ($\frac{1}{2}$) de su turno o más se le pagará a esa tasa de acuerdo con el escalón actual del empleado en la escala salarial para todo el turno. Los empleados que realicen tareas en una clasificación menos remunerada de manera temporal no sufrirán una reducción en el salario.

Sección 10.5 Pago por liderazgo. Los empleados a los que el Empleador asigne responsabilidades de liderazgo recibirán \$1.75 por hora además de la tasa de pago regular por las horas asignadas.

Sección 10.6 TRABAJAR EN UN DÍA NO PROGRAMADO. Los empleados a tiempo completo que no estén de guardia que sean llamados a trabajar en un día no programado recibirán una vez y media ($1\frac{1}{2}$) la tasa de pago las dos (2) primeras horas trabajadas. Se pagará la tasa normal por cualquier hora adicional. El tiempo de viaje hacia y desde el Hospital no se considerará tiempo trabajado.

Sección 10.7 Pago de formación. Un empleado al que se le asigne la responsabilidad de planificar, organizar y evaluar el nuevo desarrollo de habilidades de un empleado recién contratado o recién asignado a una clasificación en la que el formador esté calificado para formar recibirá un pago de formación. Cualquier empleado responsable de formar a sus compañeros de trabajo recibirá un dólar y cincuenta centavos (\$1.50) por hora como prima de pago por todas las horas de formación.

La responsabilidad de la educación y formación basada en criterios específicos y dirigida a objetivos durante un período de tiempo específico es inherente al rol de formador. Gestión determinará la necesidad de formación, si la hubiera. El Empleador reconoce que, generalmente, tomar una asignación como formador es voluntario.

Se acuerda que todos los empleados tienen la responsabilidad de orientar a los nuevos empleados y a los empleados recién asignados a una clasificación.

La formación de los empleados generalmente debe asignarse al líder y el pago de la formación debe ser adicional al pago como líder.

Sección 10.8 Kilometraje. Siempre que se requiera que un empleado trabaje en más de una (1) ubicación durante el mismo día, el tiempo de viaje entre ubicaciones se considerará como tiempo trabajado hasta el final de la jornada laboral del empleado. Los gastos de viaje permitidos

serán reembolsados de acuerdo con la política de PRMCE.

Sección 10.9 Condiciones actuales. Ningún empleado estará sujeto a una reducción en las tasas salariales debido a la aplicación del presente Convenio mientras el empleado permanezca en la misma clasificación.

SECCIÓN 10.10 CAMBIOS EN EL CARGO LABORAL. Un cambio en el cargo laboral sin cambios sustanciales en las funciones no afectará la permanencia, la antigüedad, el nivel de pago o la tasa de acumulación de beneficios de un empleado.

Sección 10.11 TRANSFERENCIA.

A clasificación laboral relacionada: puesto de mayor, igual o menor calificación: El empleado se colocará en el mismo escalón.

A clasificación no relacionada: puesto de mayor calificación (definida por la tasa base): El empleado irá al escalón que proporciona un aumento de la tasa base del empleado. Puesto de igual o menor calificación: El empleado se colocará en el mismo escalón.

Volver a transferir al mismo puesto en un plazo de 12 meses: el empleado volverá al escalón en el que estaba antes de transferirse, recibiendo crédito de avance de nivel de experiencia por todas las horas pagadas más las horas de bajo censo.

Transferencia retrasada: si debido a una decisión de la gerencia la transferencia se retrasara, un empleado seleccionado para la transferencia será elegible para la nueva tasa de pago a más tardar al comienzo del tercer período de pago completo después de la selección.

Sección 10.12 CAMBIOS DE PAGA. Los cambios en los salarios y/o primas entrarán en vigencia el día del comienzo del primer período de pago completo en o después de las fechas calendario designadas.

ARTÍCULO 11

DÍAS FESTIVOS

Sección 11.1 El pago regular, incluido el diferencial, se otorgará a todos los empleados a tiempo completo por cada uno de los siguientes días festivos. Los empleados a tiempo parcial regularmente programados que no elijan un pago en lugar de beneficios recibirán tiempo de días festivos sobre una base prorrateada en proporción a las horas trabajadas.

Día de año nuevo	- 1 de enero
Presidents' Day	- tercer lunes de febrero
Memorial Day	- ultimo lunes de mayo

Día de la Independencia	- 4 de julio
Día del Trabajo	- primer lunes de septiembre
Día de Acción de Gracias	- cuarto jueves de noviembre
Día de Navidad	- 25 de diciembre

Sección 11.2 Todos los empleados que deban trabajar durante el día festivo recibirán un pago de una vez y media (1½) su tasa de pago regular. Las horas extraordinarias trabajadas en un día festivo se pagarán a una vez y media (1½) la tasa regular del empleado. Las partes acuerdan que el pago de vacaciones no se paga a los empleados que trabajan en un día festivo celebrado.

Sección 11.3 Se acuerda, en la medida en que el personal lo permita según lo determine el gerente, que Acción de Gracias, Navidad, Día de Año Nuevo, Memorial Day, Día de la Independencia, President's Day y el Día del Trabajo serán rotados año tras año por el Hospital. Cuando un empleado trabaja uno o más de estos días festivos, al año siguiente, sujeto al personal, al empleado no se le requerirá trabajar en los mismos días festivos.

Sección 11.4 Los empleados con turno de noche recibirán el pago de días festivos cuando al menos el cincuenta por ciento (50%) de las horas programadas del turno del empleado ocurran en la fecha del día festivo.

Sección 11.5 Sustituto para días festivos. Un empleado puede canjear cualquiera de los días festivos otorgados en la Sección 11.1 por otro día festivo reconocido que sea más importante en el sistema de creencias personal del empleado; es decir, Yom Kippur, Semana Santa, etc., notificando al Empleador con al menos cuatro (4) semanas de antelación a la publicación del horario laboral en que se haga la sustitución.

Sección 11.6 DÍAS FESTIVOS NO OBSERVADOS. Con la excepción de un día festivo observado o real, si un departamento está cerrado en un día en que normalmente estaría abierto, como el viernes después de Acción de Gracias, los empleados tendrán la oportunidad de ejercer una de las siguientes tres opciones:

- 1) Los empleados afectados pueden solicitar a su Gerente que se les asigne un trabajo comparable que, si estuviera disponible según lo determine el Empleador, se pagará a la tasa de pago no vacacional apropiada; o
- 2) El empleado podrá tomarse una licencia no pagada y acumular horas de antigüedad; o
- 3) El empleado podrá usar el PTO acumulado.

ARTÍCULO 12

LICENCIA PAGADA/BANCO DE LICENCIA POR CASOS DE ENFERMEDAD PROLONGADA

Sección 12.1 El Empleador proporciona a los empleados elegibles la oportunidad de obtener licencia pagada por varias razones, incluidos los días festivos, las vacaciones, el tiempo personal y enfermedad. Las vacaciones, los días festivos y las horas de tiempo personal se acumulan como horas licencia pagada (Paid Time Off, PTO). Las políticas que regulan el uso de PTO y EIB se describen específicamente en la Política de licencia pagada de Recursos Humanos y la Política de Recursos Humanos del Banco de licencia por casos de enfermedad prolongada.

El Empleador proporcionará un beneficio por discapacidad de corta duración y licencia por paternidad pagada vigente el primer período de pago completo después del 1 de enero de 2020. La participación estará sujeta a requisitos específicos de elegibilidad del plan.

Sección 12.2 TRANSICIÓN DE PTO/EIB. Antes del primer período de pago después del 1 de enero de 2020, los empleados con un estado de FTE de 0.5 o más son elegibles para acumular horas de PTO y EIB. Después del primer período de pago completo posterior al 1 de enero de 2020, los empleados con un estado de FTE de 0.5 o superior son elegibles para acumular solo horas de PTO. Entre la ratificación del presente Convenio y el primer período de pago completo después del 1 de enero de 2020, los nuevos empleados acumulan pero no pueden usar días de PTO o EIB durante los primeros noventa (90) días de empleo, excepto a menos que un día festivo legal reconocido recaiga en este período. En este caso, los nuevos empleados podrán usar el tiempo de PTO para el día festivo. El PTO o el EIB no se gana ni se acumula cuando los empleados están en licencia o hayan sido despedidos (a menos que lo exija la Ley Federal o Estatal).

Después del primer período de pago completo posterior al 31 de diciembre de 2019, esta sección solo se aplicará a PTO, ya que no se producirá ninguna acumulación de EIB después de esa fecha. Todas las acumulaciones existentes de EIB para los empleados actuales del grupo negociador se congelarán al final de ese período de pago.

Sección 12.3 ACUMULACIÓN DE PTO. Hasta el primer período de pago completo posterior al 31 de diciembre de 2019, las horas de PTO y EIB se acumulan en todas las horas pagadas (es decir, las horas pagadas de PTO y/o EIB acumulan horas), hasta un máximo de ochenta (80) horas pagadas en cada período de pago (2,080 horas por año). La acumulación de los empleados a tiempo parcial se prorrateará sobre las horas pagadas (excluyendo standby) hasta ochenta (80) horas. Los empleados no pueden acumular PTO/EIB en "horas de guardia en standby". El PTO y el

EIB se pagarán a la tasa de pago regular del empleado. Después del primer período de pago completo posterior al 31 de diciembre de 2019, esta sección solo se aplicará a PTO, ya que no se producirá ninguna acumulación de EIB después de esa fecha.

Después del primer período de pago completo posterior al 31 de diciembre de 2019, los empleados que fueron contratados o cambiaron de estado a un puesto elegible para beneficios a partir del 4 de enero de 1998 o que eligieron este plan durante su implementación inicial acumularán PTO según el siguiente cronograma:

<u>Años de servicio acreditados con PTO</u>	<u>Acumulación anual del plan de PTO</u>
A la contratación	23 Días (184 Horas)
A partir del 4º año	28 días (224 horas)
A partir del 6º año	29 días (232 horas)
A partir del 8º año	30 Días (240 Horas)
A partir del 10º año	31 días (248 horas)
A partir del 12º año	32 días (256 horas)
A partir del 13º año	34 Días (272 Horas)

<u>Años de servicio acreditados con EIB</u>	<u>Acumulación anual del plan de EIB</u>
A la contratación	6 Días (48 Horas)

Después del primer período de pago completo posterior al 31 de diciembre de 2019, los empleados que fueron contratados antes del 4 de enero de 1998, acumularán PTO según el siguiente calendario:

<u>Años de servicio acreditados con PTO</u>	<u>Acumulación anual del plan de PTO</u>
A la contratación	25 Días (200 Horas)
A partir del 4º año	33 días (264 horas)
A partir del 6º año	34 días (272 horas)
A partir del 8º año	35 Días (280 Horas)
A partir del 10º año	36 días (288 horas)
A partir del 12º año	38 días (304 horas)
A partir del 13º año	40 Días (320 Horas)

<u>Años de servicio acreditados con EIB</u>	<u>Acumulación anual del plan de EIB</u>
A la contratación	6 Días (48 Horas)

A partir del 1 de enero de 2020, los empleados que fueron contratados o cambiaron de estado a un puesto elegible para beneficios a partir del 4 de enero de 1998, acumularán PTO según el siguiente cronograma:

Años de servicio	PTO por hora trabajada	Licencia por enfermedad segura por PTO	Máximo por Día Periódico	Acumulación anual: Horas de tiempo completo por año**	Acumulación anual: Número días de 8 horas por año	Horas máximas totales cuenta/transferidas***	Máximo de días acumulados/transferidos (8 horas)
Menos de 3 años	0.063	0.033125	7.69	200	25	300	37.5
De 3 a menos de 5 años	0.074625		8.62	224	28	336	42
De 5 a menos de 10 años	0.08225		9.23	240	30	360	45
De 10 a menos de 15 años	0.094		10.17	264	33	396	49.5
15 o más años	0.1015		10.77	280	35	420	52.5

*PTO-Seguro/enfermedad está incluido en su saldo de PTO, y se gana a una tasa de una (1) hora por cada treinta (30) horas compensadas.

** Montos acumulados prorrateados si tienen un FTE de menos de uno (1)

***Horas máximas totales cuenta/transferidas y días máximos
La acumulación/transferencia incluye hasta 108 horas de tiempo de PTO seguro/por enfermedad. De conformidad con la ley estatal, las acumulaciones de PTO seguro/por enfermedad no están limitadas. PTO seguro/por enfermedad continúa acumulándose durante todo el año. Sin embargo, no se pueden transferir más de 108 horas de PTO seguro/por enfermedad al siguiente año calendario.

Sección 12.4 PROCEDIMIENTOS/USO DE PTO. Los empleados pueden usar las horas de PTO acumuladas para el tiempo libre personal (vacaciones, días festivos, etc.) con la aprobación previa de su supervisor. Se tendrán en cuenta las necesidades y los requisitos de trabajo de los departamentos. Siempre que sea posible, se dará preferencia a los horarios solicitados por los empleados. La antigüedad de un empleado se utilizará para determinar los horarios de PTO aprobados.

Al programar las vacaciones, cada departamento/unidad de enfermería establecerá pautas que se adherirán a lo siguiente:

- (a) Se establecerá anualmente una "ventana" o período solicitud para solicitar las vacaciones que se tomarán el año siguiente (por ejemplo, un período de solicitud del 01/01/2019 al 15/01/2019 para vacaciones del 01/02/2019 al 31/01/2020). Sujeto a que el supervisor limite el número de empleados que pueden estar de vacaciones en un momento dado, a los empleados se les otorgará PTO por antigüedad si el empleado solicita PTO durante el período de solicitud.
- (b) Las solicitudes de PTO que se presenten después del período de solicitud se considerarán por el orden en que se presenten. Las solicitudes de PTO se presentarán por escrito y se responderán en un plazo de catorce (14) días posteriores a la recepción de la solicitud.
- (c) Una vez aprobado por la gerencia, el PTO programado solo podrá cambiarse con la aprobación mutua por escrito del empleado y la gerencia, excepto en caso de emergencia. El gerente del empleado intentará atender una solicitud de un empleado para cancelar su tiempo programado cuando la solicitud se realice al menos treinta (30) días antes del horario de trabajo al que se asignaron las vacaciones.
- (d) El departamento/unidad de enfermería podrá designar períodos de vacaciones en horario premium y, en general, limitar las vacaciones en caso de conflicto a dos (2) semanas.
- (e) La rotación del horario de trabajo de días festivos tiene prioridad sobre la programación de PTO.
- (f) Todas las solicitudes de vacaciones se presentarán por escrito y una copia firmada se devolverá al empleado como aprobada o denegada.

Sección 12.5 SOLICITUDES DE PTO. Las solicitudes de PTO para el tiempo durante los períodos de días festivos se asignarán de forma rotatoria en un departamento. Normalmente las vacaciones se tomarán en incrementos de una (1) semana o más.

Sección 12.6 USO DE SALDO DE PTO. Los saldos negativos no podrán ser incurridos. Los empleados deben usar las horas de PTO acumuladas para las vacaciones y días festivos con la aprobación previa de su supervisor. Se tendrán en cuenta las necesidades y los requisitos de trabajo de los departamentos. Siempre que sea posible, se dará preferencia al tiempo libre solicitado por los empleados. El PTO se puede programar en incrementos de al menos una (1) hora; sin embargo, se alienta a los empleados a tomar PTO en incrementos de al menos una (1)

semana. Comenzando el primer período de pago completo después del 1 de enero de 2020, el PTO también se puede usar para complementar cualquier beneficio por discapacidad de corta duración o licencia por paternidad pagada hasta el cien por ciento (100%) del pago regular, después de un período de espera de siete (7) días calendario durante el cual el PTO o el EIB (si estuviera disponible) se puede usar para cualquier turno programado regularmente que caiga dentro de ese período de siete (7) días calendario.

Sección 12.7 BANCO DE LICENCIA POR CASOS DE ENFERMEDAD PROLONGADA.

Cualquier hora acumulada del banco de licencia por casos de enfermedad prolongada (Extended Illness Bank, EIB) podrá usarse para días libres de trabajo debido a enfermedad o lesión, después de que el empleado haya estado de baja durante el período más corto entre: dos (2) días hábiles programados, o dieciséis (16) horas. Si un empleado es hospitalizado como paciente hospitalizado por una enfermedad o lesión, o tiene una cirugía ambulatoria que requiere tres (3) o más días de recuperación antes de regresar al trabajo, el EIB puede usarse desde el primer día de ausencia. En el caso de enfermedades catastróficas, como el cáncer, que requieren tratamiento de seguimiento, el EIB podrá utilizarse para cubrir dicho tratamiento. En caso de enfermedad o lesión laboral, el PTO y/o el EIB (en el tercer día de trabajo consecutivo) pueden ser utilizados a solicitud del empleado, por tiempo de trabajo perdido no cubierto por el Seguro de indemnización por enfermedad o accidente laboral. Se puede integrar con la indemnización por enfermedad o accidente laboral en la medida en que esté disponible para continuar con los ingresos normales. Los empleados pueden usar el EIB para una licencia federal o estatal continua o intermitente aprobada para cuidar la enfermedad y/o lesión de un familiar.

Comenzando el primer período de pago completo después del 1 de enero de 2020, después de un período de espera de siete (7) días calendario, los empleados con el EIB acumulado podrán usarlo para "completar" una discapacidad de corta duración aprobada para su propia enfermedad o lesión. Los empleados que han agotado o no han acumulado el EIB pueden usar el PTO para "completar" su beneficio aprobado de discapacidad de corta duración.

Sección 12.8 Hasta el primer período de pago completo posterior al 31 de diciembre de 2019, las horas del EIB se acumulan de forma continua hasta un máximo de 1,040 horas. En el momento del retiro del plan de jubilación Sisters of Providence, se debe pagar el 25% del saldo del EIB.

Sección 12.9 Se podrá requerir que los empleados presenten evidencia satisfactoria de lesión, enfermedad o discapacidad para sí mismos o un hijo dependiente, cónyuge o padre/madre enfermo/a como condición de pago de los beneficios del EIB si se ha desarrollado un patrón de ausentismo.

Sección 12.10 Se espera que los empleados notifiquen a su supervisor lo antes posible antes del inicio de su turno programado cuando se sepa que no podrán trabajar por enfermedad o discapacidad, (ya sea personal o por la necesidad de cuidar de un hijo dependiente, cónyuge o padre/madre enfermo/a). El aviso se dará al menos una hora y media (1½) antes de un turno de día y tres (3) horas antes de los turnos de tarde o de noche, a menos que sea físicamente incapaz de hacerlo.

Sección 12.11(a) Al final del año del plan (octubre de cada año) los empleados deberán elegir:

- a) Transferir hasta el máximo permitido, tal y como se indica en la Sección 12.3, de su plan de acumulación anual de PTO al año siguiente,
- b) Recibir el pago por cualquier PTO no utilizado, o
- c) Una combinación de las anteriores opciones.

El empleado debe indicar estas opciones por escrito a más tardar al final de cada año del Plan de PTO. Esta opción, una vez realizada, es irrevocable para ese año del plan. Si no se recibe una elección en la fecha de vencimiento definida cada año, Providence transferirá la cantidad máxima de PTO permitida y pagará el resto al empleado.

Sección 12.11(b) Los empleados pueden solicitar una extensión de esta disposición de transferencia de PTO en circunstancias especiales. Se autorizarán extensiones de hasta noventa (90) días si no se le permite a un empleado debido a situaciones de personal en el departamento o proyectos inesperados. Los empleados deben solicitarle la extensión a su supervisor. El supervisor debe remitir la solicitud aprobada al Departamento de Recursos Humanos antes del final del año del plan. Si un empleado no puede usar su saldo de PTO excedente durante este período de extensión, las horas se pagarán.

Sección 12.11(c) Las horas de PTO por enfermedad/lesión deben usarse durante los dos (2) primeros días hábiles consecutivos (o dieciséis [16] horas) debido a enfermedad o lesión.

Sección 12.12 Después de seis (6) meses de empleo, tras la rescisión, jubilación o transferencia al estado de por días o de guardia, se pagará el cien por cien (100%) de todas las horas de PTO acumuladas elegibles. Los empleados que no notifiquen adecuadamente una resolución o cuyo empleo se rescinda por razones de (o se defina normalmente como) mala conducta penal perderán el pago de PTO.

ARTÍCULO 13

SEGURO/JUBILACIÓN

Sección 13.1 Seguro. El Empleador proporciona a los empleados elegibles opciones específicas para determinar tanto el tipo como el nivel de beneficios que mejor satisfaga las necesidades de cada empleado elegible y su familia. Los empleados cubiertos por el presente Convenio continuarán participando en el plan de seguro de beneficios flexible del Empleador, ya que ese plan se aplica a todos los demás empleados del Empleador.

Sección 13.2 ELEGIBILIDAD DE BENEFICIOS. El seguro médico, dental y de la vista se ofrecerá el primer día del mes siguiente a la fecha de contratación a todos los empleados a los que en esa fecha se les asigne un FTE de 0.5 o más. Cuando un empleado con un FTE de menos de 0.5 se transfiera a un puesto con un FTE de 0.5 o más, se le ofrecerá un seguro el primer día del mes siguiente a la fecha de transferencia.

Sección 13.2(a) PRIMA MÉDICA. Las primas pagadas por el Empleador (basadas en el plan básico) se basarán en la elegibilidad para el beneficio (FTE de 0.5 a 1.0).

FTE de 0.75 a 1.0: Los empleados con un FTE asignado de 0.75 a 1.0 recibirán beneficios sin costo de prima para la parte del empleado del plan básico (el Plan Médico de Ahorros para la Salud (HSA)) siempre que los empleados participen en el programa de iniciativa de bienestar del Empleador. El Empleador pagará un mínimo del setenta por ciento (70%) del costo de la prima de los beneficios para dependientes para el plan médico básico siempre que los dependientes adultos participen en la iniciativa de bienestar. El Empleador también contribuirá un mínimo del treinta por ciento (30%) del costo de la prima para el plan dental básico.

FTE de 0.5 a 0.74: Los empleados con un FTE asignado de 0.5 a 0.74 recibirán beneficios equivalentes a al menos el setenta por ciento (70%) del costo de la prima recibido por los empleados con un FTE de 0.75 a 1.00 para el plan básico. El Empleador cubrirá el cincuenta por ciento (50%) del costo de la prima de los beneficios para dependientes para el plan médico básico y el veinticinco por ciento (25%) para el plan dental. Los empleados serán responsables de la parte de las primas médicas y dentales de dependientes no pagadas por el Empleador.

Sección 13.3 OTROS BENEFICIOS ASEGURADOS. El Empleador ofrecerá seguro de vida, muerte y desmembramiento accidental, y planes de discapacidad de larga duración designados por el Empleador el primer día del mes siguiente a la fecha de contratación o transferencia a todos los empleados a los que en esa fecha se les asigne un FTE de 0.5 o más.

Sección 13.4 Reconocimientos médicos. El Empleador se encargará de proporcionar reconocimientos médicos requeridos por la ley estatal o federal sin costo alguno para los empleados.

Sección 13.5 INDEMNIZACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE LABORAL E INDEMNIZACIÓN POR DESEMPLEO. El Empleador proporcionará el Seguro de indemnización por enfermedad o accidente laboral e indemnización por desempleo según lo exija la ley.

Sección 13.6 PLANES DE JUBILACIÓN. Los empleados cubiertos por el presente Convenio serán elegibles para participar en el plan de jubilación de Sisters of Providence, según pueda ser enmendado de vez en cuando.

Sección 13.7 CAMBIOS EN LOS SEGUROS Y PLANES DE JUBILACIÓN. A medida que el Empleador pueda de vez en cuando hacer modificaciones en los planes de beneficios y jubilación, se notificará a los empleados y al Sindicato lo antes posible y se les notificará con al menos treinta (30) días de antelación antes de la implementación de cualquier cambio. El Empleador y el Sindicato revisarán conjuntamente los cambios propuestos e incluirán en su revisión datos sobre las tasas de uso y los cambios de tasas.

ARTÍCULO 14

LICENCIAS

Sección 14.1 Los empleados deben usar todo el PTO/EIB aplicable en cualquier licencia, excepto en caso de indemnización por enfermedad o accidente laboral. El PTO y el EIB se utilizarán de acuerdo con el FTE asignado al empleado al comienzo de la Licencia.

Sección 14.2 LICENCIA PERSONAL. Todas las licencias personales deben solicitarse al Empleador por escrito con la mayor antelación posible, indicando el motivo de la licencia y la cantidad de tiempo solicitada. El Empleador dará una respuesta por escrito para otorgar o denegar la solicitud y establecer las condiciones de la licencia en un plazo de catorce (14) días. Todas las licencias serán sin pago (excepto según lo dispuesto en la Sección 14.1) a menos que se disponga específicamente en este documento o lo acuerde el Empleador. La denegación de una solicitud de licencia no estará sujeta a queja o arbitraje. Si el empleado regresa de una licencia que dure doce (12) semanas o menos, el empleado será colocado en su puesto anterior. Si el empleado regresa de una licencia que dura más de doce (12) semanas, pero menos de seis (6) meses, al empleado se le ofrecerá un puesto, para el cual está calificado y se aplica, sujeto a las circunstancias existentes al momento de regresar al trabajo y no se le puede ofrecer el mismo puesto que el trabajo desocupado. Estos compromisos reemplazarán el procedimiento de

publicación de puestos de trabajo especificado en la Sección 6.10 del presente Convenio. Además, el salario de un empleado que regrese de una licencia no será inferior al pagado antes de la concesión de la licencia, siempre que el empleado regrese al mismo puesto desde el que tomó la licencia.

Sección 14.3 PERMISO DE MATERNIDAD. Se concederá un permiso de maternidad a solicitud de una empleada durante el período en que la empleada esté enferma o incapacitada temporalmente debido al embarazo o parto. Todas las licencias comenzarán el primer día de ausencia del trabajo. Si la ausencia de la empleada no excede el período real de discapacidad debido al embarazo o parto, la empleada tiene derecho a regresar al trabajo con la misma unidad, turno y estado de FTE. La empleada podrá usar el EIB y PTO acumulados durante el permiso de maternidad. Se le podrá pedir a la empleada que presente una declaración de su médico que verifique el período de discapacidad física y su aptitud para el trabajo. Las empleadas con permiso de maternidad aprobado que no son elegibles para la Licencia Familiar y Médica tendrán la opción de continuar su cobertura médica grupal a su propio costo durante un permiso de maternidad.

Sección 14.4 LICENCIA DE SALUD. Después de seis (6) meses de empleo continuo, se podrá otorgar una licencia por motivos de salud por recomendación de un médico durante el período de discapacidad, de hasta seis (6) meses, sin pérdida de los beneficios acumulados hasta la fecha en que comienza dicha licencia. Dicha aprobación no será indebidamente retenida. Todas las licencias comenzarán el primer día de ausencia del trabajo. Un empleado debe tomar el PTO/EIB acumulado durante la licencia. El Empleador hará esfuerzos razonables para mantener el trabajo del empleado abierto durante una licencia que no exceda las doce (12) semanas consecutivas por año. Si el empleado no puede regresar en ese momento, a partir de entonces, se le ofrecerá el siguiente puesto comparable disponible para el cual el empleado solicitó y está calificado. La negativa a aceptar un puesto comparable conllevará el despido del empleado.

Si se otorga la solicitud de licencia, esta licencia se ejecutará simultáneamente con FMLA (si el empleado es elegible para FMLA) y el empleado deberá regresar al trabajo a la misma clasificación y estado de FTE si la ausencia del empleado no excede la permitida bajo FMLA.

Antes de que el empleado regrese de una licencia médica, el Empleador podrá requerir una declaración de un médico con licencia que certifique la capacidad del empleado para realizar el trabajo requerido del puesto. Los empleados con permiso de salud aprobado que no son elegibles para la Licencia Familiar y Médica tendrán la opción de continuar su cobertura médica grupal a su propio costo.

Sección 14.5 LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA. Tal y como lo requiere la ley federal, al completar un (1) año de empleo, cualquier empleado que haya trabajado al menos 1250 horas durante los doce (12) meses anteriores, tendrá derecho a hasta doce (12) semanas de licencia no pagada por año por el nacimiento, adopción o acogida de un niño; para cuidar a un cónyuge o familiar directo con un estado de salud grave; o cuando el empleado no pueda trabajar debido a un estado de salud grave. El Empleador mantendrá la contribución del Empleador a los beneficios de salud del empleado durante esta licencia (los empleados están obligados a pagar sus contribuciones por la cobertura de dependientes para mantener este seguro) y reincorporará al empleado al puesto anterior o equivalente del empleado, incluida la misma unidad, turno y FTE, al finalizar la licencia. El empleado acumulará antigüedad durante esta licencia y recibirá cualquier aumento salarial contractual que pueda aplicar.

Si un período particular de licencia califica bajo la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993 (Family and Medical Leave Act, FMLA) y la ley estatal, las licencias se ejecutarán simultáneamente. Esta licencia se interpretará de manera consistente con los derechos, requisitos, limitaciones y condiciones establecidos en la ley federal y estatal y no se interpretará de manera más amplia. El empleado podrá elegir o el Empleador podrá requerir que el empleado utilice cualquier tiempo de licencia remunerado acumulado durante la licencia para la cual el empleado es elegible bajo las políticas del Empleador. En general, los empleados deben notificar al Empleador la solicitud de licencia con al menos treinta (30) días de antelación.

Sección 14.6 LICENCIA DE CUIDADO FAMILIAR DEL ESTADO DE WASHINGTON. Según lo requerido por la ley estatal, si el empleado tiene derecho a PTO o EIB, entonces el empleado deberá usar su elección de PTO o EIB para cuidar de:

- a) Un hijo del empleado con una enfermedad; o
- b) Un cónyuge, padre, suegro o abuelo del empleado con un estado de salud grave o afección de emergencia; o

Un empleado no puede tomar una licencia en virtud de esta disposición hasta que la haya ganado. Excepto por la elección de la licencia, el empleado que toma la licencia bajo las circunstancias descritas en este documento debe cumplir con las políticas aplicables, incluida la certificación médica de estado de salud y el requisito de usar primero el PTO para cada llamada. (WAC 296-130-030)

Sección 14.7 LICENCIA POR DUELO. Se permitirá una licencia de hasta veinticuatro (24) horas (y cualquier día adicional de PTO disponible si lo solicita el empleado según la política), con pago por fallecimiento de un familiar directo de un empleado, o hasta cuarenta (40) horas con pago

para atender las necesidades de duelo familiar para el cónyuge o pareja doméstica actual o el hijo del empleado, que se tomará dentro de un período de siete (7) días calendario. "Familiar directo" incluirá: abuelo, padre, padrastro, cónyuge (equivalente), hermano, hermana, hermanastro, hijo, hijastro, nieto, suegra, suegro, yerno, nuera y cualquier pariente dependiente que viva en el hogar del empleado. Se permitirá licencia no pagada para los empleados que hayan elegido una paga en lugar de los beneficios.

Sección 14.8 LICENCIA MILITAR. La licencia requerida para que un empleado mantenga su estado en una reserva militar de los Estados Unidos se otorgará de acuerdo con la ley aplicable.

Sección 14.9 LICENCIA DE TESTIGO. A cualquier empleado que sea llamado a ser testigo en nombre del Empleador o a testificar sobre problemas que surgieron durante el transcurso de su empleo se le pagará por dicho tiempo a la tasa de pago regular, incluido cualquier diferencial de turno aplicable. En el caso de que un empleado sea citado para testificar en cualquier otro procedimiento judicial, se le permitirá al empleado tiempo libre con el uso de PTO, según lo requerido por la citación.

Sección 14.10 DEBER DE JURADO. Los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial que deban servir como jurado serán compensados por el Empleador por hasta cuatro (4) semanas. El empleado debe notificar a su Gerente de Departamento y proporcionar una copia de la citación lo antes posible para que se puedan hacer arreglos para cubrir el puesto durante la ausencia prevista. El registro de nómina del empleado debe indicar que el empleado está sirviendo como jurado o testigo. La tasa de pago de tiempo regular, incluido cualquier diferencial de turno aplicable, se dará por la cantidad de horas del horario regular del empleado para cada día de trabajo programado perdido, siempre que el empleado presente una prueba de deber de jurado.

Los empleados deben informar diariamente directamente a su gerente o seguir las pautas de "día libre" no programado del departamento con respecto a su obligación de presentarse para el servicio de jurado al día siguiente. Un empleado que trabaje en el turno de tarde será liberado de su turno el día del servicio de jurado. Se liberará a un empleado que trabaje por las noches, ya sea el turno que termina el día en que comienza el servicio de jurado o el turno que comienza el día en que termina el servicio de jurado, según lo solicite el empleado.

Sección 14.11 LICENCIA DE FORMACIÓN. A los empleados que asistan a talleres y reuniones educativas bajo la dirección del Empleador se les pagarán las horas reales de la presentación por asistencia a la tasa de pago aplicable. Además, todos los gastos aprobados por el Empleador para dichos talleres o reuniones serán pagados por el Empleador. El pago

y reembolso de los talleres y reuniones educativas se realizará de acuerdo con la política de PRMCE.

Sección 14.12 LICENCIA SINDICAL. La licencia sin sueldo se otorgará a solicitud de un empleado para asuntos o talleres comerciales o educativos del Sindicato, sujeto a las necesidades de personal según lo determine el gerente del empleado.

Sección 14.13 El no regresar de una licencia según lo acordado, sin autorización previa por escrito, se considerará una renuncia automática.

Sección 14.14 BENEFICIOS Y ESTADO. La licencia con sueldo no afectará la remuneración, las horas acumuladas, los beneficios o el estado de un empleado con el Empleador. Un empleado en licencia sin sueldo no perderá antigüedad durante la licencia. La cobertura médica/dental continuará para un empleado durante una licencia, siempre que el empleado pague por adelantado cualquier cantidad necesaria para el período de la licencia.

Sección 14.15 LICENCIA POR ACCIDENTE INDUSTRIAL. Los empleados pueden usar PTO y EIB para complementar la indemnización por enfermedad o accidente laboral para igualar la tasa de pago regular del empleado. FMLA, en su caso, se ejecuta simultáneamente con la Licencia por accidente industrial. Un empleado será devuelto a su puesto anterior, o colocado en un puesto comparable, después de una liberación completa para regresar al trabajo dentro de los seis (6) meses posteriores a la fecha de la lesión. Cuando un empleado regrese al trabajo entre seis (6) y doce (12) meses a partir de la fecha de la lesión será colocado en el siguiente FTE comparable (dentro de 0.2), puesto para el cual el empleado tiene las habilidades y la capacidad de desempeño y al cual su antigüedad le da derecho a ocupar. La tasa de pago del empleado al regresar de una licencia por accidente industrial será apropiada para el puesto en el que está colocado e incluirá cualquier aumento contractual que pueda haber ocurrido. El tiempo libre de un empleado tomado por una lesión inicial contará como tiempo libre en cualquier reincidencia de la lesión que causa la licencia inicial, si la reincidencia ocurre dentro de los treinta y seis (36) meses posteriores al regreso del empleado a su trabajo normal. La asignación de trabajo liviano contará como tiempo de licencia.

El Empleador ayudará activamente a un empleado que no pueda regresar a su puesto anterior a encontrar un empleo alternativo en aquellos puestos a los que el empleado solicita con PRMCE.

Sección 14.16 REINCORPORACIÓN AL TRABAJO. Los empleados que indiquen su disponibilidad para reincorporarse al trabajo a tiempo de acuerdo con un acuerdo de licencia aprobado, si no tienen derecho a su puesto anterior, previa solicitud, tendrán derecho a la primera vacante

comparable disponible para la cual el empleado está calificado y a la cual su antigüedad le da derecho.

Sección 14.17 EVENTOS CATASTRÓFICOS. Se podrá permitir hasta cinco (5) días de licencia no pagada para eventos catastróficos verificables fuera del control de los empleados. Dichas solicitudes no se denegarán injustificadamente. Un evento catastrófico verificable significa un desastre como el 11 de septiembre o el huracán Katrina.

ARTÍCULO 15

CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

En caso de que se creen nuevos puestos de trabajo o la descripción del puesto de trabajo de las clasificaciones actuales cambie sustancialmente, el Empleador y el Sindicato negociarán la clasificación de dichos nuevos puestos de trabajo para indicar la naturaleza del trabajo realizado y colocar dicho trabajo en un rango salarial con otros trabajos que requieran habilidades y responsabilidades comparables. Un empleado puede solicitar a su supervisor en cualquier momento que se revise su situación laboral o la clasificación de su puesto. El Empleador actuará con prontitud en las solicitudes de reclasificación y asesorará al empleado en un plazo de treinta (30) días en cuanto a la decisión de dicha solicitud.

Los asuntos dentro de este Artículo no están sujetos al Artículo 8, Quejas y Arbitraje.

ARTÍCULO 16

EDUCACIÓN, FORMACIÓN, CERTIFICACIÓN Y LICENCIAS

Sección 16.1 Programas INTERNOS. Los programas de educación internos se mantendrán y estarán disponibles para todos los turnos y para todo el personal con programas publicados por adelantado. La publicación incluirá si la asistencia es obligatoria. El tiempo dedicado a las reuniones internas obligatorias o a las reuniones interdepartamentales o de puestos programadas por el gerente del empleado se pagará a la tasa de pago apropiada.

Sección 16.2 DESARROLLO PROFESIONAL. El Empleador acuerda continuar con sus prácticas actuales a la hora de ayudar a los empleados a obtener licencias y/o certificaciones relevantes para el trabajo. El Empleador notificará al Sindicato de cualquier cambio propuesto en sus prácticas actuales debido a consideraciones presupuestarias antes de su implementación.

Sección 16.3 GASTOS. El Empleador reembolsará a los empleados todos los gastos aprobados en los que incurran mientras asisten a ofertas

educativas a solicitud del Empleador.

Sección 16.4 DESARROLLO PROFESIONAL VOLUNTARIO DEL EMPLEADO.

Después de un (1) año de empleo continuo, sujeto a consideraciones presupuestarias y un desempeño laboral satisfactorio durante los últimos doce (12) meses, se proporcionará a los empleados una licencia de desarrollo profesional voluntario por año calendario con el fin de mejorar las habilidades clínicas de los empleados (a tasas base de pago) de acuerdo con el siguiente calendario:

FTE en el momento en que se solicita la licencia:

0.2 - 0.59 horas por semana - 8 horas

0.6 - 0.89 horas por semana - 16 horas

0.9 - 1.0 horas por semana - 24 horas

Las horas dedicadas a participar en el desarrollo profesional voluntario no se contarán como horas trabajadas a efectos de calcular las horas extraordinarias.

Sección 16.5 GASTOS DE EDUCACIÓN CONTINUA Y DESARROLLO PROFESIONAL.

Cada año calendario, el Empleador asistirá en el pago de los gastos para los programas de educación continua y desarrollo profesional, como la matrícula del curso y las cuotas de inscripción y exámenes de certificación, hasta la cantidad establecida para cada empleado en el siguiente calendario de reembolsos. Dicha asistencia financiera estará sujeta a la aprobación del asunto, a la verificación de la asistencia y/o finalización del curso y a las restricciones presupuestarias y de personal temporales según lo determine el gerente. Los importes no utilizados no se transferirán de un año calendario a otro.

<u>FTE</u>	<u>Dólares</u>
0.8 - 1.0	\$350.00
0.6 - 0.7	\$200.00
0.3 - 0.5	\$150.00
0.1 - 0.2	\$100.00

Sección 16.6 REEMBOLSO DE MATRÍCULA. Tras la ratificación, después de un período de introducción de 180 días, todos los proveedores de cuidados a tiempo completo elegibles para recibir beneficios (0.75 y más) podrán recibir un reembolso de hasta \$5,250. Tras la ratificación, después de un período de introducción de 180 días, los proveedores de cuidados a tiempo parcial (0.5 FTE y más) podrán recibir un reembolso de hasta \$2,625. El uso de los fondos debe ser aprobado por la gerencia de conformidad con la Política de Reembolso de Matrícula de Educación.

ARTÍCULO 17

NO-DISCRIMINACIÓN

Sección 17.1. El Empleador y el Sindicato acuerdan no discriminar o condonar el acoso de ninguna manera, de conformidad con las leyes aplicables, contra cualquier empleado por motivos de raza, color, religión, creencia, sexo, origen nacional, edad, estado civil, orientación sexual o discapacidad sensorial, mental o física, sujeto a los requisitos laborales y la capacidad de desempeñarse dentro de esos requisitos o debido a cualquier actividad relacionada con el Sindicato. Los asuntos establecidos en el presente documento se interpretarán de manera consistente con los requisitos del Empleador según la ley aplicable.

Sección 17.2 GÉNERO NEUTRO. Siempre que se utilicen palabras que denoten género en el presente Convenio, se pretende que se apliquen por igual a cualquiera de los géneros.

ARTÍCULO 18

SALUD Y SEGURIDAD

Sección 18.1 El Empleador mantendrá un lugar de trabajo seguro y saludable de acuerdo con las normativas y leyes de seguridad estatales, locales y federales. Se anima a los empleados a informar sobre las condiciones inseguras y/o insalubres a su supervisor y no se les disciplinará por informarlo.

Sección 18.2 El Empleador abordará cualquier problema de salud y seguridad en el trabajo presentado por los empleados. El Empleador deberá cumplir plenamente con las adaptaciones de empleo y todas las demás disposiciones relacionadas con los empleados requeridas por la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act, ADA).

Sección 18.3 El Empleador mantendrá un Comité de Salud y Seguridad compuesto por representantes de los empleados y del Empleador. Este Comité se reunirá de manera regular, al menos trimestralmente cada año, para investigar los problemas de salud y seguridad y para asesorar al Empleador sobre medidas educativas y preventivas de salud para el lugar de trabajo y sus empleados. Dichas reuniones se considerarán tiempo trabajado para todos los participantes del grupo negociador.

Sección 18.4 El Empleador acuerda proporcionar uniformes y/o batas de laboratorio, dos veces al año, para aquellos empleados que deban usarlas.

ARTÍCULO 19

DIVISIBILIDAD

El presente Convenio estará sujeto a todas las leyes federales y estatales vigentes y futuras, las órdenes ejecutivas válidas del Presidente de los Estados Unidos o del Gobernador del Estado de Washington, y las reglas y normativas de la autoridad gubernamental. En caso de que cualquier disposición o disposiciones se vuelvan ilegales en virtud de lo anterior o por declaración de cualquier tribunal de jurisdicción competente, dicha acción no invalidará todo el Convenio. Cualquier disposición del presente Convenio no declarada inválida permanecerá en pleno vigor y efecto durante la duración del mismo. Si alguna disposición se considera inválida, el Empleador y el Sindicato entrarán en negociaciones inmediatas con el propósito, y únicamente con el propósito, de llegar a un reemplazo mutuamente satisfactorio para dicha disposición.

ARTÍCULO 20

SUCESORES

El presente Convenio será vinculante para el Empleador, sus sucesores y cesionarios. El Empleador tendrá el deber afirmativo de señalar esta disposición del Convenio a la atención de cualquier sucesor o cesionario.

ARTÍCULO 21

CLÁUSULA SOBRE HUELGAS

Se acuerda que durante la vigencia del presente Convenio, (a) el Empleador no realizará un cierre patronal y (b) ni los empleados ni sus agentes u otros representantes deberán, directa o indirectamente, autorizar, ayudar, alentar o participar de ninguna manera en cualquier huelga, incluyendo cualquier huelga de solidaridad, piquetes, paro, desaceleración, boicot o cualquier otra interferencia con las operaciones del Empleador, incluyendo cualquier negativa a cruzar la línea de piquetes de cualquier otra organización laboral. Cualquier empleado que participe en cualquier huelga, huelga de solidaridad, piquetes, paro, desaceleración, boicot o cualquier otra interferencia con las operaciones del Empleador estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido laboral, según lo decida el Empleador. Esta disposición no se interpretará para prohibir que un empleado individual participe en piquetes u otra actividad publicitaria realizada por una organización laboral que no sea el Sindicato, siempre y cuando el empleado esté fuera del trabajo y en su propio tiempo y ni el Sindicato ni ninguno de sus agentes alienten al empleado a participar en dicha actividad.

ARTÍCULO 22

CONVENIO ÍNTEGRO.

Las partes reconocen que durante las negociaciones que dieron lugar al presente Convenio, cada una tuvo el derecho y la oportunidad ilimitados de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquier tema o asunto no eliminado por ley del área de la negociación colectiva, y que los entendimientos y acuerdos alcanzados por las partes después del ejercicio de ese derecho y oportunidad se establecen en el presente Convenio. Por lo tanto, el Empleador y el Sindicato, durante la vigencia del presente Convenio, cada uno renuncia voluntaria e incondicionalmente al derecho y cada uno acuerda que el otro no estará obligado a negociar colectivamente con respecto a cualquier tema o asunto no discutido específicamente durante las negociaciones o cubierto en el presente Convenio, ya sea que dicho tema o asunto pueda haber estado dentro del conocimiento o la contemplación de ambas partes. Las partes acuerdan además, sin embargo, que el presente Convenio puede ser modificado por el consentimiento mutuo de las partes por escrito en cualquier momento durante su vigencia.

ARTÍCULO 23

DURACIÓN DEL CONVENIO

Todos los términos y condiciones del presente Convenio entrarán en vigor tras su firma, a menos que se especifique lo contrario. El presente Convenio permanecerá vigente hasta el 31 de octubre de 2025 y de año en año a partir de entonces, a menos que cualquiera de las partes notifique a la otra para enmendar o rescindir el Convenio mediante notificación escrita a la otra parte con no menos de noventa (90) días de antelación al 31 de octubre de 2025.

El presente Convenio se firme este día _____ de _____ de 2022.

**SINDICATO INTERNACIONAL DE
EMPLEADOS DE OFICINA Y
PROFESIONALES LOCAL NO. 8,
AFL-CIO**

Por: [Firma]
Patrick Pedersen
Representante Sindical

Por: [Firma]
Ida Kovacic
Representante Sindical

Por: [Firma]
Suzanne Mode
Gestor Comercial

Por: [Firma]
Martin Badie
Comité del Convenio

Por: [Firma]
Emily Bailey
Comité del Convenio

Por: [Firma]
Dana Benham
Comité del Convenio

Por: [Firma]
Scott Ellis
Comité del Convenio

Por: [Firma]
Sage Haugh
Comité del Convenio

**PROVIDENCE REGIONAL
MEDICAL CENTER EVERETT**

Por: [Firma]
Maurice Lewin
Director de Recursos Humanos

Por: [Firma]
Darren Redick
CEO, Providence Northwest
Washington Service Area

Por: [Firma]
Liz Maass
Comité del Convenio

Por: [Firma]
Tara McIntosh
Comité del Convenio

Por: [Firma]
Sherry Parmentier
Comité del Convenio

Por: [Firma]
Marlene Weitkamp
Comité del Convenio

ANEXO "A" – SALARIO Y REMUNERACIÓN

A partir del primer período de pago completo después de la ratificación del contrato:

- Continuar con el aumento del escalón existente de aproximadamente dos por ciento (2%), además de un aumento general del dos y medio por ciento (2.5%) a todos los empleados.
- Añadir el Escalón 11 al 2% por encima del Escalón 10; el Escalón 13 al 2% por encima del Escalón 12; el Escalón 17 al 2% por encima del Escalón 16; el Escalón 23 al 2% por encima del Escalón 22; el Escalón 29 al 2% por encima del Paso 28.

A partir del primer período de pago completo después del 1 de noviembre de 2022: Continuar con el aumento del escalón existente de aproximadamente dos por ciento (2%), además de un aumento general del uno y medio por ciento (1.5%) a todos los empleados.

A partir del primer período de pago completo después del 1 de noviembre de 2023: Continuar con el aumento del escalón existente de aproximadamente dos por ciento (2%), además de un aumento general del dos y un cuarto por ciento (2.25%) a todos los empleados.

A partir del primer período de pago completo después del 1 de mayo de 2024: Continuar con el aumento del escalón existente de aproximadamente dos por ciento (2%), además de un aumento general del dos por ciento (2%) a todos los empleados.

A partir del primer período de pago completo después del 1 de noviembre de 2024: Continuar con el aumento del escalón existente de aproximadamente dos por ciento (2%), además de un aumento general del uno y tres cuartos por ciento (1.75%) a todos los empleados.

Bonificaciones

En caso de que las partes lleguen a un acuerdo tentativo dentro de las cinco sesiones acordadas (o una sesión adicional extendida mutuamente acordada) previstas durante esta negociación abreviada, PRMCE acuerda pagar la siguiente bonificación:

PRMCE pagará a los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial una bonificación de \$1,000 (prorrataada según el FTE), menos las retenciones y deducciones aplicables, en la nómina activa al momento de la ratificación. El pago se realizará en la próxima fecha de nómina completa después de la fecha de ratificación del presente Convenio.

PRMCE pagará a los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial una bonificación de \$1000 (prorrateada según el FTE), menos las retenciones y deducciones aplicables, que estaban tanto en nómina activa como en el grupo negociador al momento de la ratificación y el 1 de noviembre de 2023. El pago de esta bonificación se realizará en el cheque de pago más cercano después del 1 de noviembre de 2023.

Ajustes de mercado

A partir del primer período de pago completo después de la ratificación del contrato, se aplicarán los siguientes aumentos de ajuste/actualización del mercado, además de los aumentos generales:

• Rep de admisiones	4%
• Catering	5%
• Auxiliar de atención al cliente	5%
• Cocinero I	5%
• Cocinero II	5%
• Mensajero	3%
• CNA	8%
• Auxiliar de dietas	5%
• Téc ECG	8%
• Téc ED	10%
• Ingeniero I y II	3%
• Téc EVS & Piso	5%
• FSW	5%
• HUC	8%
• HUC/CNA	8%
• Auxiliar de laboratorio II	5%
• Auxiliar técnico de laboratorio	5%
• Lavandería	5%
• Monitor de pacientes de salud mental (CNA)	8%
• Auxiliar de oficina	5%
• Coordinador de expedientes	6%
• Especialista de expedientes	6%
• Téc de servicios de soporte	4%
• Operario de centralita	7%

- Telemetría 8%
- Transportista 7%

A partir del primer período de pago completo después del 1 de noviembre de 2023, se aplicarán los siguientes aumentos de ajuste/actualización del mercado:

- Catering 3%
- Cocinero II 5%
- CNA 2%
- Auxiliar de dietas 3%
- Téc ED 5%
- Téc EVS & Piso 3%
- FSW 3%
- HUC 2%
- HUC/CNA 2%
- Lavandería 3%
- Monitor de pacientes de salud mental (CNA) 2%
- Auxiliar de oficina 2%
- Operario de centralita 7%
- Telemetría 3%
- Transportista 5%

Experiencia acreditada. La experiencia acreditada se define como los años continuos del empleado (con una interrupción de no más de seis meses) de experiencia dentro de su clasificación laboral y/o una clasificación relacionada. La clasificación relacionada para este propósito está vinculada a las clasificaciones dentro del mismo grupo de trabajo que se establece en el Anexo "B". Solo se considerará la experiencia dentro del Sistema de Salud y Servicios de Providence.

Avance de nivel de experiencia. Los empleados recibirán un (1) año de crédito de experiencia por cada 1872 horas pagadas más horas de bajo censo o después de un (1) año calendario, lo que ocurra más tarde. El tiempo trabajado que se paga o bien a una vez y media (1½) o bien a doble tiempo (2X) contará solo como las horas reales trabajadas y no por el pago recibido. Por ejemplo, un empleado que trabaja tres (3) horas después del final de su turno y, por lo tanto, recibe cuatro horas y media (4½) de pago por las tres (3) horas, tendrá tres (3) horas de crédito hacia las 1872 horas del empleado.

Los empleados cuya colocación inicial está en un nivel entre 10-12, 12-14, 16-18, 18-20, 20-22, 22-25 avanzarán al siguiente nivel de experiencia contractual (es decir, doce, catorce, dieciocho, veinte, veintidós y veinticinco) en función de su colocación inicial en la matriz de colocación. Por ejemplo, un empleado cuyo nivel de colocación inicial es doce en la matriz de colocación se moverá al nivel catorce en la escala de nivel de experiencia del contrato dentro de 3744 horas o dos años, lo que sea posterior.

Nuevas contrataciones - Prestación por experiencia. Los nuevos empleados contratados en función de su experiencia no serán contratados en niveles de pago que excedan los años de servicio del empleado en la clasificación. La experiencia en una clasificación relacionada fuera del Providence Regional Medical Center Everett no se contará durante más de un año por cada dos años. La experiencia debe ser continua.

Equidad interna. Si un nuevo empleado es contratado en un nivel de pago que es mayor que la experiencia acreditada del empleado en esa clasificación, se notificará el motivo del pago más alto al Sindicato en un plazo de diez (10) días calendario posteriores a la contratación del empleado. El rango salarial para toda esa clasificación laboral se ajustará para el salario más alto. El rango salarial para toda la clasificación laboral se ajustará para reflejar la colocación del nuevo empleado (por ejemplo, si el nuevo empleado debe estar en el nivel salarial cuatro (4) pero se contrata en el nivel salarial ocho (8), entonces esa tasa salarial se convierte en el nivel salarial cuatro (4) y todos los empleados en la clasificación laboral se ajustarán en consecuencia).

Si el Empleador determina por razones comerciales proporcionar crédito completo por experiencia, puede hacerlo notificando primero al Sindicato y revisará los expedientes de todos los empleados presentes en la clasificación con el fin de garantizar el mismo crédito apropiado por experiencia. Los empleados afectados que crean que tienen derecho a crédito adicional podrán apelar su colocación dentro de los treinta (30) días posteriores a la notificación de su nueva colocación en la escala salarial. Al hacerlo, deben proporcionar documentación verificable de la experiencia previa.

Competitividad del mercado. El Empleador acuerda mantener salarios competitivos en el mercado mediante la revisión de los datos de mercado relevantes en julio de 2023, julio de 2024 y julio de 2025. Si el Empleador determina que una clasificación está al menos un 6% o más por debajo del mercado a mitad de la tasa, se considerará el ajuste de la calificación y no se retendrá injustificadamente. Cualquier ajuste aplicado a un nivel salarial se aplicará a todos los empleados en la clasificación. El Empleador y el Sindicato se reunirán para compartir la información de

mercado disponible, los puestos comparables, las descripciones de trabajo utilizadas y las instalaciones utilizadas en la revisión de mercado antes de la implementación de cualquier ajuste.

ED Stocker-Distribution Tech. Esta clasificación se titula "Oficial de existencias clínicas" y debe estar relacionada con el técnico de distribución en el Anexo B.

ANEXO "B"

Clasificaciones relacionadas bajo el Convenio Colectivo

Si el empleado tiene experiencia previa en una o más de estas clasificaciones y	se transfiere a cualquiera de los puestos que se enumeran a continuación, al empleado se le acreditará la colocación en el rango salarial	Si el empleado tiene experiencia previa como	Se transfiere a los puestos que se enumeran a continuación se acreditarán para su colocación en el rango salarial
222 Trabajador de servicio de alimentos 221 Trabajador del Espresso Bar	} 212 Catering } 480 Auxiliar de dietas } 855 Cocinero	863 Auxiliar de enfermería 484 SSNA 485 N.A.C. 921 Auxiliar de imágenes médicas	} 356 HUC/NAC } 298 Tele Tech } 907 HUC } 908 Coord. de Unidad de Rehab. } 641 Coord. de Unidad CVL } 650 Coord. de Unidad MI } 495 ED Tech } 176 Auxiliar de programas
212 Catering 480 Auxiliar de dietas	} 855 Cocinero	488 Auxiliar de laboratorio 437 Flebotomista 489 Técnico de ECG	} }438 Auxiliar de atención al cliente }
356 HUC/NAC 908 Coord. de Unidad de Rehab. 641 Coord. de Unidad CVL 907 HUC 650 Coord. de Unidad MI	} }911 Rep de admisiones }923 Rep de preadmisiones } }	488 Auxiliar de laboratorio 437 Flebotomista 438 Auxiliar de atención al cliente	} }499 Auxiliar de técnico de laboratorio }
217 Téc de servicios medioambientales	}609 Téc de instalaciones	903 Auxiliar de oficina 189 Auxiliar de oficina	}650 Coordinador de Unidad }911 Rep de admisiones }923 Rep de preadmisiones }907 HUC }908 Coord. de Unidad de Rehab. }641 Coord. de Unidad CVL }650 Coord. de Unidad MI
609 Téc de instalaciones	}203 Ingeniero de mantenimiento	624 Recepcionista 266 Recepcionista 188 Recepcionista 780 Recepcionista 280 Esp. de historiales méd	}650 Coordinador de Unidad }907 HUC }911 Rep de admisiones }923 Rep de preadmisiones }908 Coord. de Unidad de Rehab. }641 Coord. de Unidad CVL }650 Coord. de Unidad MI
482 Transportista	}496 Mensajero de distribución }825 Téc de distribución }481 Expedidor	277 Empleado de registro de cáncer	}281 Empleado Sr. de registro de cáncer
860 Proveedor de ropa de cama	}825 Téc de distribución	Programador	}Programador/analista de datos
}223 Mensajero	}496 Mensajero de distribución	Especialista de expedientes	}Coordinador de expedientes
		Ingeniero	}Ingeniero II
911 Rep de admisiones 923 Rep de preadmisiones	}650 Coordinador de Unidad } 908 Coord. de Unidad de Rehab. } 641 Coord. de Unidad CVL } 650 Coord. de Unidad MI } 907 HUC	921 Auxiliar de imágenes médicas PASC ED Tech	}908 Coord. de Unidad de Rehab. }641 Coord. de Unidad CVL }650 Coord. de Unidad MI }495 ED Tech 176 Auxiliar de programas

914 Oficial de historiales médicos	}280 Esp. de historiales méd
915 Oficial de expedientes médicos	}912 Esp. de servicio al cliente (MR)
	}913 Esp. de sop. de transcripciones

**CARTA DE ENTENDIMIENTO
ENTRE
PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT
Y
SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE OFICINA Y
PROFESIONALES LOCAL NO. 8**

Ofertas de turnos del departamento de operaciones en planta: Los empleados en el Departamento de Mantenimiento se podrán ofrecer a cambios de turno en función de su antigüedad en el departamento.

El Sindicato ha declarado y acordado que Mantenimiento es y será el único departamento que desea antigüedad departamental para la oferta de turno. Por lo tanto, la antigüedad en el departamento para las ofertas de turnos no será considerada para ningún otro departamento.

Evaluación médica: El propósito de la evaluación médica en línea es ayudar a los empleados a averiguar qué medidas pueden tomar para mantener o recuperar una buena salud personal. No se pretende utilizar para diferenciar las primas entre los empleados. La información de la evaluación médica es confidencial. La información es retenida por un administrador externo. PRMCE no tiene acceso a la información individual recopilada a través de sus evaluaciones médicas y exámenes biométricos.

Política de asistencia: Los empleados obligados por el Empleador a dejar el trabajo y/o permanecer en casa debido a una exposición contaminante en el trabajo o debido a una enfermedad o lesión laboral, no recibirán una "incidente" bajo la política de asistencia.

Formación: El personal recibirá formación en seguridad laboral durante la orientación. Los tiempos de formación pueden variar dependiendo de la educación, formación y experiencia del empleado. Se proporcionará formación adicional en materia de seguridad en las circunstancias apropiadas. PRMCE y el Sindicato trabajarán en colaboración para identificar los puestos del grupo negociador donde es necesaria una formación en Gestión del Comportamiento Agresivo (Management of Aggressive Behavior, MOAB) y/o Prevención y Gestión del Comportamiento Agresivo (Preventing and Managing Aggressive Behavior, PMAB).

Varios: Los miembros del grupo negociador continuarán acumulando horas de antigüedad mientras asisten a las negociaciones del contrato durante sus horas de trabajo programadas regularmente. El Sindicato notificará estas horas de antigüedad a Recursos Humanos en o antes de la ratificación.

SINDICATO INTERNACIONAL DE
EMPLEADOS DE OFICINA Y
PROFESIONALES LOCAL NO. 8,
AFL-CIO

Por: [Firma]
Suzanne Mode
Gestor Comercial

PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL
CENTER EVERETT

Por: [Firma]
Preston Simmons
CEO

Por: [Firma]
Kathleen Groen
RN/Directora de Recursos
Humanos HRSPS

PRMCE – OPEIU LOCAL 8
CARTA DE ENTENDIMIENTO – REVISIÓN DEL PROCESO DE
AUMENTO DE ESCALONES:

Las partes acuerdan la siguiente interpretación de las disposiciones del Anexo "A" relativas al "Avance del nivel de experiencia":

1. Definiciones:
 - a. "Fecha de aniversario" se refiere a la fecha de contratación más reciente de un empleado.
 - b. "Contador de horas" es la acumulación registrada de horas (trabajadas o pagadas) desde un evento declarado.
 - c. "Fecha de implementación de la transición: es [fecha por establecer, al menos cuatro (4) meses desde el 31 de marzo de 2016].
 - d. "Período de transición" es un período de un (1) año que comienza en la fecha de implementación de la transición.
2. Entre [fecha de firma de la Carta de Entendimiento] y la fecha de implementación de la transición, todos los empleados continuarán recibiendo sus aumentos de escalón según lo indicado en el contrato de 2012-2015.
3. A partir de la Fecha de implementación de la transición, PRMCE instituirá un proceso de implementación de una única vez con la intención de alinear las fechas de aumento de escalón con la fecha de aniversario en el futuro. Durante el Período de transición, se seguirá el siguiente método:
 - a. Cada empleado del grupo negociador recibirá un aumento de escalón una vez que haya alcanzado (a) su fecha de aniversario y (b) 1872 horas trabajadas o pagadas desde la fecha efectiva de su último aumento de escalón.
 - b. La fecha de entrada en vigor del aumento real y la fecha en que se restablecerá el contador de horas será el comienzo del primer período de pago después de (a) o (b), lo que ocurra más tarde.
 - c. En esa fecha, la Fecha de aumento del siguiente escalón se establecerá en la próxima Fecha de aniversario del empleado.
 - d. El Contador de horas se restablecerá a la última fecha de aniversario del empleado.
 - i. Esto resultará en un crédito de horas entre la última fecha de aniversario del empleado y el aumento del escalón actual (solo

para el año de transición).

- e. Para los empleados a tiempo parcial y por días que no cumplen los criterios para un aumento de escalón durante el Período de transición:
 - i. La Fecha de aumento del siguiente escalón se establecerá en la próxima Fecha de aniversario del empleado.
 - ii. El Contador de horas no se restablecerá hasta que el empleado llegue a 1872 horas.
 - iii. Una vez que el empleado cumpla ambos requisitos para recibir un aumento de escalón:
 - 1. La Fecha de aumento del siguiente escalón se establecerá en la próxima Fecha de aniversario.
 - 2. El Contador de horas se restablecerá al comienzo del período de nómina cuando se produjo el aumento de escalón.
 - 3. El Contador de horas se restablecerá a un número que representa la diferencia entre las horas acumuladas y 1872 horas, en lugar de restablecerse a cero. Por lo tanto, el cuidador no perdería crédito por las horas que se trabajaron más allá del requisito de 1872

Por ejemplo:

Horas Acumuladas1890
Activación:1872
Contador de horas se restablece a:18

- 4. El Sindicato reconoce que a la fecha de la ratificación, no hay reclamos pendientes o cargos por prácticas laborales injustas relacionados con la interpretación de las disposiciones relevantes del presente Convenio. El Sindicato acepta que no presentará ninguna demanda de este tipo en el futuro que impugne una interpretación de estas disposiciones que surgió antes de la ratificación de esta Carta de Entendimiento.

PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL OPEIU LOCAL 8
CENTER EVERETT

Por: [Firma]
Kathleen Groen
Directora de Recursos Humanos

Por: [Firma]
Suzanne Mode
Gestor Comercial

CARTA DE ENTENDIMIENTO
ENTRE
PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT
Y
SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE OFICINA Y
PROFESIONALES LOCAL NO. 8

Las partes acuerdan revitalizar el Comité Obrero-Patronal según la Sección 6.14, Comité Obrero-Patronal. En un plazo de sesenta (60) días calendario posteriores a la ratificación, el Comité Obrero-Patronal volverá a convocar y programará la formación de los Servicios Federales de Mediación y Conciliación (Federal Mediation and Conciliation Services, FMCS) para cubrir temas como el establecimiento de puntos en la agenda, la realización de reuniones efectivas del Comité y el establecimiento de metodologías de resolución de problemas. También se incluirá en la formación de FMCS cómo abordar de manera efectiva los problemas y preocupaciones relacionados con la dotación de personal. Las partes acuerdan convertir la dotación de personal en un punto permanente del orden del día de la reunión.

Preocupaciones de personal

Los empleados que tengan inquietudes sobre el personal pueden abordar esas inquietudes según el siguiente proceso:

- Se anima a los empleados que tienen preocupaciones de personal (relacionadas con los niveles de personal o las cargas de trabajo excesivas) a documentar sus preocupaciones y abordar los problemas directamente con su supervisor/gerente.
- Después de hacerlo, cualquier empleado que no esté satisfecho con la respuesta del supervisor/gerente a la preocupación de personal o si el empleado no recibe una respuesta en un plazo de veintiún (21) días calendario, podrá llevar sus preocupaciones a su Representante Sindical para solicitar que los problemas se lleven al Comité Obrero-Patronal para su inclusión en la agenda de una reunión.
- Hasta dos empleados de cualquier departamento afectado asistirán a una reunión del Comité Obrero-Patronal, en un momento en que se apruebe la agenda, para discutir sus inquietudes.
- El Comité Obrero-Patronal discutirá las inquietudes y hará recomendaciones por escrito al Director del departamento afectado y al Director de Recursos Humanos sobre las formas de resolver

los problemas. Las respuestas a las recomendaciones se presentarán a los miembros del Comité Obrero-Patronal por escrito en un plazo de treinta (30) días calendario posteriores a la recepción de las recomendaciones.

PRMCE no podrá tomar represalias o participar en ninguna forma de intimidación de un empleado por realizar cualquier deber o responsabilidad en relación con el Comité Obrero-Patronal; o, un empleado que notifica al Comité Obrero-Patronal o a la administración del hospital sobre las preocupaciones de personal.

El presente Convenio se ha firmado este día 31 de octubre de 2016.

SINDICATO INTERNACIONAL DE
EMPLEADOS DE OFICINA Y
PROFESIONALES LOCAL NO. 8,
AFL-CIO

Por: [Firma]
Suzanne Mode
Gestor Comercial

PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL
CENTER EVERETT

Por: [Firma]
Preston Simmons
CEO

Por: [Firma]
Kathleen Groen
RN/Directora de Recursos
Humanos HRSPS

psiel#1239/afl-cio

**CARTA DE ENTENDIMIENTO
ENTRE
PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT
Y
SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE OFICINA Y
PROFESIONALES LOCAL NO. 8**

Acceso

Los representantes sindicales deben iniciar sesión y cerrar sesión para cada visita;

Excepto según se indica a continuación, los representantes sindicales solo tienen acceso a las zonas abiertas al público general (cafetería, lobby, pasillos públicos).

Los empleados no serán interrumpidos ni molestados mientras estén trabajando;

La atención al paciente no se interrumpirá;

Aparte de lo dispuesto a continuación, los representantes sindicales no entrarán en salas de descanso, vestuarios o reuniones únicamente para empleados, siempre que, sin embargo, el Sindicato no renuncie a ningún derecho que tenga en virtud de la Sección 9(a) de la NLRA;

Los representantes sindicales tendrán acceso a nuevas reuniones de orientación para empleados;

El Hospital ha acordado programar salas de conferencias para las reuniones del Sindicato previa solicitud y de acuerdo con la política;

Los representantes sindicales en las visitas a las zonas de trabajo del grupo negociador con el fin de investigar las condiciones laborales deben notificarlo con antelación tan pronto como sea posible a Recursos Humanos en horarios razonables para incluir el momento de la visita, su propósito y el lugar al que se debe acceder:

- Se podrá proporcionar escolta hospitalaria si corresponde.
- Los representantes sindicales deben cumplir todas las reglas, de seguridad, salud y de otro tipo, que se aplican a los proveedores, visitantes o del público en general que tienen acceso a estas zonas.
- No se permite el acceso a las zonas de atención al paciente sin la escolta adecuada.

Distribución

Los representantes sindicales pueden traer materiales a la cafetería o a

las salas de reuniones preprogramadas para que los empleados los recojan en su tiempo no laboral o para proporcionárselos a los delegados sindicales para su distribución de acuerdo con el contrato, pero estos materiales no se dejarán en pilas desatendidas ni se darán a los empleados que estén trabajando;

Los delegados sindicales y los miembros designados del grupo negociador: durante su tiempo no laboral, podrán distribuir fliers directamente a los empleados que se encuentran en zonas donde no se trabaja (por ejemplo, la cafetería o la zona de descanso) en tiempo no laboral, siempre que la distribución no interfiera con la atención al paciente ni perturbe las operaciones. Los materiales impresos se podrán colocar en los contenedores designados que se colocarán en las salas de descanso para Distribución, Servicios Medioambientales, Servicio de Alimentación y Transportistas. En las siguientes unidades (laboratorios (excepto Mill Creek), admisión, historiales médicos y centro de maternidad familiar), se podrán colocar materiales impresos en el contenedor designado para la zona de buzón de correo del empleado de la unidad;

El Hospital no retirará los materiales del Sindicato de los contenedores designados;

No se pegará material de ningún tipo a las paredes;

Los materiales no se distribuirán a través de los buzones de correo de los empleados;

A menos que se disponga en este documento, los materiales no se dejarán en pilas desatendidas; si lo están, el Hospital podrá retirarlos;

El Hospital acuerda proporcionar un contenedor fijado a la pared para los folletos oficiales del Sindicato adyacentes al tablero de anuncios del Sindicato en cada campus.

Acuerdo

El presente Acuerdo de Protocolo es un suplemento del Convenio Colectivo (Collective Bargaining Agreement, CBA). No altera las condiciones del CBA. No sienta ningún precedente. El presente Acuerdo de Protocolo permanecerá vigente durante la vigencia del Convenio Colectivo vigente.

SINDICATO INTERNACIONAL DE
EMPLEADOS DE OFICINA Y
PROFESIONALES LOCAL NO. 8,
AFL-CIO

Por: [Firma]
Suzanne Mode
Gestor Comercial

Fecha: 22/04/2013

PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL
CENTER EVERETT

Por: [Firma]
Robert Sampson
Vicepresidente de Recursos
Humanos

Fecha: 13/06/2013

CARTA DE ENTENDIMIENTO
 ENTRE
 SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE OFICINA Y
 PROFESIONALES LOCAL NO. 8
 Y
 PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT

El Empleador, Providence Regional Medical Center Everett, y el Sindicato, Sindicato Internacional de Empleados de Oficina y Profesionales Local 8, por la presente acuerdan lo siguiente:

- 1) Las siguientes clasificaciones laborales están actualmente vacantes:

Clasificación laboral:	Grado de salario
Programador de catering	10
Auxiliar cardiovascular	13A
Auxiliar de datos clínicos	21A
Especialista de credenciales	25
Técnico de limpieza de equipos	21D
Trabajador de servicio de alimentos - Espresso Bar	01
Diseñador gráfico	28
Especialista de personal de laboratorio	23
Encargado de la sala de correo	09
Coordinador de personal médico de departamento de laboratorio	29
Coordinador de oficina	23A
Recepcionista	11A
Operador telefónico de imágenes médicas	11A

Si el Empleador decide contratar empleados en cualquiera de estos puestos, las partes acuerdan que dichos trabajos son puestos del grupo negociador y estarán sujetos a todos los términos y condiciones del Convenio Colectivo vigente en el momento de la contratación. Las partes acuerdan además que el grado salarial asignado a cada puesto anterior se aplicará a menos que se negocien otras tarifas entre el Empleador y el Sindicato.

- 2) Para el 31 de diciembre de 2016, las partes finalizarán la lista de clasificaciones relacionadas tal y como se describe en el Anexo "B"

del Convenio Colectivo. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo en cuanto a cualquier modificación propuesta por el Empleador o el Sindicato, el Anexo "B" vigente en el momento de la ratificación del contrato actual permanecerá sin cambios durante la duración del Convenio Colectivo 2015 - 2018.

Firmado en Everett, Washington, este día 31 de octubre de 2016.

SINDICATO INTERNACIONAL DE
EMPLEADOS DE OFICINA Y
PROFESIONALES LOCAL NO. 8,
AFL-CIO

Por: [Firma]
Suzanne Mode
Gestor Comercial

PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL
CENTER EVERETT

Por: [Firma]
Kathleen Groen
RN/Directora de Recursos
Humanos HRSPS

CARTA DE ENTENDIMIENTO
ENTRE
SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE OFICINA Y
PROFESIONALES LOCAL NO. 8
Y
PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT

El Empleador, Providence Regional Medical Center Everett, y el Sindicato, Sindicato Internacional de Empleados de Oficina y Profesionales Local 8, por la presente acuerdan lo siguiente:

1. Los empleados del grupo negociador contratados antes de 1998 mantendrán sus acumulaciones actuales de PTO;
2. Los empleados del grupo negociador contratados después del 4 de enero de 1998, recibirán dos (2) días de PTO de ocho (8) horas, prorrateados según su FTE, distribuidos anticipadamente en los segundos períodos de pago posteriores al 01/01/2020 y 01/01/2021;
3. Los empleados de PRMCE y del grupo negociador dividirán las primas de la Licencia Familiar y Médica Pagada de Washington de acuerdo con los montos legales.
4. Continuar con las horas de antigüedad y las acumulaciones de PTO mientras se encuentren en STD, la Licencia Familiar y Médica Pagada de Washington según el FTE asignado y la Licencia por paternidad pagada de PRMCE.
5. Estacionamiento: Los empleados del grupo negociador pagarán el estacionamiento bajo los mismos términos y condiciones que todos los demás grupos negociadores representados en PRMCE, con una fecha de entrada en vigor anticipada no anterior al 01/10/2023, a las siguientes tarifas:

\$25 al mes para un FTE de 0.6 y más;

\$15 al mes para un FTE de 0.50 y menos;

\$4 al día si los empleados no eligen estacionamiento mensual;

Los empleados con un FTE de 0.6 o superior que ganen \$22.00 por hora o menos pagarán la tarifa mensual a tiempo parcial.

El Hospital y el Sindicato también acuerdan solicitar conjuntamente la asistencia de las autoridades del gobierno local para mitigar la necesidad de estacionamiento pagado a través de rutas de autobús ajustadas u otros incentivos para promover el transporte público. Un miembro de este grupo negociador podrá ser incluido en el "Equipo de cuidadores involucrados de estacionamiento pagado y vehículos de ocupación única", que se ha establecido para participar en asuntos como beneficios de transporte, reembolsos por reclamos que involucran estacionamiento no disponible por parte de los pagadores mensuales, problemas de

seguridad y la viabilidad del traslado gratuito al hospital. El Hospital desarrollará un "Fondo de asistencia de estacionamiento pagado" ("Fondo"), que se financiará y otorgará a su discreción. Se desarrollará un formulario de solicitud simple a más tardar sesenta (60) días después de que el estacionamiento pagado entre en vigor. El Fondo y las solicitudes serán administrados por Recursos Humanos, o su designado.

6. Formación sobre todas las licencias médicas para el trabajo y la gerencia dentro de los sesenta (60) días posteriores a la ratificación del contrato.
7. Durante la vigencia del presente Acuerdo, los empleados elegibles del grupo negociador recibirán los mismos beneficios de transición de PTO y EIB y/o requisitos de estacionamiento, proporcionados a otros empleados de PRMCE, si esos beneficios de transición de PTO y EIB y/o requisitos de estacionamiento representan beneficios considerablemente mayores que los ofrecidos en esta Carta de Entendimiento. Cualquier medición de los beneficios de transición se realizará en función del impacto de cualquier beneficio de transición de PTO y EIB diferente en toda la unidad afectada en lugar de en cualquier miembro individual del grupo negociador. En caso de que haya una pregunta o preocupación sobre el impacto de cualquier beneficio diferente de transición de PTO, EIB y/o estacionamiento, el Sindicato y el Empleador se reunirán y discutirán la pregunta o preocupación y, si fuera necesario, revisarán el impacto de cualquier beneficio diferente de transición proporcionado a otros empleados de PRMCE.

Firmado en Seattle, Washington este día _____ de _____ de 2022.

SINDICATO INTERNACIONAL DE
EMPLEADOS DE OFICINA Y
PROFESIONALES LOCAL NO. 8,
AFL-CIO

Por: [Firma]
Patrick Pedersen
Representante Sindical

Fecha: 22/04/2013

PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL
CENTER EVERETT

Por: [Firma]
Maurice Lewin
Director de Recursos Humanos

Fecha: 13/06/2013

liuna#242/afl-cio

CARTA DE ENTENDIMIENTO

ENTRE

SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE OFICINA Y PROFESIONALES
LOCAL NO. 8

Y

PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT

Según la Carta de Entendimiento del 16 de noviembre de 2019 entre las partes, el Centro Médico Regional de Providence (Providence Regional Medical Center, PRMCE) y el Sindicato Internacional de Empleados de Oficina y Profesionales Local 8 (Office and Professional Employees International Union, OPEIU) acuerdan que los beneficios de transición de Licencia Pagada (Paid Time Off, "PTO") y el Banco de licencia por casos de enfermedad prolongada (Extended Illness Bank, "EIB") descritos en esa Carta de Entendimiento se modificarán de la siguiente manera:

Beneficios de transición de PTO y EIB

1. Todos los empleados representados por OPEIU Local 8 podrán usar su EIB acumulado de acuerdo con las condiciones del Convenio Colectivo vigente entre las partes hasta que dicho EIB se agote.
2. La sección 12.8 del contrato, relativa a la retirada del pago de EIB en el momento de la jubilación, permanecerá en vigor, excepto en lo que respecta al texto relativo a la continuación de la acumulación del EIB, que se modificará para reflejar que el EIB ya no se acumula.
3. Antes del 5 de julio de 2020, los empleados serán elegibles para participar en el programa de discapacidad de corta duración que las partes acordaron previamente, y que actualmente está en vigor en PRMCE para los cuidadores representados por OPEIU.

A partir del 5 de julio de 2020, dichos empleados serán elegibles para participar en un programa de discapacidad de corta duración modificado bajo los mismos términos y condiciones, excepto que, después del período de eliminación de siete (7) días, los empleados recibirán hasta ocho (8) semanas de continuación del pago al cien por ciento (100%) de la tasa base de pago más los diferenciales y primas aplicables, si los hubiera, y hasta diecisiete (17) semanas adicionales de continuación del pago al sesenta y seis y dos tercios por ciento (66.66%) de la tasa base de pago más los diferenciales y primas aplicables, si los hubiera. La participación estará sujeta a requisitos específicos de elegibilidad del plan y a la presentación a tiempo de la elección de beneficios. Como antes, los beneficios por discapacidad de corta duración se coordinan con el pago elegible disponible a través del Programa de Licencia Familiar y Médica Pagada de Washington para garantizar que un empleado reciba el cien por cien (100%) o un mínimo de sesenta y seis y dos tercios por ciento (66.66%) de su pago elegible, dependiendo de la duración de la licencia.

Sindicato Internacional de Empleados de
Oficina y Profesionales Local No. 8, AFL-
CIO

Por: [Firma]
Suzanne Mode Fecha: 01/07/2020
Gestor Comercial

Providence Regional Medical Center Everett

Por: [Firma]
Kathleen Groen Fecha: 03/07/2020
Directora de Recursos Humanos

CARTA DE ENTENDIMIENTO
ENTRE
PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT
Y
SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE OFICINA Y
PROFESIONALES LOCAL NO. 8

Técnicos de distribución y recepción

Tras la ratificación, las partes acuerdan que las clasificaciones de Técnico de distribución I, II y Técnico de recepción se volverán a clasificar en Técnico de distribución II y III únicamente, y el pago de cuidador se reajustará en consecuencia.

Además, en el momento de la ratificación, todos los Técnicos de distribución III actuales recibirán una bonificación en un solo pago equivalente al cinco por ciento (5%) de su pago en el momento de la ratificación (ajustes previos).

Firmado en Everett, Washington este día _____ de
_____ de 2022.

SINDICATO INTERNACIONAL
DE EMPLEADOS DE OFICINA Y
PROFESIONALES LOCAL NO. 8,
AFL-CIO

Por: [Firma]
Patrick Pedersen
Representante Sindical

PROVIDENCE REGIONAL
MEDICAL CENTER EVERETT

Por: [Firma]
Maurice Lewin
Director de Recursos Humanos

liuna#242/afl-cio

CARTA DE ENTENDIMIENTO
ENTRE
PROVIDENCE REGIONAL MEDICAL CENTER EVERETT
Y
SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE OFICINA Y
PROFESIONALES LOCAL NO. 8

Bajo Censo y Comité Obrero-Patronal

Las partes acuerdan que el asunto de bajo censo en lo que respecta a los trabajadores de agencia y viajeros puede ser incluido en la agenda del Comité Obrero-Patronal en cualquier momento durante la vigencia del acuerdo.

Firmado en Everett, Washington este día _____ de
_____ de 2022.

SINDICATO INTERNACIONAL
DE EMPLEADOS DE OFICINA Y
PROFESIONALES LOCAL NO. 8,
AFL-CIO

Por: [Firma]
Patrick Pedersen
Representante Sindical

PROVIDENCE REGIONAL
MEDICAL CENTER EVERETT

Por: [Firma]
Maurice Lewin
Director de Recursos Humanos

liuna#242/afl-cio