



Office and Professional Employees International Union  
2900 Eastlake Avenue E. #220 • Seattle, WA 98102 • (206) 441-8880 • 1-800-600-2433

---

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

**ENTRE**

**CASA LATINA**

**Y**

**SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE OFICINA Y  
PROFESIONALES LOCAL N.º 8, AFL-CIO**

**PARA EL PERÍODO**

**DEL 14 DE JUNIO DE 2023 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2025**

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

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
LOCAL 8 DE OPEIU – CASA LATINA

ÍNDICE

	<u>PÁGINA</u>
PREÁMBULO .....	1
ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO .....	1
ARTÍCULO 2 – AFILIACIÓN Y SEGURIDAD SINDICAL .....	1
ARTÍCULO 3 – DERECHOS DE LA DIRECCIÓN .....	3
ARTÍCULO 4 - CONTRATACIÓN Y TERMINACIÓN .....	3
ARTÍCULO 5 – ANTIGÜEDAD .....	5
ARTÍCULO 6 – DÍAS FESTIVOS .....	6
ARTÍCULO 7 – VACACIONES Y LICENCIAS .....	7
ARTÍCULO 8 - DEFINICIONES .....	10
ARTÍCULO 9 - CAMBIOS EN SISTEMAS O REGULACIONES Y CAPACITACIÓN .....	11
ARTÍCULO 10 – HORAS DE TRABAJO.....	12
ARTÍCULO 11 – SALUD Y BIENESTAR .....	13
ARTÍCULO 12 - DEDUCCIONES DE NÓMINA .....	13
ARTÍCULO 13 – ESQUEMA SALARIAL Y REMUNERACIÓN .....	14
ARTÍCULO 14 – PLAN DE JUBILACIÓN .....	15
ARTÍCULO 15 – NO DISCRIMINACIÓN .....	15
ARTÍCULO 16 – SEPARABILIDAD .....	16
ARTÍCULO 17 – SUCESORES .....	16
ARTÍCULO 18 – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS/ARBITRAJE .....	16
ARTÍCULO 19 – LÍNEAS DE PIQUETES .....	18
ARTÍCULO 20 – SALUD Y SEGURIDAD .....	18
ARTÍCULO 21 - COMITÉ DE RELACIONES LABORALES .....	18
ARTÍCULO 22 - IMPUESTO DE WASHINGTON CARES.....	19
ARTÍCULO 23 – TERMINACIÓN Y RENOVACIÓN .....	19

# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

## CASA LATINA

ESTE CONVENIO se celebra en Seattle, Washington, el 14 de junio de 2023, entre CASA LATINA, en lo sucesivo denominado el EMPLEADOR, y el SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE OFICINA Y PROFESIONALES LOCAL N.º 8, AFL-CIO, en lo sucesivo denominado el SINDICATO, con el propósito de establecer la escala de salario mínimo, el calendario de horas y las reglas y regulaciones generales entre el EMPLEADOR y el SINDICATO y para definir de forma clara las obligaciones mutuas entre las partes que intervienen en el presente.

### PREÁMBULO

CONSIDERANDO que las partes intervinientes desean cooperar para establecer condiciones que tiendan a asegurarles a los empleados un salario digno y condiciones de empleo justas y razonables, y para proporcionar métodos para la resolución justa y pacífica de todas las disputas que puedan surgir entre ellas, con el fin de asegurar el funcionamiento ininterrumpido del Empleador.

POR LO TANTO, ambas partes acuerdan mutuamente lo siguiente:

## ARTÍCULO 1

### RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

**Sección 1.1 UNIDAD DE NEGOCIACIÓN ACTUAL** El Empleador acuerda reconocer y por el presente reconoce al Sindicato como el agente de negociación colectiva único y exclusivo con respecto a las tarifas de pago, horas y todos los demás términos y condiciones de empleo para las unidades de negociación adecuadas que se establecen y describen en el presente de la siguiente manera: Todos los puestos regulares del Empleador, incluidos Especialistas, Asociados, Asistentes, Custodios, Organizadores, Coordinadores I y Coordinadores II.

Los Empleados no incluidos específicamente en este acuerdo incluyen: Director Ejecutivo, Directores, Moderadores, Promotores, Gerentes, Maestros y empleados en puestos confidenciales y de supervisión.

## ARTÍCULO 2

### AFILIACIÓN Y SEGURIDAD SINDICAL

**Sección 2.1 AFILIACIÓN Y SEGURIDAD SINDICAL** El Empleador acuerda que todos los empleados cubiertos por este Convenio, como condición para el empleo, deberán convertirse y conservar su estatus de miembros en regla del Sindicato dentro de los treinta y uno (31) días posteriores a la fecha efectiva de este Convenio.

**Sección 2.1(a) AFILIACIÓN Y SEGURIDAD SINDICAL** Además, el Empleador acuerda que todos los empleados nuevos contratados después de la fecha de entrada en vigencia de este Convenio, como condición para el empleo, deberán convertirse y conservar su estatus de miembros en regla del Sindicato dentro de los treinta y uno (31) días posteriores a la fecha de contratación.

**Sección 2.1(b) AFILIACIÓN Y SEGURIDAD SINDICAL** El Sindicato le proporcionará en un aviso escrito al Empleador en el que se informe que un empleado no adquirió ni conservó su afiliación al

Sindicato y le proporcionará al Empleador una copia del aviso final enviado al empleado afectado en donde se informa que no adquirió ni conservó su afiliación al Sindicato. En caso de que el empleado no pague o se niegue a pagar las cuotas y tarifas que adeuda dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la recepción de dicho aviso por parte del Empleador, el Empleador deberá despedir al empleado. Se pueden extender los plazos mencionados anteriormente por acuerdo mutuo entre el Empleador y el Sindicato.

**Sección 2.2 DEDUCCIÓN DE CUOTAS SINDICALES** Tras recibir autorización por escrito del empleado, en cada período de pago el Empleador deberá deducir las cuotas y tarifas de todos los miembros, según un esquema proporcionado por el Sindicato, y transferir ese monto al Sindicato dentro de los catorce (14) días calendario posteriores a cada nómina.

El Empleador deberá incluir el apellido, nombre de pila, inicial del segundo nombre, número de identificación del empleado, ingresos brutos, horas trabajadas, cuotas deducidas y tarifas de iniciación deducidas al remitir las cuotas al Sindicato.

**Sección 2.3 CONDICIONES ACTUALES** Ningún empleado actual que, antes de la fecha de este Convenio, estuviera recibiendo un salario, vacaciones o cualquier otro beneficio mejorado superior al establecido en este Convenio, para el trabajo que desempeñaba, sufrirá una reducción en dichos beneficios debido a la aplicación de este Convenio.

**Sección 2.4(a) ACCESO AL SINDICATO** El Representante Sindical tendrá permiso para ingresar a las instalaciones del Empleador cubiertas por este Convenio en cualquier momento razonable, con el propósito de investigar condiciones relacionadas con este Convenio. Siempre que sea posible, el Representante Sindical le notificará su visita al Empleador con al menos veinticuatro (24) horas de anticipación.

**Sección 2.4(b) ORIENTACIÓN PARA MIEMBROS NUEVOS DEL SINDICATO** El Empleador coordinará con el Representante Sindical designado una oportunidad para presentarse y proporcionar una breve descripción de Local 8 de OPEIU a los empleados del Sindicato recién contratados durante el tiempo de trabajo.

**Sección 2.5 DELEGADOS SINDICALES** El Empleador reconocerá al Delegado Sindical que muestre autoridad del Sindicato como un representante sindical debidamente acreditado que, al notificar al Empleador, puede investigar todas las quejas. La asistencia del Delegado Sindical a las reuniones de investigación y presentación de quejas con el Empleador será remunerada y considerada tiempo trabajado cuando estas reuniones se realicen durante el horario laboral regular del Delegado. La asistencia del Delegado Sindical a estas reuniones no será remunerada cuando no se realicen durante el horario laboral regular del Delegado. Los Delegados Sindicales deberán notificar con anticipación a su supervisor la necesidad de tomarse tiempo libre remunerado y asegurarse de que no interrumpa el funcionamiento del Empleador. Estas solicitudes no deberán ser denegadas sin justificación. Los Delegados deberán utilizar discreción, sensibilidad y juicio razonable al tratar con información confidencial.

**Sección 2.6 COMUNICACIÓN SINDICAL** Se le permitirá al Sindicato el uso del espacio en el tablón de anuncios y del correo electrónico de trabajo con el propósito de publicar avisos del Sindicato relacionados con las actividades generales del Sindicato y con la educación.

**Sección 2.7 PAQUETES PARA MIEMBROS NUEVOS** Al momento de la contratación, el Empleador proporcionará a todos los empleados nuevos un Paquete para Miembros Nuevos de OPEIU, que incluye una copia del Contrato del Sindicato y una Solicitud de Afiliación. Los paquetes para miembros nuevos podrán ser electrónicos o en papel y serán proporcionados por el Sindicato.

**Sección 2.8 ORIENTACIÓN PARA MIEMBROS NUEVOS DEL SINDICATO** Un Delegado Sindical y/o Representante Sindical tendrá permiso para reunirse con los empleados nuevos de la unidad de negociación durante treinta (30) minutos en horario laboral.

### ARTÍCULO 3

#### DERECHOS DE LA DIRECCIÓN

**Sección 3.1** El Empleador conserva todos los derechos para gestionar, dirigir y controlar su negocio en todos los aspectos, excepto en la medida en que estos derechos sean modificados expresa y específicamente por este Convenio. El Empleador acuerda que nada en este Artículo se interpretará como una renuncia a los derechos del Sindicato o de los empleados bajo la ley.

Excepto en la medida en que se limite expresamente por una disposición específica de este Convenio o por aplicación de la ley, el Sindicato acuerda que la gestión del negocio y la dirección de la fuerza laboral se llevan a cabo a discreción exclusiva y son la responsabilidad única del Empleador, sin que esto limite los derechos del Sindicato bajo la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA).

El Empleador se reserva y conserva de manera exclusiva todos sus derechos, funciones y prerrogativas de gestión, que incluyen, entre otros, el derecho a contratar empleados nuevos; a imponer medidas disciplinarias; a planificar, dirigir y controlar todo el funcionamiento del Empleador; a determinar las calificaciones, el tamaño y la composición de la fuerza laboral; y a llevar a cabo las funciones ordinarias y habituales de gestión.

**Sección 3.2** El Sindicato acuerda indemnizar y mantener indemne al Empleador de cualquier reclamo que pueda surgir de la aplicación de los Artículos 1, 2 y 12 de este acuerdo.

### ARTÍCULO 4

#### CONTRATACIÓN Y TERMINACIÓN

**Sección 4.1(a) PUBLICACIÓN DE OFERTAS DE TRABAJO** El aviso de todas las vacantes en la unidad de negociación será enviado por correo electrónico y será publicado en un tablón de anuncios designado que sea fácilmente accesible para los empleados y miembros de Casa Latina durante un período de cinco (5) días laborales antes de publicarlo externamente. El Empleador entrevistará a todos los solicitantes internos que cumplan con las calificaciones mínimas y presenten solicitudes dentro del proceso interno de cinco días (5) para empleos sindicales. Si ninguno califica, el Empleador podrá entonces entrevistar a candidatos externos. A un empleado que solicite un puesto y no sea seleccionado para una entrevista, o sea seleccionado para una entrevista y no sea contratado para el puesto, se le notificará esta decisión y el motivo por el cual no fue seleccionado. Esto lo hará el supervisor a cargo de la contratación. El Empleador está comprometido en ayudar a los empleados en su desarrollo profesional.

**Sección 4.1(b) CONTRATACIÓN INTERNA** El Empleador está comprometido en el desarrollo de empleados que sean un reflejo de los clientes a los que presta servicios y continúa trabajando para aumentar la diversidad de líderes en Casa Latina.

Un empleado contratado para un puesto superior recibirá, como mínimo, un aumento salarial del tres por ciento (3%) más cualquier aumento por antigüedad al que el empleado tenga derecho y recibirá dicho salario de inmediato.

**Sección 4.1(c) CONTINUIDAD DE SERVICIO** Para ser elegible para la continuidad de servicio, un empleado debe haber trabajado originalmente al menos doce (12) meses consecutivos y haber renunciado a su empleo con el aviso adecuado o haber sido despedido temporalmente y ser elegible para ser recontratado. Si el empleado es recontratado dentro de un (1) año, se le acreditará su tiempo trabajado anteriormente y se lo colocará en el escalafón salarial apropiado y se le acreditará la tasa de acumulación de licencia personal. Esto no afecta la antigüedad a menos que el empleado regrese del despido dentro de un (1) año.

**Sección 4.2 NOTIFICACIÓN** El Empleador deberá notificar al Sindicato sobre los empleados nuevos antes del día quince (15) de cada mes, siempre que los empleados estén cubiertos por el Artículo 1, al proporcionar el nombre del empleado, dirección, fecha de nacimiento, clasificación del puesto, tarifa salarial, fecha de contratación, dirección de correo electrónico laboral y, si la información es proporcionada por el empleado, dirección de correo electrónico personal y número de teléfono personal. El Empleador también proporcionará una lista de cualquier terminación dentro de la unidad de negociación.

**Sección 4.3 PERÍODO DE PRUEBA** Los empleados regulares a tiempo completo y a tiempo parcial serán contratados en un período de prueba durante los primeros noventa (90) días calendario. La terminación o medida disciplinaria durante este período no estará sujeta al procedimiento de quejas.

**Sección 4.4(a) MEDIDAS DISCIPLINARIAS PROGRESIVAS/CAUSA JUSTIFICADA** Ningún empleado estará sujeto a medidas disciplinarias o será despedido excepto que haya una causa justa para hacerlo. El Empleador deberá utilizar un sistema uniforme de medidas disciplinarias progresivas que incluya asesoramiento verbal, advertencias escritas, período de prueba y/o suspensiones que pueden incluir hasta la terminación laboral. Estos son procedimientos sugeridos y variarán según la naturaleza y gravedad del incidente. El nivel de medida disciplinaria impuesta se basa en el acto que dio lugar a dicha medida. Los principios de causa justificada se aplican en todos los niveles de medida disciplinaria. El empleado puede solicitar representación sindical para estar presente en una reunión de investigación según la Sección 4.6. Tras la terminación laboral, un empleado recibirá un aviso por escrito por parte del Empleador o de los agentes del Empleador, mediante solicitud escrita, en donde se indique la causa de la terminación laboral.

**Sección 4.4(b) AVISOS DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS** Todas las medidas disciplinarias progresivas deberán realizarse 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 le solicitará al empleado que firme la acción disciplinaria escrita con el propósito de reconocer la recepción, pero la firma del empleado no se interpretará como una admisión de culpabilidad o conformidad con la reprimenda. El empleado tendrá la oportunidad de leer, firmar y adjuntar una respuesta escrita a cualquier advertencia escrita o aviso disciplinario colocado en su expediente personal. Si a un empleado no se le otorgan los derechos proporcionados en esta Sección, dicho aviso disciplinario escrito no se utilizará contra el empleado en ninguna acción disciplinaria futura. El nivel de gravedad de un incidente determinará si se utilizarán o no las declaraciones de asesoramiento previas en acciones disciplinarias posteriores.

**Sección 4.4(c) EXPEDIENTES DE PERSONAL** Los Empleados podrán examinar sus expedientes de personal durante el horario laboral.

**Sección 4.4(d) EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO** Cada empleado deberá reunirse con su supervisor y recibir una evaluación de desempeño antes de que termine el período de prueba y una vez por año a partir de entonces, durante los meses de agosto y septiembre. La evaluación de desempeño incluirá comentarios sobre el desempeño laboral, analizará expectativas y logros y

establecerá metas para el desarrollo profesional.

**Sección 4.5 DERECHOS DE LOS EMPLEADOS** Un empleado puede tener presente a un Representante Sindical y/o Delegado Sindical en cualquier reunión con representantes de la dirección que involucren medidas disciplinarias o cuando un empleado crea razonablemente que una investigación dará como resultado una acción disciplinaria. El Empleador informará al empleado antes de esta reunión que es una reunión de investigación que puede dar lugar a una acción disciplinaria. El Empleador deberá incentivar a los gerentes a que informen al empleado de este derecho antes de llevar a cabo cualquier reunión de este tipo. Si el empleado desea representación sindical en esta reunión, deberá notificar al Empleador en ese momento y se le proporcionará un tiempo razonable para organizar la representación sindical en la reunión. En ningún caso se convocará la reunión en el día libre planificado del empleado, salvo que se haga por acuerdo mutuo.

**Sección 4.6 AVISO DE TERMINACIÓN** El aviso de terminación o el pago realizado en lugar del aviso será el siguiente, excepto en casos de terminación por causa justificada o por actividad ilegal que descalifique a un empleado para realizar ciertos tipos de trabajo según lo definido por las leyes federales o del estado:

Menos de 90 días calendario de empleo .....no se requiere aviso previo

Noventa días calendario o más .....dos semanas de aviso o dos semanas de pago

**Sección 4.7 POLÍTICAS DEL EMPLEADOR** En la medida en que las políticas de empleo de Casa Latina no entren en conflicto con este Convenio, se aceptarán como políticas de trabajo. En caso de que exista un conflicto, el Convenio prevalecerá. Si una política relacionada con salarios, beneficios o condiciones laborales no está cubierta en este acuerdo, el Empleador deberá notificar por escrito al Sindicato sobre la política nueva o el cambio de política con al menos cuatro (4) semanas de anticipación a la implementación.

## ARTÍCULO 5

### **ANTIGÜEDAD**

**Sección 5.1 APLICACIÓN** La antigüedad se calculará desde la primera fecha de contratación en cualquier puesto en Casa Latina. En los casos en los que las capacidades sean iguales, se analizará la antigüedad en las recontrataciones, traslados y ascensos. La antigüedad será el factor determinante en despidos temporales, preferencias de vacaciones y cambios de turno. La antigüedad continuará durante un período de doce (12) meses durante el despido. Para ser recontratado, el empleado debe proporcionar al Empleador una dirección postal actual, dirección de correo electrónico y número de teléfono.

**Sección 5.2 PÉRDIDA DE ANTIGÜEDAD** Un empleado perderá sus derechos de antigüedad por cualquiera de los siguientes motivos: Renuncia voluntaria, despido por causa justificada, no presentarse a trabajar después de un despido temporal dentro de los diez (10) días laborales posteriores al aviso para regresar al trabajo. El aviso se enviará por correo certificado con acuse de recibo solicitado y por correo regular a la última dirección conocida del empleado.

**Sección 5.3(a) REINCORPORACIÓN DESPUÉS DE UN DESPIDO TEMPORAL** Luego de la recontratación, el Empleador lo hará por orden de antigüedad.

**Sección 5.3(b)** El último empleado despedido temporalmente de un puesto será el primero en ser

reincorporado a ese puesto antes de considerar traslados internos o ascensos o candidatos externos.

**Sección 5.3(c)** El Empleador deberá dar al menos treinta (30) días de aviso previo del despido al Sindicato y a los empleados afectados, siempre que el despido temporal sea el resultado de la pérdida de fondos para los cuales el Empleador haya recibido al menos treinta (30) días de aviso.

**Sección 5.3(d)** Si no hay vacantes en el puesto del cual el empleado fue despedido temporalmente, en caso de que el empleado despedido solicite otro puesto, el empleado tendrá preferencia sobre todos los demás solicitantes, siempre que el empleado despedido temporalmente tenga las calificaciones para desempeñar el trabajo con orientación. Las calificaciones se determinarán a través del proceso de solicitud, entrevista y verificación de referencias. Los empleados despedidos temporalmente serán contratados para puestos vacantes para los que estén calificados, a menos que se identifique un problema durante el proceso de contratación que afecte su capacidad para desempeñar con éxito las responsabilidades del puesto.

**Sección 5.3(e)** Bajo ninguna circunstancia el Empleador contratará del mercado abierto mientras haya empleados despedidos temporalmente con las calificaciones para desempeñar las funciones del puesto, que estén listos, dispuestos y sean capaces de ser reincorporados.

**Sección 5.4 INDEMNIZACIÓN** Además de cualquier beneficio requerido por la Ley WARN u otra ley federal o del estado aplicable, los empleados despedidos temporalmente por falta de trabajo tendrán derecho a lo siguiente:

- a) **Beneficios Médicos:** El Empleador proporcionará un pago único de \$625 que el Empleado puede optar por aplicar a la elección de cobertura COBRA, si corresponde, a la compra de un seguro médico en el Mercado, o para cualquier otro propósito.
- b) **Preferencia de Trabajo:** De acuerdo con las Secciones 5.3(c) y 5.3(d), todos los empleados despedidos temporalmente tendrán preferencia sobre los solicitantes externos para puestos vacantes en Casa Latina siempre que el empleado tenga las calificaciones para desempeñar el trabajo con orientación. Las calificaciones se determinarán a través del proceso de solicitud, entrevista y verificación de referencias. Bajo ninguna circunstancia el Empleador contratará del mercado abierto mientras haya empleados despedidos temporalmente con las calificaciones para desempeñar las funciones del puesto estén listos para ser reincorporados.
- c) **Licencia Personal:** Al desvincularse de la organización, los empleados despedidos temporalmente recibirán el pago de su saldo de vacaciones de hasta 160 horas.
- d) **Indemnización:** Una (1) semana de salario por cada año de servicio.

## ARTÍCULO 6

### DÍAS FESTIVOS

**Sección 6.1 DÍAS FESTIVOS REMUNERADOS** Los siguientes días se considerarán días festivos legales y serán concedidos sin deducción de salario:

Año Nuevo	Día de los Pueblos Indígenas
Día de Martin Luther King Jr.	Día de los Veteranos
Día de los Presidentes	Día de Acción de Gracias
Día de los Caídos	Día de la Herencia de los Nativos

	Americanos (el día después de Acción de Gracias)
<i>Juneteenth</i>	Día antes de Navidad
Día de la Independencia	Navidad
Día del Trabajo	

Los días festivos no pueden trasladarse al año siguiente.

Casa Latina les permitirá a los empleados tomar hasta seis (6) días adicionales con goce de sueldo para celebrar días festivos religiosos o personales que sean importantes para el empleado. Estos días personales están disponibles para los empleados de la unidad de negociación que hayan completado al menos tres (3) meses consecutivos de trabajo y hayan recibido la aprobación del Empleador. Los días personales se prorratan según la fecha de contratación durante el primer año de empleo y según las horas trabajadas para los empleados a tiempo parcial. Los días personales no pueden trasladarse al año siguiente.

**Sección 6.2 PAGO POR DÍAS FESTIVOS** En general, no se requerirá que los Empleados se presenten a trabajar en un día festivo. Los Empleados que estén obligados a trabajar en un día festivo recibirán el doble de su tarifa de pago regular por todas las horas trabajadas en el día festivo. La antigüedad será el factor determinante si más de un empleado está calificado para realizar el trabajo. El empleado con mayor antigüedad será el primero en poder aceptar o rechazar el pago doble.

**Sección 6.3 CELEBRACIÓN DE DÍAS FESTIVOS** Si alguno de los días festivos mencionados anteriormente cae un día sábado, el día festivo será el viernes anterior. Si el día festivo cae un día domingo, el lunes siguiente se considerará el día festivo.

**Sección 6.4 CIERRE DE INVIERNO** Todos los empleados de la unidad de negociación tendrán la semana libre entre el 24 de diciembre y el 1 de enero con goce de sueldo y no estarán obligados a presentarse a trabajar.

**Sección 6.5 DÍA FESTIVO DURANTE VACACIONES** En caso de que un día festivo contemplado en este Convenio caiga durante las vacaciones de un empleado, dicho empleado recibirá un pago por el día festivo en lugar de un pago por vacaciones.

**Sección 6.6 PAGO POR DÍA FESTIVO PARA EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL** El pago por día festivo se prorratará para los empleados a tiempo parcial en función de su equivalencia de tiempo completo (FTE) planificado semanalmente. Los empleados a tiempo parcial serán remunerados por dichos días festivos, independientemente de si tienen planificado trabajar en un día festivo; siempre que la combinación de horas de trabajo reales y horas de día festivo no exceda el número de horas que se planifica que el empleado normalmente trabaje.

## ARTÍCULO 7

### **VACACIONES Y LICENCIAS**

**Sección 7.1 USO DE LA LICENCIA** Las vacaciones son el tiempo utilizado para los fines personales del empleado, incluido, entre otros, el tiempo libre para descanso y relajación. Las vacaciones se acumulan cada mes y pueden tomarse a medida que se acumulan. Todo uso de vacaciones debe ser aprobado por el Empleador y pueden tomarse en incrementos de quince (15) minutos.

**Sección 7.2(a) TASAS DE ACUMULACIÓN** Una vez al año, los empleados obtienen vacaciones

de la siguiente manera:

1.º y 2.º año de empleo:	24 días
3.º año de empleo y años posteriores:	28 días

Los empleados a tiempo parcial obtendrán vacaciones de manera prorrateada.

Las tasas de acumulación de tiempo de vacaciones mencionadas serán efectivas a partir del primer día del mes siguiente a la ratificación.

**Sección 7.2(b) TRASLADO DE VACACIONES** Los Empleados pueden trasladar hasta el cincuenta por ciento (50%) de su acumulación actual de vacaciones de la siguiente manera:

1.º y 2.º año de empleo:	Hasta 12 días
3.º año de empleo y años posteriores:	Hasta 14 días

**Sección 7.2(c) PLANIFICACIÓN DE VACACIONES** Los Empleados deberán proporcionar un aviso con la mayor antelación posible sobre sus planes de vacaciones. El Empleador hará todo lo posible por organizar las solicitudes de licencia. El aviso previo requerido depende de la duración de las vacaciones planificadas, a saber:

- Para solicitudes de vacaciones de cuatro (4) días consecutivos o menos, los empleados deben informar a su supervisor con al menos una (1) semana de anticipación y obtener la aprobación por escrito del supervisor.
- Para solicitudes de vacaciones de cinco (5) días consecutivos o más, los empleados deben informar a su supervisor con al menos cuatro (4) semanas de anticipación y obtener la aprobación por escrito del supervisor.
- Según la antigüedad, los empleados tendrán preferencia a la hora de seleccionar tiempo libre de vacaciones. Una vez que una solicitud de tiempo de vacaciones sea aprobada por escrito por el supervisor del empleado, la solicitud de ese empleado prevalecerá sobre la antigüedad.

**Sección 7.2(d) PAGO DE VACACIONES LUEGO DE LA RENUNCIA** Al desvincularse de la organización, los empleados que proporcionen al menos dos semanas de aviso recibirán el pago de su saldo de vacaciones de hasta 80 horas. Las licencias por enfermedad y los días personales no se pagarán tras la desvinculación. Si un empleado no puede proporcionar un aviso con dos (2) semanas de anticipación debido a circunstancias imprevistas, el Director Ejecutivo tendrá derecho a renunciar al período de aviso de dos (2) semanas.

**Sección 7.3(a) LICENCIA POR ENFERMEDAD** Los empleados regulares a tiempo completo obtienen un (1) día de licencia remunerada por enfermedad por mes, y dicho día se compone de ocho (8) horas. Los empleados a tiempo parcial son elegibles para licencia remunerada por enfermedad de manera prorrateada. La licencia acumulada puede usarse después de 90 días calendario de empleo. El traslado de tiempo está limitado a 40 horas por año. De acuerdo con la ordenanza de Tiempo Remunerado por Enfermedad y Asuntos de Seguridad (PSST) de Seattle, Casa Latina es un empleador de Nivel 1. A menos que sea una emergencia, los empleados deberán llamar a su supervisor al menos ½ hora antes de su horario laboral planificado para notificarle del uso de la licencia por enfermedad, cuando sea posible. El supervisor del empleado debe aprobar con anticipación la licencia por enfermedad. La licencia por enfermedad puede tomarse en incrementos de 15 minutos y no se considera horas trabajadas para el cálculo de horas extras.

**Sección 7.3(b) USO DE LICENCIA POR ENFERMEDAD** La licencia por enfermedad será

aprobada por el Empleador para los siguientes propósitos: Examen médicos, dentales, de la visión y/o tratamiento y cirugía; enfermedad y recuperación del empleado, cónyuge/pareja del empleado, cuidado de los hijos/hijastros del empleado, cuidado de los padres, de los padres del cónyuge/pareja, de los hermanos y nietos del empleado. A cada empleado se le concederá licencia por enfermedad para una afección de salud grave, según lo establecido en las leyes federales y del estado. Los empleados que deban ausentarse deberán notificar de inmediato al Empleador de su incapacidad para presentarse a trabajar para que se puedan hacer los ajustes necesarios en las asignaciones laborales y asegurar la continuidad ordenada del negocio del Empleador. Si la enfermedad/lesión supera los cinco (5) días laborales o si se sospecha que hubo un abuso de la licencia por enfermedad, el Empleador se reserva el derecho de exigir un certificado médico u otra prueba satisfactoria comparable de la incapacidad del empleado para trabajar.

**Sección 7.4 LUTO** Cualquier empleado regular que sufra la muerte de un familiar directo o que un empleado o la cónyuge o pareja doméstica de un empleado padezca un aborto espontáneo o parto sin vida, se le permitirá hasta cinco (5) días laborales de licencia con goce de sueldo a su tarifa regular. Familiar directo se define como padre, madre, hermana, hermano, esposa, esposo, pareja, hijo, hija, padrastro, madrastra, hijastro, hijastra, familia política, pareja, nieto, nieta, abuelo, abuela, o una persona con la que tenga una relación familiar cercana (a discreción de Recursos Humanos).

**Sección 7.5(a) TIPOS DE LICENCIAS** El Empleador cumplirá con los términos y condiciones aplicables de todas las leyes federales, del estado de Washington y locales sobre licencias, que incluyen, entre otras:

1. Licencia Familiar y Médica Remunerada de WA;
2. Ley de Cuidado Familiar de WA;
3. Ley Federal de Licencia Familiar y Médica;
4. Licencia para Víctimas de Violencia Doméstica, Ataque Sexual y Acoso;
5. Licencia para Cónyuges de Personal Militar Desplegado;
6. Licencia para Personal de Servicios de Emergencia;
7. Ordenanza de Tiempo Remunerado por Enfermedad y Asuntos de Seguridad de Seattle;
8. Ley de Licencia Remunerada por Enfermedad de WA I-1433.

Siempre que sea previsible, las solicitudes de licencia bajo las disposiciones anteriores deberán ser presentadas al Director Ejecutivo o a la persona que designe con al menos treinta (30) días de anticipación a la fecha en que se espera que comience la licencia.

**Sección 7.5(b) LICENCIAS DEL ESTADO DE WASHINGTON** Casa Latina apoya a las familias con buenos hábitos saludables. El Empleador cumplirá con todas las disposiciones de licencia obligatorias por el estado, incluidas la Ley de Licencia Familiar y Médica Remunerada de WA, la ley de Licencia Remunerada por Enfermedad de WA y cualquier regulación relacionada con las afecciones relacionadas con el embarazo y el parto para empleadas elegibles.

**Sección 7.5(c) LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA REMUNERADA DE WASHINGTON** Se otorgará a los Empleados hasta doce (12) semanas de licencia familiar remunerada para cuidar y formar un vínculo con un niño menor de dieciocho (18) años dentro de los doce (12) meses posteriores al nacimiento, adopción o colocación del niño, y para cuidar de sí mismo, un dependiente, cónyuge, pareja doméstica o padre o madre con una enfermedad o lesión grave. Se dispondrá de dos (2) semanas adicionales de licencia cuando la licencia sea la consecuencia de complicaciones del embarazo. Los Empleados son elegibles para hasta dieciséis (16) semanas de licencia cuando se combinan la licencia familiar y médica. Por ejemplo, una madre embarazada podría usar ocho (8) semanas de licencia médica para hacer reposo en cama. Luego, la madre podría usar ocho (8) semanas adicionales de licencia familiar después del parto para cuidar y formar un vínculo con el

nuevo hijo. Los beneficios médicos y bienestar continuarán en plena vigencia durante dicha licencia, pero los empleados no acumularán vacaciones ni licencias por enfermedad mientras estén de licencia. Los Empleados siguen siendo responsables de pagar la parte que les corresponde de los beneficios médicos y bienestar durante la licencia conforme al Artículo 11.

Los Empleados serán remunerados mientras estén de licencia, según lo aprobado por el Departamento de Seguridad en el Empleo del estado de Washington. El Empleado pagará la parte que le corresponde de la prima conforme a la ley. El Empleador pagará la parte que le corresponde de la prima para cada empleado de la unidad de negociación si así lo exige la ley. Un empleado puede optar por usar su licencia por enfermedad acumulada para complementar la remuneración del estado al tomar la Licencia Familiar y Médica Remunerada de Washington.

**Sección 7.6 LICENCIA MILITAR** Las solicitudes de licencia por obligaciones militares serán otorgadas según lo exijan las leyes federales y del estado.

**Sección 7.7 PAGO POR SERVIR COMO JURADO** Después de completar noventa (90) días calendario, los empleados que sean convocados para servir en un jurado o que sean citados como testigos serán excusados del trabajo durante los días en deban acudir allí y serán remunerados a su tarifa regular por hasta cinco (5) días laborales. Sin embargo, cualquier empleado convocado para el servicio de jurado que sea excusado temporalmente de asistir al tribunal debe presentarse en el lugar de trabajo y trabajar al menos la mitad (1/2) de su jornada laboral normal.

**Sección 7.8 LICENCIA SINDICAL** El Empleador permitirá que los empleados de la unidad de negociación asistan a eventos, conferencias y/o capacitaciones patrocinadas por el Sindicato, sujeto a la Sección 7.2(c) Planificación de Vacaciones. Los Empleados pueden usar tiempo libre no remunerado en lugar de tiempo de vacaciones acumulado.

**Sección 7.9 LESIONES EN EL TRABAJO** Cuando un empleado se lesione en el trabajo, se le pagará por el resto de la jornada laboral, lo cual no se contabilizará como licencia por enfermedad. A solicitud por escrito del empleado, el pago de la licencia por enfermedad puede usarse para complementar los beneficios del seguro industrial en una cantidad igual a la diferencia entre la remuneración a la que tiene derecho bajo la Ley de Seguro Industrial y el salario regular de Casa Latina. Cualquier tiempo de vacaciones acumulado puede usarse de la misma manera después de que se agote la licencia por enfermedad acumulada. Los Empleados que estén incapacitados temporalmente y estén siendo remunerados a través del seguro industrial tienen derecho a seguir recibiendo los beneficios médicos y de seguro de vida normales. Sin embargo, la licencia por enfermedad y las vacaciones solo se acumularán por las horas en que el empleado en estatus de pago de Casa Latina.

## ARTÍCULO 8

### **DEFINICIONES**

**Sección 8.1 EMPLEADOS REGULARES** Un empleado regular es aquel cuyo empleo se considera continuo y que fue contratado con ese entendimiento. Un empleado regular que haya estado empleado por el Empleador durante al menos veinte (20) horas por semana durante un período de un (1) mes tendrá derecho a todos los beneficios conforme a los términos del Convenio acumulados desde la fecha de empleo.

**Sección 8.2 EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL** Un empleado que trabaje veinte (20) horas o más por semana, pero menos de cuarenta (40) horas por semana, será elegible para contribuciones a la jubilación, beneficios médicos/dentales y vacaciones y licencia por enfermedad prorrateadas.

**Sección 8.3 NO DESPLAZAMIENTO DE EMPLEADOS REGULARES/HORAS ADICIONALES** El Empleador acuerda que no se contratarán empleados temporales/suplentes con el propósito de desplazar a empleados regulares a tiempo completo o evitar llenar puestos a tiempo completo o a tiempo parcial regular.

El Empleador está comprometido a proporcionar horas adicionales a los Empleados actuales siempre que sea posible, siempre y cuando el empleado esté calificado para dicho trabajo. Los empleados de la unidad de negociación tendrán el primer derecho a rechazar las horas extra.

**Sección 8.4 EMPLEADO NO EXENTO** Un empleado no exento es aquel que debe ser remunerado por hora por todas las horas trabajadas. Los empleados no exentos recibirán pago por horas extra a razón de una vez y media (1 ½) de su tarifa regular por todas las horas trabajadas que superen las cuarenta (40) en una semana laboral. Los Empleados que trabajen después de su turno planificado regularmente pueden ajustar ese tiempo dentro de la misma semana laboral, sujeto a la aprobación del supervisor.

**Sección 8.5 EMPLEADOS EXENTOS** Un empleado exento es aquel que cumple con los criterios de exención de la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA) y la Ley de Salario Mínimo del estado de Washington, como ser un empleado ejecutivo, administrativo o profesional legítimo. Los empleados exentos son remunerados con salarios acordes con sus puestos y no reciben pago por horas extra.

## ARTÍCULO 9

### **CAMBIOS EN SISTEMAS O REGULACIONES Y CAPACITACIÓN**

**Sección 9.1 PÉRDIDA DE PUESTOS** En los casos en que los puestos se eliminen debido a la automatización o cambios en el sistema, se dará toda la consideración posible a trasladar a los empleados a trabajos comparables. También se considerará ampliamente capacitar a los empleados actuales para operar cualquier equipamiento nuevo instalado como resultado de estos cambios.

**Sección 9.2 NUEVOS PUESTOS** En caso de se propongan cambios tecnológicos, como la introducción de equipos de procesamiento de datos o computadoras, cualquier nuevo puesto creado en la unidad de negociación debido a la instalación de dicho equipo se ofrecerá a los empleados dentro de la unidad de negociación colectiva, en función de la antigüedad y las calificaciones, antes de contratar a personas desde fuentes externas.

**Sección 9.3 CAPACITACIÓN** En caso de que sean necesarios programas de capacitación para que los empleados califiquen para puestos que se creen como resultado de la automatización, el Empleador acuerda proporcionar la capacitación inicial proporcionada por el proveedor para operar el equipamiento nuevo a cargo del Empleador, para aquellos empleados que deseen aceptar empleo en los puestos automatizados resultantes. A los Empleados que vayan a ser desplazados, se les dará la primera oportunidad de calificar para los puestos nuevos antes de que se contrate a personas ajenas a la unidad de negociación para ocupar los puestos resultantes.

**Sección 9.4 CAPACITACIÓN DEL PERSONAL** Casa Latina está comprometida con la capacitación del personal y, cuando sea posible, ofrecerá oportunidades de capacitación al personal dentro de los límites del presupuesto.

Para el año calendario 2023 y cada año posterior, el Empleador asignará fondos de al menos \$450 por empleado de la unidad de negociación (prorratedo para empleados a tiempo parcial) para aumentar los presupuestos de capacitación del programa, que se utilizarán para la educación del personal.

Cualquier taller, seminario, clase u otra capacitación que aumente directamente las habilidades y conocimientos laborales del empleado debe ser aprobada previamente por el supervisor. El empleado será remunerado a la tarifa de pago habitual mientras asista a dichas oportunidades educativas.

## ARTÍCULO 10

### HORAS DE TRABAJO

**Sección 10.1 ESTATUS SEGÚN LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO** El Empleador y el Sindicato acuerdan que los empleados exentos y no exentos cubiertos por este Convenio serán determinados según la Ley de Normas Justas de Trabajo y la Ley de Salario Mínimo de Washington.

### **Sección 10.2 EMPLEADOS NO EXENTOS (POR HORA)**

**Sección 10.2(a)** Las horas de trabajo de los empleados no exentos son determinadas por el Empleador según las necesidades del departamento y/o del cliente. Las horas del empleado se determinan según los requisitos del puesto como se indica en la descripción del trabajo. Los Empleados que deseen trabajar en horarios flexibles pueden hacerlo con la aprobación de su supervisor. El horario normal de operación es de 6:00 a. m. a 9:00 p. m. de lunes a viernes, y de 6:00 a. m. a 3:00 p. m. los sábados. La semana laboral es de lunes a domingo.

**Sección 10.2(b)** Todas las horas extras de los empleados no exentos deberán ser aprobadas previamente por el supervisor o la persona que designe, siempre que sea posible.

**Sección 10.2(c)** Los empleados no exentos obtendrán un pago por horas extra a una tarifa de una vez y media (1 ½) el valor de las horas trabajadas que superen las cuarenta (40) horas semanales. El tiempo que se paga pero no se trabaja no contará para determinar y calcular horas extra, a menos que un empleado no pueda ajustar las horas trabajadas por encima de las cuarenta (40) dentro de la semana siguiente.

**Sección 10.2(d)** Para los empleados no exentos, todas las horas trabajadas en un evento o asignación regular en el sexto (6.º) día consecutivo se pagarán a una vez y media (1 ½) de la tarifa regular del empleado. Cualquier día consecutivo adicional trabajado después del sexto (6.º) día se pagará al doble de la tarifa regular del empleado.

**Sección 10.2(e)** Un empleado puede rechazar una asignación de trabajo fuera de su horario planificado regularmente si se le proporciona un aviso con menos de cuarenta y ocho (48) horas de antelación.

**Sección 10.3 PAGO POR PRESENTARSE A TRABAJAR** Un empleado que sea llamado a presentarse a trabajar recibirá un mínimo de cuatro (4) horas de pago a la tarifa regular. Los Empleados que sean llamados de nuevo a trabajar recibirán un mínimo de cuatro (4) horas de pago a una vez y media (1 ½) de la tarifa regular para empleados no exentos.

**Sección 10.4 PAGO POR CENA** Un empleado que esté obligado por el Empleador a trabajar dos (2) horas o más después del cierre de su jornada laboral regular, o un empleado que sea liberado al cierre de su jornada laboral regular y se le indique que regrese al trabajo, tendrá derecho a \$36 para cubrir la cena o, en su lugar, se le proporcionará la cena por parte del Empleador a discreción del Empleador.

**Sección 10.5 ALMUERZO** Los empleados no exentos deben tomar sus períodos de almuerzo no menos de dos (2) ni más de cinco (5) horas después del inicio de su turno. Los períodos de almuerzo

no pueden ser de menos de media hora ni de más de una hora de duración. Los períodos de almuerzo no son remunerados para los empleados no exentos.

**Sección 10.6 DESCANSOS** Se permitirán períodos de descanso diarios de quince minutos cada uno por cada cuatro (4) horas consecutivas de tiempo de trabajo para los empleados no exentos. Los empleados no exentos deben tomar un descanso si trabajan tres (3) horas consecutivas o más. Los períodos de descanso son remunerados.

**Sección 10.7 ROTACIÓN DE HORAS EXTRA** Las horas extra se distribuirán de manera tan equitativa como sea posible entre los empleados calificados para realizar el trabajo.

## ARTÍCULO 11

### **SALUD Y BIENESTAR**

**Sección 11.1 COBERTURA/PARTICIPACIÓN EN PRIMAS** Los empleados que trabajen al menos veinte (20) horas por semana son elegibles para la cobertura bajo los planes médicos y dentales ofrecidos por el Empleador. De acuerdo con los proveedores de seguros con los que el Empleador contrata, dichos beneficios comienzan el primer día del mes siguiente a los treinta (30) días de empleo.

- a) Cobertura Médica y Dental. Los costos, incluidos deducibles, copagos, coseguro, máximos de gastos, etc., para los planes de beneficios médicos y dental deben permanecer sin cambios durante la vigencia de este Convenio. El Empleador pagará el noventa por ciento (90%) de la prima del seguro médico (utilizando el costo promedio) y el noventa por ciento (90%) de la prima dental real, y el sesenta por ciento (60%) de la prima real para la cobertura de cada dependiente.

**Sección 11.2 CONSERVACIÓN DE BENEFICIOS** En caso de que sea necesario un aumento en la tasa de contribución para mantener el programa actual de beneficios, o si se seleccionan proveedores diferentes para ofrecer beneficios, el Sindicato y el Empleador acuerdan reunirse y resolver el asunto dentro de los treinta (30) días posteriores al aviso del aumento o de la información sobre el cambio de proveedores, o antes si el Empleador tiene información relevante. Las partes podrán acordar mutuamente que se prorrogue este plazo.

**Sección 11.3 COMPENSACIÓN POR ACCIDENTES LABORALES** Todos los empleados estarán cubiertos bajo la Ley de Seguro Industrial del estado de Washington.

## ARTÍCULO 12

### **DEDUCCIONES DE NÓMINA**

**Sección 12.1 CUOTAS** El Empleador deberá deducir las cuotas sindicales mensuales del salario de cada miembro cubierto por el Convenio que presente voluntariamente un formulario de autorización de deducción de cuotas. El Empleador deberá enviar el dinero de las cuotas al Sindicato antes del 14 de cada mes.

**Sección 12.2 APORTES POLÍTICOS** El Empleador acuerda deducir la suma específica del salario de cualquier miembro de la unidad de negociación que firme voluntariamente un formulario de Autorización de Deducción del PAC (Comité de Acción Política) del Local 8 de OPEIU. El Empleador enviará estas deducciones al PAC del Local 8 de OPEIU junto con una lista de los nombres de los empleados de la unidad de negociación y los montos deducidos, a más tardar el decimocuarto (14.º) día calendario después del último día de pago de cada mes. El Sindicato exime al Empleador de todos

los reclamos, demandas u otras formas de responsabilidad que puedan surgir en su contra a causa de dichas deducciones.

**Sección 12.3 FONDO DE EMERGENCIA** El Fondo de Emergencia de Local 8 de OPEIU proporciona asistencia a los miembros de Local 8 que estén enfrentando una situación financiera inmediata, grave y temporal debido a una emergencia. El Empleador acuerda deducir la suma específica del salario de cualquier miembro de la unidad de negociación que firme voluntariamente un formulario de Autorización de Dedución del Fondo de Emergencia de Local 8 de OPEIU. El Empleador enviará estas deducciones a Local 8 de OPEIU junto con una lista de los nombres de los empleados de la unidad de negociación y los montos deducidos, a más tardar el decimoquinto (15.º) día después del último día de pago de cada mes. El Sindicato acuerda indemnizar, defender y mantener indemne a Casa Latina de y contra cualquier daño, reclamación, demanda, juicio u otras formas de responsabilidad que surjan de la operación de esta sección.

**Sección 12.4 OTRAS DEDUCCIONES** Se permitirán otras deducciones de nómina si son acordadas mutuamente por el empleado y el Empleador.

## ARTÍCULO 13

### **ESQUEMA SALARIAL Y REMUNERACIÓN**

**Sección 13.1 ESQUEMA SALARIAL** Todos los empleados de la unidad de negociación recién contratados serán clasificados y remunerados según su puesto y años de experiencia de acuerdo con el esquema establecido en el Apéndice “A”, que se adjunta a este Convenio y forma parte de este. Este Convenio no impedirá que el Empleador, a su discreción, pague más que la tarifa contractual de pago.

#### **Sección 13.1(a) AUMENTO SALARIAL ANUAL**

A partir del 1 de enero de 2023, todos los empleados de la unidad de negociación recibirán un aumento salarial del dos y medio por ciento (2.5%) y todas las tarifas en el Apéndice “A” se incrementarán en un dos y medio por ciento (2.5%).

A partir del 1 de enero de 2024, todos los empleados de la unidad de negociación recibirán un aumento salarial del dos y medio por ciento (2.5%) y todas las tarifas en el Apéndice “A” se incrementarán en un dos y medio por ciento (2.5%). El Empleador podrá solicitar reabrir el acuerdo para negociar el aumento salarial de 2024 si declara que tiene dificultades económicas. Si es necesario reabrirlo, el Empleador compartirá toda la información financiera relevante con el Sindicato.

A partir del 1 de enero de 2025, todos los empleados de la unidad de negociación recibirán un aumento salarial del dos y tres cuartos por ciento (2.75%) y todas las tarifas en el Apéndice “A” se incrementarán en un dos y tres cuartos por ciento (2.75%). El Empleador podrá solicitar reabrir el acuerdo para negociar el aumento salarial de 2025 si declara que tiene dificultades económicas. Si es necesario reabrirlo, el Empleador compartirá toda la información financiera relevante con el Sindicato.

**Sección 13.1(b) AUMENTOS ANUALES POR ESCALONES** Tras ser colocados en el esquema salarial del Apéndice “A”, los empleados avanzarán al siguiente escalón salarial en la fecha de aniversario de su contratación.

**Sección 13.2 TRASLADOS, ASCENSOS, DESCENSOS** Los Empleados ascendidos a una clasificación superior serán colocados en el escalón más cercano en la nueva clasificación salarial que proporcione un aumento mínimo del tres por ciento (3%), sin exceder el tope de la nueva escala. La

fecha de aniversario del empleado utilizada para los aumentos por antigüedad no cambiará como resultado del ascenso a una clasificación superior. Si un empleado es trasladado a una clasificación de menor salario o a una clasificación diferente en el mismo nivel salarial, no habrá cambios en el escalón o la fecha de aniversario del empleado.

**Sección 13.3 TRABAJO EN UNA CLASIFICACIÓN SUPERIOR** Cualquier empleado que se le solicite que realice las funciones de una clasificación superior durante un turno será remunerado a la tarifa de pago de la clasificación superior por todo el tiempo trabajado en ese turno.

**Sección 13.4 DESVIACIONES** Los Empleados conservarán el derecho a desviar los fondos generados por cualquier aumento salarial hacia los beneficios adicionales existentes, con el acuerdo mutuo del Sindicato.

**Sección 13.5 REEMBOLSO POR VIAJE** Los empleados que viajen por motivos de trabajo del Empleador recibirán la tarifa de millaje del IRS cuando conduzcan su automóvil, y también se les reembolsará cualquier gasto incurrido en transporte público y peajes.

### **Sección 13.6 ESTACIONAMIENTO/TRANSPORTE**

**Sección 13.6(a)** El Empleador proporcionará una tarjeta Orca a cualquier empleado que utilice el transporte público y trabaje veinte (20) horas por semana o más. La tarjeta Orca debe ser utilizada solo para fines laborales.

**Sección 13.7 DESCRIPCIONES DE LOS PUESTOS** El Empleador acuerda proporcionar, a solicitud del Sindicato, descripciones de los puestos actualizadas para todos los puestos de la unidad de negociación.

**Sección 13.8** Casa Latina acuerda compartir información financiera sobre temas presupuestarios que afecten a los empleados de la unidad de negociación.

## **ARTÍCULO 14**

### **PLAN DE JUBILACIÓN**

Después de un (1) año de empleo, cualquier empleado que trabaje más de mil (1000) horas al año (20 horas/semana) será elegible para participar en el Plan de Jubilación 403(b) del Empleador y Casa Latina igualará dichas contribuciones al Plan hasta el equivalente al cinco por ciento (5%) del ingreso bruto anual del empleado. Los empleados que trabajen menos de mil (1000) horas al año pueden contribuir al Plan, pero no serán elegibles para recibir la contribución del Empleador.

## **ARTÍCULO 15**

### **NO DISCRIMINACIÓN**

**Sección 15.1 ACTIVIDAD DEL SINDICATO** El Empleador acuerda no discriminar a un empleado debido a su actividad como miembro del Sindicato Internacional de Empleados de Oficina y Profesionales Local N.º 8.

**Sección 15.2 DIVERSIDAD** El Sindicato y el Empleador acuerdan no discriminar ilegalmente en asuntos de contratación, capacitación, ascenso, traslado, despido temporal o despido debido a raza, color, credo, género, identidad de género, origen nacional, edad, orientación sexual, información genética, religión, ascendencia, estado civil, estado parental, lactancia en un lugar público, ideología

política, incluida la afiliación o actividad, servicio militar activo, estatus de veterano, uso de un animal de servicio o la presencia de una discapacidad sensorial, mental o física, sujeta a requisitos ocupacionales y la capacidad para realizar el trabajo, y según lo dispuesto en órdenes ejecutivas o por ley.

**Sección 15.3 IGUALDAD DE SALARIO** El Empleador acepta el principio de igualdad salarial por igual trabajo y acuerda que no habrá discriminación en ese respecto. En todos los casos en que las mujeres realicen un trabajo de cantidad y calidad comparables al realizado por los hombres, se aplicará la misma tarifa salarial.

**Sección 15.4 RESPETO** Todas las partes acuerdan que todos los empleados serán tratados con respeto y trabajarán en un ambiente libre de acoso.

## ARTÍCULO 16

### **SEPARABILIDAD**

Este Convenio estará sujeto a todas las leyes federales, del estado, municipales y del condado aplicables, presentes y futuras, órdenes ejecutivas del Presidente de los Estados Unidos o del Gobernador del estado de Washington, y las reglas y regulaciones de la autoridad gubernamental. En el caso de que alguna disposición de este Convenio sea declarada inválida o ilegal en cualquier momento por cualquiera de las declaraciones anteriores de un tribunal de jurisdicción competente o a través de regulaciones o decretos gubernamentales, dichas disposiciones serán reemplazadas por la disposición correspondiente de dicha ley o regulación, siempre que esté en vigencia o efecto; pero todas las demás disposiciones de este Convenio que no se declaren inválidas permanecerán en plena vigencia y efecto.

El Empleador y el Sindicato acuerdan que las condiciones de empleo serán consistentes con todas las leyes municipales, del estado y federales aplicables.

## ARTÍCULO 17

### **SUCESORES**

En el caso de que el Empleador, mediante fusión, consolidación, venta de activos, arrendamiento, franquicia o por cualquier otro medio, celebre un acuerdo con otra empresa o individuo que, ya sea en su totalidad o en parte, afecte a la unidad de negociación colectiva apropiada existente, entonces esta empresa o individuo sucesor estará obligado por todas y cada una de las disposiciones de este Convenio. El Empleador tendrá el deber afirmativo de llamar la atención de cualquier empresa o individuo con el que busque celebrar tal acuerdo como se mencionó anteriormente sobre esta disposición del Convenio.

## ARTÍCULO 18

### **PROCEDIMIENTO DE QUEJAS/ARBITRAJE**

**Sección 18.1** Una queja es una supuesta violación de un Artículo o Sección específico de este Convenio. Todas las quejas que surjan entre el Sindicato y el Empleador se resolverán de acuerdo con los siguientes procedimientos y términos de este Artículo. Las prórrogas de los plazos pueden ser otorgadas por acuerdo mutuo de ambas partes por escrito. Ambas partes deberán hacer un esfuerzo razonable para resolver la disputa antes de la presentación por escrito de la queja siempre que sea posible. Una queja que involucre la terminación de un empleado se presentará directamente en el

Paso 2.

Paso 1 – Presentación por Escrito de la Queja a su Supervisor

Si no se puede resolver la disputa, el empleado y/o el Representante Sindical, dentro de los diez (10) días laborales posteriores al evento que dio lugar a la queja o a cualquier reunión de resolución informal, deberán presentar una queja por escrito al Supervisor. Quien presenta la queja, el Delegado Sindical y/o el Representante Sindical se reunirán con el fin de resolver la queja. El Supervisor deberá proporcionar una respuesta por escrito a la queja dentro de los diez (10) días laborales posteriores a la reunión sobre la queja.

Paso 2 – Presentación por Escrito de la Queja a un Director Ejecutivo o Persona Designada

Si la decisión en el Paso 1 no resuelve la queja, el Representante Sindical, dentro de los diez (10) días laborales posteriores a la recepción de la decisión del Paso 1, podrá presentar la queja por escrito a un Director Ejecutivo o persona designada, con una copia a Recursos Humanos, con el fin de organizar una reunión para discutir la queja.

La reunión se llevará a cabo dentro de los diez (10) días laborales posteriores a la recepción de la queja por escrito y deberán asistir la persona que presenta la queja, el Representante Sindical y un Director Ejecutivo o Persona Designada. El Director Ejecutivo o Persona Designada proporcionará una respuesta por escrito a la queja dentro de los diez (10) días laborales posteriores a la reunión.

Paso 3 – Presentación a Mediación

Si el empleado no está satisfecho con la decisión tomada en el Paso 3, cualquiera de las partes puede presentar el asunto a mediación con el Servicio Federal de Mediación y Conciliación dentro de los diez (10) días laborales posteriores a la respuesta dada en el Paso 3.

**Sección 18.2(a) ARBITRAJE** En caso de que la queja permanezca sin resolver, cualquiera de las partes podrá someter el asunto a arbitraje. Dicho aviso debe ser enviado dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la recepción de la decisión de la queja del Paso 3 o la finalización del proceso de mediación. La parte que solicite el arbitraje debe notificar a la otra parte por escrito mediante correo electrónico y correo regular.

**Sección 18.2(b) PROCESO DE ARBITRAJE** Se solicitará una lista de once (11) árbitros del Servicio Federal de Mediación y Conciliación. La selección del árbitro se realizará mediante la eliminación alternada de un nombre de la lista hasta que solo quede un nombre como el árbitro seleccionado. La determinación de quién elimina primero se realizará mediante el lanzamiento de una moneda.

**Sección 18.2(c)** El árbitro estará autorizado para dictar y emitir una decisión y laudo por escrito sobre cualquier asunto presentado para arbitraje, incluida la cuestión de la arbitralidad de dicho asunto. Su decisión y laudo serán definitivos y vinculantes para ambas partes de este Convenio. Un árbitro no tendrá poder para añadir, eliminar, ignorar, modificar o alterar de cualquier manera cualquier término de este Convenio entre el Sindicato y el Empleador ni de negociar nuevos acuerdos. Las facultades del árbitro están limitadas a interpretaciones y decisiones sobre aplicaciones específicas de los términos de este Convenio u otros acuerdos pertinentes existentes, si los hay. Las decisiones del árbitro estarán sujetas a, y serán conforme a, las disposiciones de las leyes existentes, incluidas decisiones judiciales y de la NLRB, y órdenes ejecutivas o administrativas y/o regulaciones.

**Sección 18.2(d)** Las partes acuerdan que los gastos del árbitro serán asumidos equitativamente por

ambas partes, excepto que cada parte será responsable de los gastos de sus propios defensores y testigos.

**Sección 18.2(e)** Se deben cumplir estrictamente con todos los plazos establecidos en el presente a menos que ambas partes acuerden lo contrario. Las prórrogas razonables de los plazos no deberán ser denegadas.

**Sección 18.3** El Empleador y el Sindicato acuerdan poner a disposición de la otra parte los datos pertinentes que cada uno considere necesarios para examinar todas las circunstancias que rodean una queja. El árbitro estará facultado para hacer cumplir esta disposición y exigir la presentación de documentos y otras pruebas.

## ARTÍCULO 19

### LÍNEAS DE PIQUETE

Además, se entiende y acuerda que la negativa de cualquier empleado de la unidad de negociación, cubierto por este Convenio, a cruzar una línea de piquete primaria sancionada por la AFL-CIO, no constituirá una violación de este Convenio, ni dicha negativa por parte de un empleado será motivo de despido o acción disciplinaria de ningún tipo.

## ARTÍCULO 20

### SALUD Y SEGURIDAD

**Sección 20.1(a) GENERAL** El Empleador conserva la responsabilidad exclusiva por la salud y seguridad en el lugar de trabajo y acuerda proporcionar un ambiente laboral seguro y saludable para todos los empleados, y además acuerda hacer todo lo posible para garantizar condiciones laborales óptimas y proporcionar los más altos estándares de saneamiento, ventilación, limpieza, iluminación, niveles de ruido y salud y seguridad en general en el lugar de trabajo. El Empleador además acuerda cumplir con todas las leyes y regulaciones de salud y seguridad aplicables.

**Sección 20.2 COMITÉ DE SEGURIDAD** Se establecerá un Comité de Seguridad compuesto por al menos un representante del Empleador y un representante de los empleados, quienes se reunirán al menos trimestralmente para revisar cuestiones de seguridad y recomendar mejoras.

**Sección 20.3 ADAPTACIÓN** El Empleador hará esfuerzos razonables para hacer adaptaciones por las necesidades de los empleados que puedan demostrar que los problemas de salud son causados o agravados por tareas relacionadas con el trabajo o por sustancias a las que el empleado esté necesariamente expuesto en el lugar de trabajo.

**Sección 20.4 ENFERMEDADES CONTAGIOSAS** Los Empleados pueden usar su licencia por enfermedad para recibir pruebas y/o vacunas contra la tuberculosis, hepatitis u otras enfermedades contagiosas, siempre que haya un motivo empresarial verificable para recibir estas vacunas.

## ARTÍCULO 21

### COMITÉ DE RELACIONES LABORALES

El propósito del Comité es fomentar la comunicación entre el Empleador y los Empleados para resolver problemas y disputas, y para intercambiar ideas que promuevan una mejor comunicación y condiciones laborales en toda Casa Latina. El Comité estará compuesto por dos (2) empleados de la

unidad de negociación, dos (2) gerentes y el Representante Sindical. Las reuniones se planificarán al menos dos veces al año en un horario mutuamente acordado y no más de 30 días calendario después de recibir una solicitud de reunión del Comité de Relaciones Laborales por parte de cualquiera de las partes. Las personas con conocimiento especializado en temas específicos podrán asistir a las reuniones para tratar un punto de agenda específico según sea necesario y/o solicitado. Estas personas no serán miembros del comité. La participación de los miembros del comité en las reuniones se considerará como tiempo trabajado.

## ARTÍCULO 22

### IMPUESTO DE WASHINGTON CARES

A partir del 1 de julio de 2023, el Empleador deducirá el impuesto requerido de la nómina de los empleados, a menos que el empleado haya proporcionado prueba de una exención según lo requiera la ley.

## ARTÍCULO 23

### TERMINACIÓN Y RENOVACIÓN

Este Convenio estará en plena vigencia y efecto hasta el 31 de diciembre de 2025 y continuará en vigencia todos los años a partir de entonces, a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito con al menos sesenta (60) días antes de cualquier fecha de expiración o modificación su deseo de terminar o modificar dicho acuerdo; siempre que, en el caso de que el Sindicato envíe un aviso por escrito de acuerdo con esta Sección, cualquier huelga o cese de trabajo después de cualquier fecha de expiración o modificación no se considerará una violación de ninguna disposición de este Convenio, a pesar de cualquier otra disposición en contrario.

Este Convenio se firma a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del 2023.

**SINDICATO INTERNACIONAL  
DE EMPLEADOS DE OFICINA Y  
PROFESIONALES LOCAL N.º 8, AFL-CIO**

**CASA LATINA**

Por \_\_\_\_\_

Erin Adamson  
Representante Sindical

Por \_\_\_\_\_

Jessica Salvador  
Codirectora Ejecutiva

Por \_\_\_\_\_

Suzanne Mode  
Gerente de Negocios

Por \_\_\_\_\_

Vania Adasme  
Codirectora Ejecutiva

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
LOCAL 8 DE OPEIU – CASA LATINA

Por \_\_\_\_\_  
Estephany Gonzalez  
Miembro del Equipo de Negociación

Por \_\_\_\_\_  
Jackie Munguia  
Generalista de Recursos Humanos

Por \_\_\_\_\_  
Silvia Gonzalez  
Miembro del Equipo de Negociación

Por \_\_\_\_\_  
Beth Touschner  
Abogada

p:\contract\proofed\CASA LATINA 2022-2025.doc  
liuna#242/afl-cio