



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

SEA MAR COMMUNITY HEALTH CENTERS HOMECARE AIDES

Y

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

PARA EL PERÍODO

1 DE JULIO DE 2023 AL 31 DE AGOSTO 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 – SEA MAR HOMECARE AIDES

ÍNDICE

PÁGINA

PREÁMBULO	1
ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO	1
ARTÍCULO 2 – SEGURIDAD SINDICAL	1
ARTÍCULO 3 – ACTIVIDAD SINDICAL	3
ARTÍCULO 4 – GESTIÓN DEL EMPLEADOR	4
ARTÍCULO 5 – PRÁCTICAS DE EMPLEO	5
ARTÍCULO 6 – ANTIGÜEDAD.....	7
ARTÍCULO 7 – CLASIFICACIÓN DE EMPLEADOS	8
ARTÍCULO 8 – TIEMPO LIBRE REMUNERADO.....	8
ARTÍCULO 9 – DÍAS FESTIVOS	10
ARTÍCULO 10 – LICENCIAS	10
ARTÍCULO 11 – CAMBIOS EN SISTEMAS O REGULACIONES Y CAPACITACIÓN	13
ARTÍCULO 12 – HORARIO DE TRABAJO.....	15
ARTÍCULO 13 – SALUD Y BIENESTAR	16
ARTÍCULO 14 – DEDUCCIONES DETALLADAS Y MÉTODO DE PAGO DE SALARIOS	18
ARTÍCULO 15 – SALARIO Y OTRAS REMUNERACIONES	19
ARTÍCULO 16 – JUBILACIÓN	21
ARTÍCULO 17 – NO DISCRIMINACIÓN.....	22
ARTÍCULO 18 – SEPARABILIDAD.....	22
ARTÍCULO 19 – SUCESORES.....	22
ARTÍCULO 20 – SALUD Y SEGURIDAD	23
ARTÍCULO 21 – PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS.....	24
ARTÍCULO 22 – LÍNEAS DE PIQUETE	27
ARTÍCULO 23 – COOPERACIÓN ENTRE TRABAJADORES Y EMPLEADORES	27
ARTÍCULO 24 – HUELGAS Y CIERRES PATRONALES	27
ARTÍCULO 25 – TERMINACIÓN Y RENOVACIÓN	27
ANEXO “A” – ESQUEMA DE CUOTAS	29

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

SEA MAR COMMUNITY HEALTH CENTERS HOMECARE AIDES

ESTE CONVENIO se celebra en Seattle, Washington, el 1 de julio de 2023, entre SEA MAR COMMUNITY HEALTH CENTERS HOMECARE AIDES, una corporación sin fines de lucro constituida en el estado de Washington, en lo sucesivo denominada 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 fijar las horas, salarios y demás términos y condiciones de empleo por parte del Empleador de los empleados representados por el Sindicato, según se define en el Artículo 1, y de definir las obligaciones mutuas entre las partes del presente.

PREÁMBULO

CONSIDERANDO que las partes intervinientes desean cooperar para establecer condiciones que tiendan a asegurarles a los empleados afectados un salario digno y condiciones de empleo justas y razonables, y para proporcionar métodos de resolución equitativos y pacíficos de todas las disputas que puedan surgir entre ellas, con el fin de asegurar el funcionamiento ininterrumpido del Empleador, el Empleador y el Sindicato acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO 1

RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

El Empleador reconoce al Sindicato como el único y exclusivo agente de negociación colectiva con respecto a las tarifas de pago, horas y todos los demás términos y condiciones de empleo para la unidad de negociación de todos los empleados de asistencia comunitaria no supervisores del Departamento de Atención Domiciliaria del Empleador que hayan estado empleados del Empleador durante treinta y un (31) días o más. "Empleados" y "empleado" en lo sucesivo se referirán únicamente a los empleados dentro de la unidad de negociación, salvo que se indique lo contrario. Durante la vigencia del Convenio, la inclusión de todos los empleados de Asistencia Comunitaria en el Sindicato dependerá de que haya fondos suficientes para cubrir todos los gastos relacionados con esta inclusión. El Convenio se reabrirá automáticamente para su negociación en cualquier momento en que el Empleador demuestre que padeció una pérdida financiera significativa que exceda los fondos del programa.

ARTÍCULO 2

SEGURIDAD SINDICAL

Sección 2.1 El Empleador acuerda que a partir de la fecha de ratificación de este convenio, todos los empleados cubiertos por este Convenio de conformidad con el Artículo 1, 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 2.2 DEDUCCIÓN DE CUOTAS 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. La condición de miembro en regla dependerá del pago de las tarifas de iniciación y cuotas del Sindicato de acuerdo con el esquema de cuotas adjunto. La "fecha efectiva de empleo" como se utiliza en el presente y en lo sucesivo será la

primera fecha en que el empleado comience a trabajar. Los empleados regulares a tiempo completo y los empleados regulares a tiempo parcial serán contratados por un período de prueba que durará los primeros setenta y cinco (75) días calendario a partir de la fecha efectiva de empleo. La terminación o medida disciplinaria durante este período no estará sujeta a revisión por parte del Sindicato.

Sección 2.2(a) El Sindicato proporcionará un aviso por escrito al Empleador que un empleado no adquirió ni conservó la afiliación en el Sindicato, y le proporcionará al Empleador una copia de la advertencia final al empleado afectado de que no adquirió ni conservó la afiliación en el 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 por parte del Empleador del aviso del Sindicato, el Empleador deberá despedir a dicho empleado. Los períodos de tiempo antes mencionados pueden prorrogarse por acuerdo mutuo entre el Empleador y el Sindicato.

Sección 2.3 DEDUCCIÓN DE CUOTAS El Empleador distribuirá a los empleados nuevos, en la fecha efectiva de empleo, tarjetas de autorización de deducción y materiales explicativos, según lo acuerden mutuamente el Empleador y el Sindicato.

Sección 2.3(a) Luego de recibir una tarjeta de autorización de deducción escrita y firmada voluntariamente por un empleado, el Empleador realizará deducciones periódicas de los salarios de dichos empleados y las remitirá al Sindicato para el pago de las cuotas regulares actuales y cuotas de iniciación, de acuerdo con las disposiciones indicadas a continuación.

Sección 2.3(b) El Empleador deducirá las cuotas mensuales regulares actuales y las tarifas de iniciación del Sindicato a partir del primer cheque de pago de cada mes, después de los treinta y un (31) días de la fecha efectiva de empleo, sujeto a las limitaciones adicionales que se establecen a continuación, y remitirá dichas tarifas al Sindicato. Las tarifas de iniciación y cuotas regulares se deducirán de los cheques de pago del empleado y se remitirán al Sindicato en el siguiente cheque de pago adeudado al empleado quince (15) días calendario después de que el Sindicato haya notificado al Empleador las tarifas de iniciación y cuotas regulares para el empleado.

Sección 2.3(c) Diez (10) días después de la ratificación de este Convenio, el Empleador proporcionará al Sindicato una lista de todos los empleados junto con el nombre, dirección, fecha de nacimiento, número de teléfono, clasificación de trabajo, tarifa de pago, horas trabajadas por semana durante los últimos seis (6) meses, y la fecha efectiva de empleo. A partir de esta lista, el Sindicato calculará y proporcionará al Empleador un esquema de cuotas y tarifas a deducir de los cheques de pago de los empleados y las remitirá al Sindicato.

Sección 2.3(d) El Empleador realizará deducciones de los Asistentes Comunitarios que hayan presentado una tarjeta de autorización firmada y las remitirá al Sindicato una vez por mes. Además, el Empleador enviará al Sindicato la siguiente información al menos una vez al mes:

Sección 2.3(d)(1) Formularios de autorización de nómina para todos los Asistentes Comunitarios recién contratados que incluyan el nombre del empleado, lugar de trabajo, tarifa de pago, puesto, y cualquier cambio de estatus.

Sección 2.3(d)(2) El Formulario de Información Básica del Empleado para los Asistentes Comunitarios recién contratados, que incluirá nombre, dirección, número de teléfono, fecha de nacimiento y la información de contacto de emergencia.

Sección 2.3(e) Formularios de Terminación de Empleo para todos los Asistentes Comunitarios que se desvinculen de su empleo en Sea Mar, los cuales deberán incluir el nombre del empleado, el motivo de la terminación laboral y la fecha efectiva de esta terminación.

Sección 2.3(f) El Empleador no será responsable ante el Sindicato por ninguna remisión de las cuotas y tarifas, excepto por las que hayan sido realmente deducidas de los cheques de pago de los empleados conforme a las disposiciones que se establecen en el presente. El Empleador no será responsable ante el Sindicato por la deducción de nómina, excepto por aquellas cuotas especificadas por el Sindicato en los avisos al Empleador conforme a las Secciones 2.3 (b-e), y para las cuales se le debe salario al empleado, y para las cuales el empleado ha presentado el formulario de autorización de deducción de cuotas. El Sindicato deberá indemnizar y eximir al Empleador de cualquier reclamo por parte de los empleados con respecto a dichas deducciones de nómina sindical realizadas por el Empleador y remitidas al Sindicato conforme a las instrucciones del Sindicato al Empleador bajo este Convenio. Todo reclamo por pago excesivo o insuficiente de las tarifas de iniciación del Sindicato y cuotas regulares deberá resolverse directamente entre el empleado y el Sindicato. Esta Sección 2.3(f) no altera el efecto de la Sección 2.2(a).

Sección 2.3(g) DEDUCCIÓN VOLUNTARIA PARA EL SINDICATO El Empleador deberá deducir el monto especificado del salario de cada miembro de la unidad de negociación que firme voluntariamente un formulario de Autorización de Dedución para el PAC de Local 8 de OPEIU. Un cheque pagadero a al PAC de Local 8 de OPEIU por los montos deducidos y una lista de todos los empleados de la unidad de negociación que utilicen la deducción de nómina para contribuciones voluntarias serán transmitidos al Sindicato en los mismos intervalos en que se envían las cuotas sindicales.

Una vez emitido y transmitido este cheque al Sindicato, el Empleador no será responsable de ningún reclamo, demanda u otra forma de responsabilidad que pueda surgir contra el Empleador por o en razón de cualquier deducción de este tipo.

Sección 2.3(h) FONDO DE EMERGENCIA El Fondo de Emergencia de Local 8 de OPEIU brinda asistencia a los miembros de Local 8 que experimentan una situación financiera inmediata, grave y temporal debido a una emergencia. El Empleador acuerda deducir el monto específico del salario de cualquier miembro de la unidad de negociación que firme voluntariamente un formulario de Autorización de Dedución para el Fondo de Emergencia de Local 8 de OPEIU. El Empleador remitirá 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 al mismo tiempo que se envían las cuotas sindicales, a menos que el total de la deducción sea inferior a \$25.00, en cuyo caso el Empleador retendrá los fondos hasta que se haya recaudado \$25.00 para los fondos. El Sindicato acuerda indemnizar, defender y mantener indemne a Sea Mar Community Health Centers contra todos y cada uno de los daños, reclamos, demandas, juicios u otras formas de responsabilidad que surjan de la operación de esta sección.

Sección 2.4 Ningún empleado actual, que antes de la fecha de este Convenio estuviera recibiendo más que la tarifa de salario designada por este Convenio para la clase de trabajo en la que estaba empleado, sufrirá una reducción en la tarifa de salario o vacaciones debido a la aplicación de este Convenio.

ARTÍCULO 3

ACTIVIDAD SINDICAL

Sección 3.1 El Sindicato deberá informar al Empleador por escrito los nombres y números de teléfono de sus oficiales, Representantes Sindicales y delegados que representen al Sindicato. Solo las personas designadas de esta manera serán aceptadas por el Empleador como representantes del Sindicato.

Sección 3.2 Se permitirá la admisión del Representante Sindical a las instalaciones del Empleador durante cualquier horario de oficina razonable, y el Representante Sindical primero deberá informar su presencia al Empleador.

Sección 3.2(a) ACCESO A INFORMACIÓN Si el Representante Sindical desea acceder a cualquier registro del Empleador con el propósito de investigar las condiciones relacionadas con este Convenio, el Representante Sindical primero deberá proporcionar un aviso razonable al Empleador de que eso es lo que quiere. En ningún caso el Representante Sindical u otro representante del Sindicato tendrá acceso a ningún expediente de personal individual a menos que el empleado interesado proporcione primero una autorización por escrito al personal administrativo designado por el Empleador.

Sección 3.3: El Empleador no discriminará de ninguna manera contra ningún empleado por actividades sindicales, pero dichas actividades no se realizarán durante el horario de trabajo, excepto en los casos específicamente permitidos por las disposiciones de este Convenio.

Sección 3.4 El Empleador reconocerá al empleado designado por el Sindicato como Delegado Sindical. El Delegado, previa notificación a su supervisor, podrá investigar todas las quejas de los empleados. Los Delegados no serán remunerados por el Empleador por el tiempo dedicado a actividades sindicales, excepto por el tiempo razonable dedicado a llamadas de quejas al sindicato y a reuniones planificadas por el Empleador durante el horario de trabajo. Las llamadas de quejas serán breves (no más de cinco [5] minutos) y no interrumpirán el trabajo normal ni tendrán prioridad sobre la atención al cliente. El delegado será remunerado por el tiempo dedicado a las reuniones con el Empleador en las cuales esté representando a un miembro del Sindicato en una queja. Los delegados sindicales (sin incluir los suplentes) tendrán prioridad sobre todos los demás empleados en términos de antigüedad para los propósitos de despido temporal y reincorporación después dicho despido.

Sección 3.5: COMUNICACIÓN DEL SINDICATO Se permitirá al Sindicato el uso de un espacio en el tablón de anuncios (o un sustituto aceptable) en la oficina de Atención Domiciliaria para publicar avisos sindicales relacionados con la actividad general del Sindicato. Los avisos deberán entregarse al Vicepresidente, a la persona a cargo de los Asuntos Legales Corporativos o a la persona que estos designen antes de ser publicados.

El Empleador pondrá a disposición una terminal de computadora con acceso a internet en la oficina de Atención Domiciliaria para el uso de los empleados durante el horario regular de oficina. Los asistentes podrán utilizar la computadora fuera de su horario laboral o para acceder a capacitaciones en línea o actividades relacionadas con el trabajo.

ARTÍCULO 4

GESTIÓN DEL EMPLEADOR

OPEIU reconoce el derecho del Empleador a operar y gestionar las instalaciones del Empleador, que incluyen, entre otros, el derecho a establecer y exigir estándares justos de desempeño, mantener el orden y la eficiencia, dirigir a los empleados, determinar los materiales y equipos a utilizar, implementar métodos y procedimientos operativos nuevos o diferentes, y determinar los niveles de personal; siempre que estos derechos no se ejerzan de manera que violen este Convenio.

ARTÍCULO 5

PRÁCTICAS DE EMPLEO

Sección 5.1 PUBLICACIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO El aviso de todas las vacantes dentro de la unidad de negociación deberá contener la fecha y publicarse por lo menos durante tres (3) días, sin incluir los días festivos y fines de semana, en los tablones de anuncios y en el sitio web de Sea Mar del Empleador ubicado en el edificio de Atención Domiciliaria antes de hacer publicidad externa, y deberá permanecer publicado hasta que se cubra el puesto. Las descripciones de los puestos de trabajo publicados deberán realizarse por escrito utilizando un formato estandarizado que incentive a los individuos de clases protegidas a postularse. Durante el período de tres (3) días, solo se aceptarán solicitudes de empleados de la unidad de negociación. El Empleador no deberá ser privado del derecho de cubrir puestos con individuos de fuentes externas u otras fuentes internas una vez que se hayan cumplido las disposiciones de la Sección 5.1 y la dirección haya determinado que los empleados de la unidad que se hayan postulado a través del procedimiento de publicación de puestos de empleo no están calificados para el puesto. El Empleador se compromete a subir de jerarquía y ascender a los empleados actuales cuando sea apropiado. El Empleador será el juez que califique a los empleados, excepto que el Sindicato podrá impugnar la decisión a través del procedimiento de quejas.

Sección 5.2 El Empleador pagará los gastos asociados con la contratación de empleados, los cuales se incurren debido a los requisitos del Empleador. Se exceptúan de esto: Las cuotas y contribuciones sindicales; cualquier impuesto o evaluación gubernamental que se imponga a los empleados; gastos relacionados con la obtención de credenciales educativas o profesionales apropiadas, excepto aquellos relacionados con trabajos de la unidad de negociación para los cuales se contrató originalmente a los empleados; costos de reubicación incurridos; o cargos relacionados con la obtención de transporte, como la adquisición de un automóvil o seguro de automóvil personal.

Sección 5.3 El supervisor hará un esfuerzo de buena fe para planificar las horas de los clientes de manera que se mantenga el promedio de horas apropiado del empleado, sujeto a la consideración de la geografía, las necesidades del cliente y las necesidades organizativas. Sin embargo, nada de lo establecido en el presente crea una obligación para el Empleador de encontrar más horas de trabajo de un cliente para ningún empleado que exceda el número de horas para las cuales el Empleador contrató al empleado para trabajar o para las cuales el empleado ha solicitado por escrito durante el trimestre más reciente.

Sección 5.3(a) PREFERENCIA DE HORARIO En el momento de la contratación, el empleado deberá designar en un formulario escrito proporcionado por el Empleador las preferencias del caso del empleado con respecto al número de días de servicio por semana, horas por día, horas diurnas versus horas nocturnas (casos que comienzan a partir de las 9:00 p. m.), asignaciones temporales y disposición para trabajar en un horario donde se pernocta. No se podrán realizar cambios en el horario sin un aviso escrito con dos (2) semanas de anticipación y solo se podrá realizar una vez por trimestre. El Empleador hará un esfuerzo de buena fe para planificar las horas de los clientes del empleado de acuerdo con las preferencias del caso del empleado, junto con la consideración de las necesidades del cliente y de la organización. Sin embargo, cuando un empleado haya sido específicamente contratado para cumplir con ciertas necesidades de planificación, estas necesidades del Empleador deberán ser cumplidas antes de considerar la preferencia del caso del empleado. Se proporcionará el mayor aviso posible a los Empleados cuando las necesidades del cliente requieran un cambio en el horario.

Sección 5.4 PERÍODO DE PRUEBA Los empleados regulares a tiempo completo y los empleados regulares a tiempo parcial serán contratados por un período de prueba que durará los primeros setenta y cinco (75) días calendario a partir de la fecha efectiva de empleo. La terminación o medida

disciplinaria durante este período no estará sujeta a revisión por parte del Sindicato.

Sección 5.5 MEDIDAS DISCIPLINARIAS PROGRESIVAS El Empleador utilizará un sistema uniforme de medidas disciplinarias progresivas que incluirá asesoramiento informal y formal, reprimendas escritas, planes de mejora del desempeño y/o suspensiones, que pueden incluir hasta el despido. Ningún empleado estará sujeto a medidas disciplinarias o será despedido injustamente. La causa justificada para las medidas disciplinarias o el despido puede incluir, entre otros, los motivos establecidos en las secciones 100.16 y 100.17 de las Políticas de Personal del Empleador. Al momento de la terminación laboral, el empleado recibirá un aviso escrito por parte del Empleador en donde se indique la causa de terminación. Los Empleados tendrán la oportunidad de leer, firmar y responder todas las cartas de acciones disciplinarias antes de que estos documentos sean colocados en su expediente de personal. Las acciones disciplinarias se emitirán en privado. Los supervisores deberán informar al empleado que se está tomando una acción disciplinaria. Se entregarán copias de estos avisos al empleado en el momento en que se tome una acción disciplinaria formal. Se solicitará al empleado que firme la acción disciplinaria escrita. La firma del empleado no se interpretará como una admisión de culpabilidad o conformidad con la reprimenda, sino como una indicación de que ha visto y comprende la gravedad de la acción disciplinaria tomada. Los Empleados tendrán derecho a revisar y comentar las cartas de advertencia en su expediente de personal. A solicitud del empleado, el Sindicato será notificado de todas las cartas de advertencia. Si no se otorgan al empleado los derechos previstos en esta Sección, dicho aviso disciplinario escrito no se utilizará contra el empleado en ninguna acción disciplinaria futura. Un aviso de advertencia se considerará demasiado antiguo para los fines de las acciones disciplinarias progresivas después de veinticuatro (24) meses a partir de la fecha en que dicho aviso se coloque en el expediente de personal del empleado.

Sección 5.5(a) El Sindicato y el Empleador reconocen que determinada conducta de los empleados puede justificar la terminación laboral inmediata sin recurrir a las acciones disciplinarias progresivas.

Sección 5.6 EXPEDIENTES DEL PERSONAL Un empleado tendrá la oportunidad de leer, firmar y adjuntar una respuesta escrita a cualquier advertencia escrita o aviso disciplinario colocado en su expediente de personal. Si no se otorgan al empleado los derechos previstos en esta Sección, dicho aviso disciplinario escrito no se utilizará contra el empleado en ninguna acción disciplinaria futura. Un aviso de advertencia no se utilizará en acciones disciplinarias después de veinticuatro (24) meses desde la fecha en que dicho aviso se coloque en el expediente de personal del empleado.

Sección 5.6(a) Un empleado puede examinar su expediente de personal durante el horario laboral normal con un aviso de veinticuatro (24) horas de anticipación otorgado al Empleador.

Sección 5.7 AVISO DE TERMINACIÓN Se deberá proporcionar un aviso de terminación de dos (2) semanas o dos (2) semanas de pago en lugar del aviso para eximir a un empleado regular de su empleo. Se proporcionará un aviso de dos (2) semanas siempre que sea posible. Sin embargo, no es necesario proporcionar un aviso previo en caso de causa justificada para una terminación laboral inmediata, según lo especificado en el punto n.º 3 de la sección 100.16 de la Política de Personal.

Sección 5.8 ASCENSOS Los ascensos se realizarán en función de la antigüedad, las calificaciones, las necesidades del cliente y los motivos comerciales válidos. En caso de que dos o más empleados tengan las mismas calificaciones relativas en función de las necesidades del puesto, se dará preferencia al empleado con mayor antigüedad. Un empleado ascendido a un puesto superior será colocado en el mismo escalafón de incremento en el nuevo puesto que el que tenía en su puesto anterior y recibirá dicha tarifa de pago de inmediato. Un empleado ascendido está sujeto a un período de prueba de setenta y cinco (75) días para el ascenso. En caso de que el empleado no supere exitosamente el período de prueba, el empleado será reincorporado a su puesto anterior con el mismo salario que tenía antes del ascenso, sin pérdida de antigüedad.

Sección 5.9 POLÍTICAS DEL EMPLEADOR En la medida en que las Políticas del Personal adoptadas regularmente por el Empleador no entren en conflicto con este Convenio, estas Políticas del Personal serán las políticas de trabajo que rijan a los empleados. En caso de conflicto, prevalecerá este Convenio, salvo que el Sindicato acuerde lo contrario. Si el Empleador desea establecer nuevas políticas de personal o cambiar las políticas existentes durante la vigencia de este Convenio, el Empleador deberá proporcionar estas políticas nuevas o cambios en las políticas al Representante Sindical catorce (14) días antes de la fecha de entrada en vigencia de estas políticas nuevas o de los cambios. Sin embargo, si alguna política de personal nueva o algún cambio se adopta para que se implemente de inmediato, entonces el Empleador deberá proporcionar un aviso de dicha política nueva o de los cambios tan pronto como sea posible realizarlo. El Sindicato conservará el derecho a presentar una queja por los cambios de política que violen este Convenio o que sean perjudiciales para los empleados cubiertos por este Convenio.

Sección 5.10 EVALUACIONES DE DESEMPEÑO Cada empleado recibirá una evaluación escrita del desempeño dentro de las dos (2) semanas posteriores al final del período de prueba y una vez al año durante el mes de enero para el año calendario anterior. Es responsabilidad del Supervisor revisar la evaluación con el empleado. Se le otorgará al empleado la oportunidad de leer la evaluación y adjuntar sus propios comentarios dentro de los tres (3) días laborales antes de que se coloque en el nuevo expediente de personal. Los Empleados reconocerán dicha evaluación al firmar el documento. Sin embargo, esta firma no implicará estar en acuerdo o en desacuerdo con la evaluación. El empleado recibirá una copia de la evaluación antes de que se coloque en el expediente. Las evaluaciones de desempeño se utilizarán para evaluar el desempeño de un empleado, pero no se utilizarán como un medio para tomar medidas disciplinarias.

ARTÍCULO 6

ANTIGÜEDAD

Sección 6.1 SOLICITUDES La antigüedad se calculará a partir de la fecha más reciente de contratación. Se tendrá en cuenta la antigüedad en los despidos temporales, reincorporaciones, asignación de clientes, asignación de horas extra, horas adicionales y preferencias de vacaciones. La antigüedad también se tendrá en cuenta junto con las necesidades del cliente y las necesidades comerciales válidas en los traslados, asignaciones de clientes y asignación de horas adicionales. Cuando un empleado sea despedido temporalmente, la antigüedad continuará durante un período de doce (12) meses. Para ser recontratado, el empleado debe comunicarse con la oficina del Empleador una vez al mes para informar al Empleador sobre su disponibilidad para trabajar. Tras ser recontratado después de una interrupción en el servicio que no supere los noventa (90) días, el empleado recibirá la tarifa de pago vigente en el momento de su desvinculación del empleo si regresa a la misma clasificación de trabajo. El empleado recontratado no conserva ninguna antigüedad previa, pero tendrá todos los derechos de antigüedad determinados por la fecha más reciente de recontratación. Un empleado que se transfiera a los Sea Mar Community Health Centers desde un puesto representado por OPEIU en Cannon House o Atención Domiciliaria tendrá su fecha más reciente de contratación reconocida para fines de antigüedad.

En caso de que dos o más fechas de antigüedad sean iguales, el Empleador oficiará como juez del empleado más adecuado para el puesto, excepto que el Sindicato puede impugnar la decisión a través del procedimiento de quejas.

Sección 6.2 PÉRDIDA DE ANTIGÜEDAD Un empleado perderá sus derechos de antigüedad por cualquiera de los siguientes motivos: terminación voluntaria, despido por causa justificada o no presentarse a trabajar luego de un despido temporal dentro de los cinco (5) días laborales posteriores

al aviso para regresar al trabajo. El aviso para regresar al trabajo se enviará por correo certificado con acuse de recibo solicitado a la última dirección conocida del empleado.

Sección 6.3 RECONTRATACIÓN DESPUÉS DEL DESPIDO TEMPORAL El Empleador, cuando vuelva a contratar, lo hará en orden de antigüedad. El último empleado despedido temporalmente será el primero en ser recontratado; siempre que dicho empleado esté calificado para el puesto para el cual el Empleador está contratando. Bajo ninguna circunstancia el Empleador deberá contratar del mercado abierto mientras haya empleados en la lista de reincorporación que estén calificados para desempeñar las funciones del puesto, que estén listos, dispuestos y sean capaces de ser reempleados.

ARTÍCULO 7

CLASIFICACIÓN DE EMPLEADOS

Sección 7.1 EMPLEADO REGULAR Un empleado regular es aquel que ha estado empleado por el Empleador durante setenta y cinco (75) días.

Sección 7.2 EMPLEADO EN PERÍODO DE PRUEBA Un empleado en período de prueba es aquel que ha estado empleado menos de setenta y cinco (75) días desde la fecha efectiva de empleo y no estará cubierto por este Convenio.

Sección 7.3 EMPLEADO TEMPORAL Un empleado temporal es aquel que es contratado por un período definido de tiempo que no supere los cuatro (4) meses para satisfacer las necesidades de la fuerza laboral del Empleador causadas por el uso de tiempo libre por parte de un empleado regular, como se establece en los Artículos 8, 9 y 10 del presente. Los empleados temporales tendrán preferencia sobre los empleados nuevos al momento de solicitar horas permanentes.

ARTÍCULO 8

TIEMPO LIBRE REMUNERADO

Sección 8.1 Todos los empleados regulares obtendrán tiempo libre remunerado a la siguiente tasa.

A partir del 1 de enero de 2024:

Sección 8.1(a) 0 – 3 MESES DE SERVICIO Los Empleados obtendrán tiempo libre remunerado a razón de una (1) hora por cada treinta y ocho (38) horas remuneradas durante cada mes.

Sección 8.1(b) 3 MESES – 36 MESES DE SERVICIO Los Empleados obtendrán tiempo libre remunerado a razón de una (1) hora por cada treinta y cuatro (34) horas remuneradas durante cada mes.

Sección 8.1(c) 3 AÑOS (37 MESES) O MÁS DE SERVICIO Los Empleados obtendrán tiempo libre remunerado en función de dos (2) horas por cada veintiocho (28) horas remuneradas cada mes.

A partir de 1 de julio de 2024:

Sección 8.1(a) 0 – 3 MESES DE SERVICIO Los Empleados obtendrán tiempo libre remunerado a razón de una (1) hora por cada treinta y seis (36) horas remuneradas durante cada mes.

Sección 8.1(b) 3 MESES – 36 MESES DE SERVICIO Los Empleados obtendrán tiempo libre remunerado a razón de una (1) hora por cada treinta y cuatro (34) horas remuneradas durante cada

mes.

Sección 8.1(c) 3 AÑOS (37 MESES) O MÁS DE SERVICIO Los Empleados obtendrán tiempo libre remunerado en función de dos (2) horas por cada veintiocho (28) horas remuneradas cada mes.

Sección 8.2 El tiempo libre remunerado puede utilizarse por cualquier motivo personal, incluidos asuntos personales, enfermedad de familiares dependientes y vacaciones. El tiempo libre remunerado puede utilizarse para citas médicas y dentales durante el horario laboral regular; siempre que la licencia para esta cita sea acordada con el supervisor inmediato con tres (3) días de anticipación. El uso de tiempo libre remunerado de uno (1) a tres (3) días debe ser acordado con una semana de anticipación, excepto en caso de emergencia. El uso de tiempo libre remunerado que supere los tres (3) días debe ser acordado con dos semanas de anticipación. Con la aprobación del supervisor, los empleados pueden recuperar las horas perdidas en lugar de utilizar tiempo libre remunerado si la disponibilidad de clientes lo permite dentro del mismo período de pago. El empleado también puede utilizar su PTO acumulado para cumplir con el requisito para ser elegible para horas compensadas para el seguro médico al completar y presentar a tiempo un formulario de solicitud de PTO antes del final del segundo período de pago para la cobertura del mes siguiente.

Sección 8.3 El tiempo libre remunerado se pagará al empleado a su tarifa regular de pago por todas las horas acumuladas y aprobadas como licencia remunerada hasta un máximo de cuarenta (40) horas por semana laboral.

Sección 8.4 El tiempo libre remunerado se tomará en un momento acordado mutuamente entre el Empleador y el empleado. En ningún caso se pagará dinero en efectivo en lugar del tiempo libre, excepto en circunstancias inusuales que sean acordadas mutuamente entre el empleado y el Empleador. Tras la terminación laboral, el tiempo libre remunerado acumulado será pagado.

Sección 8.5 Los empleados con mayor antigüedad tendrán preferencia en la selección de períodos de tiempo libre remunerado. Un empleado que divida su tiempo libre remunerado podrá ejercer los derechos de antigüedad para el período inicial de tiempo libre remunerado. Sin embargo, la selección posterior se realizará después de que todos los empleados hayan realizado su selección inicial.

Sección 8.6 El tiempo libre remunerado se pagará a los empleados en el mismo momento y forma que el pago que el empleado recibiría por su período de pago planificado con regularidad.

Sección 8.7 Los Empleados que tomen tiempo libre remunerado o licencia sin goce de sueldo por hasta treinta (30) días continuarán trabajando con sus clientes previamente asignados y planificados al regresar al trabajo, cuando sea posible.

Sección 8.8 TRASLADO DE TIEMPO LIBRE REMUNERADO Los empleados no podrán acumular más de 336 horas de tiempo libre remunerado no utilizado en ningún momento, excepto que la acumulación sea incrementada a 480 horas para aquellos empleados que estén planeando una licencia de maternidad/paternidad, siempre que el Departamento de Nómina sea notificado por escrito por el empleado, cuando el empleado o su cónyuge o pareja doméstica quede embarazada. El aumento en la cantidad de horas de PTO solo podrá usarse para licencias de maternidad/paternidad. Se perderá cualquier tiempo libre remunerado acumulado no utilizado que supere este límite, a menos que el Director Ejecutivo otorgue una aprobación previa para acumulaciones excesivas en función de las necesidades del Empleador.

Sección 8.9 RENUNCIA A LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO MUNICIPAL DE SEATTLE Se renuncian las disposiciones del Capítulo 14.16 del Código Municipal de Seattle (Ordenanza de Tiempo Remunerado por Enfermedad y Asuntos de Seguridad).

ARTÍCULO 9

DÍAS FESTIVOS

Sección 9.1 DÍAS FESTIVOS CELEBRADOS Se celebrarán los siguientes días festivos, pero no serán pagados a menos que sean trabajados:

Cumpleaños de Martin Luther King Jr.
Cinco de Mayo
Día antes o después del Día de Acción de Gracias*
Día antes o después de Navidad*

*Un (1) día solamente y será rotado anualmente.

Sección 9.1(a) Si un Asistente Comunitario decide trabajar en cualquiera de los días festivos mencionados anteriormente, podrá hacerlo si tiene el permiso previo de su supervisor y recibirá su salario regular.

Sección 9.1(b) DÍAS FESTIVOS PAGADOS POR EL EMPLEADOR Se celebrarán los siguientes días festivos: el Día de los Caídos, el Cuatro de Julio, el Día del Trabajo, el Día de Acción de Gracias, Navidad (25 de diciembre) y Año Nuevo (1 de enero) y serán pagados a la tarifa regular del Asistente, prorrateada en función de las horas promedio pagadas por Sea Mar durante los tres meses previos al día festivo.

Sección 9.1(c) Si el día festivo cae un día sábado, se celebrará el viernes anterior. Si cae un día domingo, se celebrará el lunes siguiente.

Sección 9.2 Los Empleados deben asumir que no deben trabajar en días festivos a menos que un supervisor lo autorice específicamente. Siempre que sea posible, se planificará el número equivalente de horas durante el mes para mantener el promedio mensual de horas del empleado. Sea Mar intentará permitir el trabajo voluntario en los días festivos celebrados con aprobación previa del supervisor y si hay horas autorizadas disponibles para el cliente que recibe servicios en un día festivo.

Sección 9.3 PAGO POR TRABAJO AUTORIZADO EN UN DÍA FESTIVO Si un supervisor necesita que un empleado trabaje en un día festivo, como se define en la Sección 9.1, recibirá un pago a razón de una vez y media (1½) la tarifa regular del empleado. Si un supervisor necesita que un empleado trabaje en un día festivo, como se define en la Sección 9.1(b), recibirá un pago a la tarifa regular del empleado además del pago por el día festivo. Si algún empleado trabaja durante un día festivo sin autorización, recibirá su salario regular.

Sección 9.4 RECONOCIMIENTO DE DÍAS FESTIVOS ALTERNATIVOS Un empleado puede intercambiar cualquiera de los días festivos otorgados en la Sección 9.1 por otro día festivo reconocido que sea más importante para el sistema de creencias personales del empleado; es decir, Yom Kippur, Pascuas, entre otros, si se le proporciona al Empleador un aviso previo de al menos dos (2) semanas.

ARTÍCULO 10

LICENCIAS

Sección 10.1(a) LICENCIA POR LUTO El Empleador acuerda proporcionar tres (3) días de licencia por luto a los empleados que sufran la pérdida de un familiar directo. El término "familiar

directo” incluye esposo, esposa, madre, padre, hijo, hija, pareja doméstica, padrastro, madrastra, hijastro, hijastra, hermana, hermano, nieto, nieta, abuelo o abuela y los familiares definidos anteriormente de un cónyuge o pareja doméstica. Esto incluye a un empleado que padezca un aborto espontáneo o un parto sin vida, o en caso de que el cónyuge o pareja doméstica del empleado padezca un aborto espontáneo o parto sin vida. Se otorgarán dos (2) días libres adicionales cuando un empleado tenga que viajar más de quinientas (500) millas en una sola dirección para asistir al funeral. A discreción del empleado, este podrá usar PTO si tiene PTO acumulado o podrá optar por tomar tiempo no remunerado para los dos (2) días adicionales de licencia. Pareja doméstica se define como una persona que será identificada por nombre; que no esté casada con nadie, sea mayor de dieciocho (18) años y no esté relacionada por sangre más cercanamente de lo que estaría por matrimonio en el estado de Washington, que sean pareja doméstica única y sean responsables del bienestar común de cada uno, y tengan una residencia en común. Los Empleados pueden obtener la documentación de certificación de pareja doméstica del Departamento de Recursos Humanos de Sea Mar. La licencia por luto será prorrateada en función de las horas trabajadas durante el último trimestre.

Sección 10.1(b) Durante el período de licencia por luto, el empleado recibirá un pago por el monto que había obtenido si hubiera trabajado durante el período a su tarifa regular en su turno regularmente asignado.

Sección 10.2 LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO Los Empleados son elegibles para tres (3) tipos de licencia: médica, personal y familiar. Estas licencias pueden ser otorgadas por el Empleador mensualmente. El empleo continuo y el estatus de antigüedad del empleado no se verán afectados ni interrumpidos como resultado de las licencias descritas en este Artículo; siempre que la antigüedad o los beneficios no se acumularán durante las licencias sin goce de sueldo.

Sección 10.2(a) LICENCIAS MÉDICAS Los Empleados obtendrán una licencia médica por el período real de una discapacidad médica relacionada. Se permitirá a los Empleados regresar al trabajo con la misma tarifa de pago, incluidos aumentos contractuales y por antigüedad. Los Empleados deben mantener su cobertura médica a su propio costo durante su licencia, a menos que la licencia esté cubierta por la Ley de Licencia Familiar y Médica, o la Ley de Licencia Familiar y Médica Remunerada de Washington, en cuyo caso la cobertura se mantendrá en el mismo nivel y condiciones de cobertura que se habrían proporcionado si el empleado no hubiera tomado la licencia, con los pagos por cobertura que permanecerán igual a los previos a la toma de la licencia por parte del empleado.

Sección 10.2(b) LICENCIA PERSONAL Se podrá autorizar a los Empleados a tomar una licencia sin goce de sueldo por motivos personales; siempre que la licencia sea solicitada con anticipación y el supervisor la apruebe. Las licencias personales no pueden superar los seis (6) meses. Durante este período, se permitirá a los empleados regresar al trabajo con la misma tarifa de pago, incluidos aumentos contractuales y por antigüedad, siempre que la licencia no supere los seis (6) meses.

Sección 10.2(c) LEY FEDERAL DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA Los Empleados que hayan trabajado más de 1250 horas en los doce (12) meses anteriores pueden solicitar hasta doce (12) semanas de licencia sin goce de sueldo de acuerdo con la Política de Sea Mar para:

- (1) El nacimiento, adopción o colocación en cuidado temporal de un hijo.
- (2) El cuidado de un hijo del empleado que tenga una afección de salud que requiera tratamiento o supervisión.
- (3) El cuidado de un cónyuge, pareja doméstica*, padre, madre, suegro, suegra, abuelo o abuela del empleado que tenga una afección de salud grave o una afección de emergencia; o
- (4) La propia enfermedad grave del empleado.

*Las parejas domésticas se registrarán completando el formulario proporcionado por Sea Mar.

Los Empleados pueden obtener los documentos de certificación de FMLA del Departamento de Recursos Humanos de Sea Mar. Para fines de planificación, los empleados deben informar a su supervisor sobre su intención de solicitar la FMLA, pero no sobre el motivo de la solicitud de FMLA, excepto según lo permitido por la ley. Los Empleados que hayan cumplido con todas las condiciones para la licencia tienen garantizada la reincorporación al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente con la misma tarifa de pago, sin perder ni ganar antigüedad. Durante el período de licencia familiar, el Empleador continuará proporcionando los mismo beneficios médicos por hasta por tres (3) meses a un empleado que esté recibiendo dichos beneficios al comienzo de su licencia. Los Empleados que hayan obtenido beneficios bajo la Licencia Familiar y Médica Remunerada de Washington no tendrán que usar su PTO durante el mismo período para el que se les otorgaron beneficios. Un empleado puede utilizar el pago de PTO acumulado para el que tiene derecho durante la licencia familiar. Los Empleados que no usen la Ley de Licencia Familiar y Médica Remunerada de Washington o que hayan agotado los beneficios de la Licencia Familiar y Médica Remunerada de Washington utilizarán el PTO acumulado hasta que su saldo alcance las cuarenta (40) horas, momento en el cual podrán optar por tomar licencia sin goce de sueldo por el resto de la licencia a la que el empleado es elegible. Después de los tres (3) meses iniciales de licencia, el Empleador dejará de pagar los beneficios médicos del empleado y el empleado deberá hacer arreglos para pagar directamente el seguro médico o el seguro caducará. No habrá acumulación de otros beneficios, incluidos el tiempo libre remunerado, durante la licencia.

Los Empleados que estén en una licencia médica que no supere las doce (12) semanas o en vacaciones aprobadas que no superen los quince (15) días laborales no tendrán los días utilizados para dicha licencia incluidos en el promedio trimestral utilizado para determinar los beneficios médicos.

El Empleador cumplirá con todas las leyes federales y del estado de Washington relacionadas con las licencias, incluidas, entre otras: la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica, la Ley de Cuidado Familiar de Washington, la Licencia Familiar y Médica Remunerada del estado de Washington, la Licencia para Víctimas de Violencia Doméstica, Ataque Sexual y Acoso, ausencia cubierta por la Licencia para Cónyuges de Personal Militar Desplegado, ausencia cubierta por la Licencia para Ciertos Servicios de Emergencia, según se modifiquen de vez en cuando.

Sección 10.3 PAGO POR SERVIR COMO JURADO Los Empleados que sean convocados para servir en un jurado o que sean citados como testigos serán excusados del trabajo durante los días en que deban acudir allí y serán remunerados por hasta un máximo de tres (3) días de salario. Los Empleados recibirán un pago por el monto que habrían obtenido si hubieran trabajado durante el período a su tarifa regular en su turno regularmente asignado. Los Empleados deben proporcionar prueba del pago del tribunal por el servicio de jurado para recibir el pago por jurado de Sea Mar.

Sección 10.4 LICENCIA SINDICAL Se concederá una licencia sin goce de sueldo a solicitud de cualquier empleado en la nómina activa, en caso de que sea designado o seleccionado para un puesto sindical a tiempo completo por el período necesario para ocupar dicho puesto. Si se otorga la licencia para aceptar un puesto a tiempo completo en el sindicato, la reincorporación se hará al puesto anterior del empleado; siempre que exista una vacante laboral adecuada. El empleo continuo y el estatus de antigüedad del empleado no se verán afectados ni interrumpidos como resultado de esta licencia; siempre que la antigüedad no se acumule durante esta licencia.

ARTÍCULO 11

CAMBIOS EN SISTEMAS O REGULACIONES Y CAPACITACIÓN

Sección 11.1 En los casos en que se eliminen puestos debido a cambios en las regulaciones, el Empleador hará todo lo posible de buena fe para trasladar a los empleados a puestos comparables, siempre que los empleados estén calificados para dichos puestos y siempre que estos puestos estén disponibles. Si los recursos del Empleador para el Programa de Atención Domiciliaria lo permiten, el Empleador considerará proporcionar una capacitación razonable a los empleados actuales para desempeñar nuevas funciones o un nivel más alto de habilidades requeridas por los cambios en las regulaciones.

Sección 11.2 En caso de que los cambios en las leyes o regulaciones creen puestos nuevos, estos puestos se ofrecerán a los empleados dentro de la unidad de negociación colectiva, con la debida consideración de las calificaciones y antigüedad de los empleados. Sin embargo, el Empleador no estará impedido de reclutar simultáneamente en el mercado abierto. Cuando un empleado actual y un solicitante externo tengan calificaciones relativamente iguales para el puesto, se dará preferencia al empleado actual. Cuando dos empleados actuales estén igualmente calificados para el puesto, se dará preferencia al empleado con mayor antigüedad.

Sección 11.3 CAPACITACIÓN En el caso de que se necesiten programas de capacitación para que los empleados califiquen para los puestos creados como resultado de los cambios en las regulaciones, el Empleador realizará las adaptaciones razonables para permitirles a los empleados obtener dicha capacitación. Si los recursos del Empleador para el Programa de Atención Domiciliaria lo permiten, el Empleador intentará de buena fe proporcionar dicha capacitación a los empleados en la medida que sea razonable. A los Empleados que deban ser desplazados se les dará la primera oportunidad, dentro de un tiempo razonable bajo las circunstancias, para calificar para los nuevos puestos antes de que se contrate a personas fuera de la unidad de negociación para completar los puestos resultantes.

Sección 11.3(a) El Empleador pagará a sus empleados por el tiempo dedicado a las sesiones de capacitación durante el horario laboral solicitadas por el Empleador. Las sesiones de capacitación durante el horario laboral son sesiones de capacitación para el puesto actual del empleado. Los Empleados que deseen mejorar sus habilidades para una clasificación más alta pueden asistir a sesiones de capacitación sin remuneración; siempre que haya plazas disponibles.

Sección 11.4 COMITÉ DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN Un comité de no más de cuatro (4) miembros, compuesto por un número igual de representantes designados por el Empleador y el Sindicato, se reunirá en horarios y lugares convenientes para ambos para considerar y discutir los procedimientos para la educación, capacitación y avance de los empleados. El comité será de naturaleza asesora.

Al reconocer nuestro compromiso mutuo con el desarrollo de una fuerza laboral capaz de satisfacer las necesidades cada vez más agudas de las personas atendidas por la atención domiciliaria, y nuestro fomento del desarrollo del potencial humano, el Empleador contribuirá a un fondo para capacitación y actualización de habilidades, conocido como Asociación de Capacitación, de acuerdo con RCW 74.39A.009 (23) y 74.39A.360. La Asociación de Capacitación tendrá la capacidad de proporcionar capacitación, mentoría entre pares, desarrollo de la fuerza laboral y otros servicios a los asistentes de atención domiciliaria. El Empleador se convertirá y se mantendrá como un empleador participante en dicha Asociación durante toda la vigencia del CBA subyacente con OPEIU, Local 8, y cualquier extensión de este.

Las partes acuerdan que se estableció un “beneficio de certificación” con el propósito exclusivo de cubrir los costos iniciales de certificación y tarifas de examen solicitadas por el Departamento de Salud (DOH) o su agente de pruebas para que los miembros de la unidad de negociación sigan calificados para proporcionar servicios de atención domiciliaria. Este beneficio también será administrado por la Asociación de Capacitación.

El Empleador contribuirá con el monto proporcionado por el estado a la Asociación de Capacitación por cada hora que un empleado participante brinde servicios a un cliente en el programa de atención domiciliaria del Empleador, incluidos, entre otros, los servicios financiados por Medicaid o pagos privados. El Empleador solo está obligado a realizar estas contribuciones en la medida en que los fondos especificados para este propósito estén proporcionados en la tarifa del proveedor del estado de Washington, así como el monto proporcionado por el estado por hora para todos los clientes de Pago Privado.

La contribución por hora a la Asociación de Capacitación para capacitación y tarifas de certificación y examen no será inferior a la tarifa de contribución por hora para capacitación y certificación establecida por el estado de Washington de acuerdo con el Convenio Colectivo de Trabajo para Proveedores Individuales vigente en el momento en que se trabajen las horas. (En lo sucesivo, la “Tarifa de Asociación de Capacitación”)

A. Horas Trabajadas Financiadas por Medicaid

El Empleador deberá contribuir con la Tarifa de Asociación de Capacitación a la Asociación por cada Hora Trabajada Financiada por Medicaid. Las Horas Trabajadas Financiadas por Medicaid se definirán como todas las horas trabajadas por todos los empleados cubiertos por este Convenio en el programa de atención domiciliaria del Empleador que son pagadas por Medicaid, sin incluir las horas de vacaciones, tiempo libre remunerado y horas de capacitación. La participación del consumidor y otras horas no facturables también se excluirán para fines de contribución.

El Empleador deberá contribuir con la Tarifa de Asociación de Capacitación vigente a la Asociación por cada Hora Trabajada Financiada por Medicaid.

El Empleador acuerda que todos los fondos recibidos por el Empleador para fines de capacitación y certificación serán proporcionados a la Asociación.

B. Horas Trabajadas No Financiadas por Medicaid

El Empleador deberá contribuir con la Tarifa de Asociación de Capacitación a la Asociación por cada Hora Trabajada No Financiada por Medicaid. Las Horas Trabajadas No Financiadas por Medicaid se definirán como todas las horas trabajadas por todos los empleados cubiertos por este Convenio en el programa de atención domiciliaria del Empleador que son pagadas por un pagador distinto de Medicaid, sin incluir las horas de vacaciones, tiempo libre remunerado y horas de capacitación. Las horas no facturables tampoco serán incluidas para fines de contribución.

El Empleador deberá contribuir con la Tarifa de Asociación de Capacitación a la Asociación por cada Hora Trabajada No Financiada por Medicaid en el programa de atención domiciliaria del Empleador.

Las contribuciones bajo esta disposición serán pagadas periódicamente según lo requiera el Fideicomiso.

Las contribuciones mensuales requeridas por esta disposición se pagarán a la Asociación a más tardar el día veinticinco (25) del mes siguiente al mes de servicio por el cual se adeudan las contribuciones o antes de cualquier otra fecha que los Fideicomisarios de la Asociación puedan determinar en el futuro. Las contribuciones se transmitirán junto con un informe de remesas que contenga dicha información, de la manera y en el formato que pueda exigir la Asociación o la persona que designe.

ARTÍCULO 12

HORAS DE TRABAJO

Sección 12.1 La jornada laboral regular no deberá superar las cuarenta (40) horas en ninguna semana.

Sección 12.2(a) HORAS AUTORIZADAS Los Empleados solo deberán trabajar las horas para las cuales están programados y autorizados. El Empleador será responsable de informar a los empleados por escrito, que deberá ser firmado por el empleado, sobre la autorización inicial para los clientes y las horas de los cliente, o cuando cambie la autorización para clientes u horas de clientes.

Sección 12.2(b) HORAS NO AUTORIZADAS Los Empleados no deberán trabajar horas no autorizadas excepto en situaciones de emergencia descritas en la Sección 12.2(c). Un empleado que trabaje horas que no han sido autorizadas, o un empleado que no siga los procedimientos de notificación para horas trabajadas en caso de emergencia, estará sujeto a medidas disciplinarias de acuerdo con el Artículo 5, Prácticas de Empleo.

Sección 12.2(c) En el caso de que una situación médica de emergencia requiera que un empleado se quede con un cliente por horas adicionales, el empleado deberá informar dichas circunstancias a su supervisor en la primera oportunidad que disponga.

En el caso de una situación no médica de emergencia, el empleado deberá llamar al supervisor para obtener aprobación para quedarse con el cliente el tiempo que sea necesario.

Si cualquiera de estas situaciones ocurre durante un período en que la oficina de Atención Domiciliaria está cerrada, incluido antes y después del horario comercial regular, el empleado deberá informar la situación por mensaje telefónico a su supervisor a través del sistema de contestadora de Sea Mar o llamando al localizador del supervisor de guardia.

Cuando se hayan trabajado horas adicionales bajo estas circunstancias, el supervisor puede redistribuir las horas del cliente durante el resto de la semana o del mes para evitar que haya horas extra y que no se proporcionen horas autorizadas para el cliente de forma excesiva.

Sección 12.3 HORAS EXTRAS Las horas extras serán remuneradas a razón de una vez y media (1½) la tarifa de salario real por todo el tiempo trabajado que supere las cuarenta (40) horas de trabajo en una semana calendario.

Sección 12.4 PERÍODOS DE COMIDA El período de comida establecido no deberá superar una hora. En casos de emergencia, puede ser reducido, pero no a menos de media (½) hora. Los períodos de comida no serán remunerados. Los Empleados no estarán obligados a tomar su período de comida hasta al menos tres (3) horas después de comenzar a trabajar, ni menos de tres (3) horas antes de terminar su turno. Si el empleado debe permanecer en el hogar del cliente por orden de su supervisor durante cinco (5) o más horas consecutivas, el período de comida (que no superará la media (1/2) hora) será remunerado. La autorización debe realizarse por escrito y estar documentada en la

aplicación de Verificación Electrónica de Visitas, (EVV).

Sección 12.5 DESCANSOS Se permitirá que los empleados tengan descansos diarios de quince (15) minutos cada uno para cada período consecutivo de cuatro (4) horas de trabajo por la mañana y por la tarde. Los períodos de descanso son remunerados. Los Empleados no pueden tomar un descanso antes de comenzar a trabajar ni dentro de la última media hora de su turno.

Sección 12.6 SOLICITUD DE HORAS ADICIONALES Cuando haya horas adicionales de trabajo disponibles, los empleados actuales que hayan solicitado horas adicionales tendrán preferencia por parte del Empleador, junto con la consideración de las necesidades del programa y del cliente. Cuando las habilidades, capacidades y el desempeño laboral sean iguales, se dará preferencia a extender las horas de los empleados actuales en lugar de contratar nuevos empleados. Se mantendrá y actualizará una lista de empleados que soliciten horas adicionales una vez por trimestre. Los empleados con mayor antigüedad tendrán preferencia cuando más de un empleado esté disponible y calificado para horas adicionales. Los supervisores deberán notificar al empleado sobre nuevos clientes o nuevas horas de clientes tan pronto como sea posible.

Sección 12.7 DISPONIBILIDAD DEL SUPERVISOR El Empleador garantizará que haya un supervisor disponible para hacerle consultas en todo momento en que un Asistente Comunitario tenga planificado trabajar.

Sección 12.8 TIEMPO MÍNIMO PLANIFICADO Ningún Asistente Comunitario deberá tener planificada una asignación de cliente que sea menor de una hora y media (1½) consecutivas, a menos que el empleado y el Empleador acuerden mutuamente un período más corto. No deberá haber más de una (1) hora planificada entre asignaciones de clientes, excepto para satisfacer las necesidades del cliente o por mutuo acuerdo de ambas partes.

ARTÍCULO 13

SALUD Y BIENESTAR

Sección 13.1 Todos los empleados estarán cubiertos por la Ley de Seguro Industrial del estado de Washington.

Sección 13.2(a) El Empleador acuerda proporcionar seguro médico a través de su plan de seguro médico grupal o un Plan equivalente a través de otro proveedor acordado entre ambas partes (esto puede incluir el Intercambio de Beneficios Médicos) a todos los empleados certificados que cumplan con los requisitos de horas bajo 13.2(c) (a excepción de las personas que voluntariamente opten por no participar) y que obtengan una remuneración por un promedio de veinte (20) horas o más por semana en una base de seis meses continua, siempre que haya fondos disponibles del estado. El seguro de beneficios médicos comenzará en el segundo mes de empleo de acuerdo con las pautas del estado. El Empleador proporcionará el costo total de la prima hasta el monto reembolsado por el estado para este propósito. Los Empleados pagarán la parte de la prima designada por el estado cada mes a través de la deducción de nómina, a menos que el estado pague el costo total de la prima. El empleador también proporcionará seguro dental y de visión cuando esos beneficios puedan ser proporcionados dentro de los fondos asignados por el estado.

Sección 13.2(b) Si el estado cambia la tarifa de reembolso para el seguro médico, el Empleador y el Sindicato acuerdan abrir el Convenio Colectivo de Trabajo para negociar únicamente sobre este tema. Una vez abierto, las negociaciones deben concluir en un plazo de treinta (30) días calendario.

Sección 13.2(c) Los empleados nuevos serán elegibles para recibir beneficios médicos pagados por

el Empleador después de estar empleados durante tres meses completos con un promedio de ochenta y siete (87) horas al mes, después de lo cual los empleados seguirán siendo elegibles si obtienen un promedio de veinte (20) horas o más por semana en una base de seis (6) meses continua. Si las horas de un empleado caen por debajo de las veinte (20) horas por semana, excepto debido a la negativa del empleado a aceptar horas o una asignación de cliente que esté a más de veinticinco (25) millas en cada dirección desde el hogar del empleado o que no sea más de una hora y media (1 ½) hora de viaje en transporte público en cada sentido para el empleado, el empleado tiene hasta tres (3) meses para aumentar sus horas a las veinte (20) horas por semana antes de ser excluido de la cobertura. Un empleado puede pagar por su seguro del próximo mes si es excluido del seguro como resultado de no cumplir con los requisitos de elegibilidad. Un empleado puede volver a inscribirse en el plan de seguro médico tan pronto como reciba ochenta y siete (87) horas durante un (1) mes.

Sección 13.3 El Empleador acuerda proporcionar a los empleados de la unidad de negociación que no sean elegibles para beneficios médicos según la Sección 13.2 servicios médicos con descuento proporcionados en Sea Mar Community Health.

Sección 13.4 El Empleador acuerda proporcionar servicios dentales a los empleados a través de la Clínica Dental de Sea Mar Community Health Center, limitados a los siguientes beneficios: atención preventiva con un descuento del 100%: atención restaurativa, pero no incluye cualquier procedimiento que requiera servicios de laboratorio como coronas, puentes y parciales, con un descuento del setenta y cinco por ciento (75%).

Sección 13.5 Los Empleados que deseen renunciar a su oportunidad de participar en el Plan de Seguro Médico deben hacerlo al firmar el formulario de renuncia correspondiente.

Sección 13.6 A menos que esté protegido (remunerado) por la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA), un empleado cuyo Seguro Médico vaya a terminar puede pagarle al Empleador el costo de la cobertura antes del primer día del mes en que el empleado desea continuar con la cobertura del Seguro Médico. La capacidad de continuar con la cobertura de Seguro Médico mientras está en licencia no remunerada continúa de acuerdo con las regulaciones de COBRA. Cuando se reincorpore al trabajo, el empleado puede volver a solicitar, si es necesario, la cobertura de Seguro Médico, sujeto a los requisitos de elegibilidad.

SEGURO El Empleador proporcionará cobertura de seguro médico, dental y de visión equivalente al paquete de beneficios médicos vigente en la fecha de firma del contrato. El Empleador acuerda pagar el 100% de la prima del empleado y el 50% de las primas para dependientes elegibles para empleados permanentes que trabajen treinta (30) horas o más por semana.

USO OBLIGATORIO DE FARMACIAS SEA MAR 340b A partir del 1 de octubre de 2017, los Empleados deberán pagar el 40% de las recetas surtidas en farmacias que no sean de la red de farmacias Sea Mar 340b. Si no hay una farmacia Sea Mar o 340b dentro del código postal del hogar o del trabajo del empleado, se eximirá la obligación del 40%. Si hay una farmacia Sea Mar o 340b dentro del código postal del trabajo del empleado, pero no hay una dentro del código postal de su hogar, y el empleado surte la receta en una farmacia que no sea de la red Sea Mar 340b, entonces la participación del empleado se reducirá al 20% de las recetas. Los empleados pueden solicitar que Sea Mar agregue farmacias 340b adicionales al proporcionar el nombre y la dirección de la farmacia, y el Empleador intentará todo lo razonablemente posible para agregar las farmacias solicitadas a su red 340b. Para los fines de esta disposición, la referencia a los empleados también incluirá a los dependientes cubiertos bajo el plan médico de Sea Mar. Si un empleado viaja fuera de un código postal que tenga una farmacia 340b y necesita surtir una receta, se reembolsará la obligación del 40%.

A partir del 1 de abril de 2006, el Sindicato y el Empleador acuerdan los siguientes cambios en los

cargos por recetas para la duración del contrato:

- 1) El copago para genéricos de venta al por menor aumentará a \$10.00 por un suministro de treinta (30) días.
- 2) El copago para marcas exclusivas de venta al por menor (sin genérico disponible) aumentará a \$15.00 por un suministro de treinta (30) días.
- 3) El copago para marcas de distribución múltiple de venta al por mejor (con genérico disponible) aumentará a \$25.00 por un suministro de treinta (30) días.

Los copagos aumentarán de la siguiente manera para la Farmacia de Servicio por Correo

- 1) El copago para genéricos de Servicio por Correo aumentará a \$15.00 por un suministro de noventa (90) días.
- 2) El copago para marcas exclusivas de Servicio por Correo (sin genérico disponible) aumentará a \$25.00 por un suministro de noventa (90) días.
- 3) El copago para marcas de distribución múltiple de Servicio por Correo (con genérico disponible) aumentará a \$35.00 por un suministro de noventa (90) días.

Además, se incluirá la cobertura para radiografías dentales de mordida y colonoscopias como servicio preventivo. El beneficio de Visión aumentará de \$180.00 por año a \$200.00 por año.

Los miembros que utilicen un médico de Sea Mar y surtan sus recetas en una farmacia de Sea Mar no estarán sujetos a copagos por recetas.

ESTRUCTURA DE COPAGO ESCALONADA PARA VISITAS A LA SALA DE EMERGENCIAS:

- 1.º visita = \$100
- 2.º visita = \$100
- 3.º visita = \$200
- 4.º visita = \$300

COBERTURA DESPUÉS DE LA TERMINACIÓN LABORAL Los Empleados que terminen su empleo en Sea Mar Community Health Centers serán elegibles para continuar con la cobertura de seguro médico durante todo el mes, siempre que trabajen al menos el primer día laboral del mes y proporcionen un aviso de renuncia con al menos dos (2) semanas de anticipación. El PTO no constituirá un aviso. Esta Sección no se aplica a los empleados despedidos por causa justificada según lo definido en la Política 100.17.

INSCRIPCIÓN DE DEPENDIENTES NUEVOS Los Empleados que adquieran dependientes nuevos a través del matrimonio, el nacimiento o la adopción deben completar y presentar al Departamento de Recursos Humanos un formulario de inscripción dentro de los treinta (30) días posteriores a la fecha del matrimonio, el nacimiento o la adopción. Si este formulario no se presenta dentro del período de tiempo especificado, los dependientes deberán esperar hasta el próximo “período de inscripción abierta” antes de que sean elegibles para inscribirse.

ARTÍCULO 14

DEDUCCIONES DETALLADAS Y MÉTODO DE PAGO DE SALARIOS

Sección 14.1 Todos los salarios se pagarán cada quince días mediante transferencia electrónica de

fondos o tarjeta de pago. Un estado de cuenta detallado de las deducciones de nómina, la tarifa de pago por hora, el PTO acumulado y las horas trabajadas en cada clasificación salarial serán enviados por correo postal a la dirección del empleado registrada en la Nómina. Un empleado nuevo puede recibir un cheque de nómina en el primer día de pago siguiente a su fecha de empleo mientras se completa y prueba la configuración de la transferencia electrónica de fondos. La presentación tardía de las horas trabajadas, las horas faltantes y los anticipos de nómina aprobados también pueden pagarse mediante cheque de nómina. Todos los cheques de nómina se enviarán por correo en el día de pago o en la fecha en que se emita el cheque en el caso de que falten horas o haya errores en la nómina.

Sección 14.2 Si los cheques de pago se envían por correo, se enviarán a más tardar veinticuatro (24) horas después del día de pago. En caso de que un empleado no reciba su cheque dentro de los cinco (5) días posteriores al día de pago, con previo aviso del empleado, el Empleador ordenará que se detenga el pago del cheque y emitirá un cheque de reemplazo luego de que se confirme verbalmente que se detuvo el pago. Los registros de tiempo deben presentarse en la oficina del Empleador a más tardar el segundo día después del final del período de pago.

Sección 14.3 En caso de que un cheque de nómina regular no se haya emitido debido a un error del Empleador, dentro de los dos (2) días posteriores a la recepción de evidencia que demuestre tal error, el Empleador emitirá un cheque de reemplazo o un depósito directo. Si no está disponible el depósito directo, se emitirá un cheque físico y el empleado tendrá la opción de recoger su cheque o que se le entregue el cheque de un día para el otro a expensas del Empleador. Si un empleado incurre en cargos por sobregiro o cargos por demora debido a un error de nómina por culpa del Empleador, el Empleador reembolsará al empleado estos cargos tras la presentación de la documentación de dichos cargos.

Sección 14.4 Estarán permitidas las deducciones de nómina, que no sean las obligatorias por la ley, si son acordadas mutuamente por ambas partes (el empleado y el Empleador). Cualquier cambio en las deducciones voluntarias de nómina, una vez iniciadas, deberá ser acordado mutuamente por ambas partes.

Sección 14.5 SALDO DE LICENCIA El saldo actual de tiempo libre remunerado de un empleado estará se reflejará en cada cheque de nómina regular.

ARTÍCULO 15

SALARIO Y OTRAS REMUNERACIONES

Sección 15.1(a) A partir del 1 de septiembre de 2023 hasta el 30 de junio de 2024, la tarifa actual para los asistentes domiciliarios existentes que trabajaban a la fecha de ratificación del contrato será:

0 - 1 año	\$20.30
2 - 4 años	\$20.60
5 - 9 años	\$20.90
10 – 14 años	\$21.20
15 – 19 años	\$21.50
Más de 20 años	\$21.80

Los Empleados se clasificarán en la tabla anterior en función de su fecha de contratación y el número de años de empleo con Sea Mar al 1 de septiembre de 2023. Los asistentes domiciliarios permanecerán con la tarifa vigente al 1 de septiembre de 2023 hasta el 30 de junio de 2024. No habrá aumentos por aniversario durante este período.

Sección 15.1(b) A partir del 1 de julio de 2024 hasta el 31 de agosto de 2025, las tarifas para los asistentes domiciliarios serán las siguientes:

0 - 1 año	\$21.11
2 - 4 años	\$21.42
5 - 9 años	\$21.74
10 – 14 años	\$22.05
15 – 19 años	\$22.36
Más de 20 años	\$22.67

Los Empleados se clasificarán en la tabla anterior en función de su fecha de contratación y el número de años de empleo con Sea Mar al 1 de julio de 2024. Los asistentes domiciliarios permanecerán con la tarifa vigente al 1 de julio de 2024 hasta el 31 de agosto de 2025. No habrá aumentos por aniversario durante este período.

Sección 15.2(a) Este Convenio se reabrirá automáticamente para negociaciones de salarios y beneficios por alguno de los siguientes motivos:

- (1) Disminución o aumento inesperado de la situación financiera disponible del Estado u otras fuentes de financiación para los Programas de Atención Domiciliaria.
- (2) En cualquier momento en que el Empleador demuestre disminuciones en su situación financiera que afecten el Programa de Atención Domiciliaria.
- (3) En cualquier momento en que el Empleador demuestre una pérdida financiera significativa que supere los ingresos del programa.

Sección 15.2(b) Estas negociaciones deberán concluirse dentro del plazo de cuarenta y cinco (45) días. Si no se concluyen en cuarenta y cinco (45) días, los asuntos se someterán a arbitraje acelerado bajo los auspicios de FMCS.

Sección 15.3(a) REEMBOLSO DE TRANSPORTE Todos los empleados que utilicen autobuses públicos para viajar a los sitios de los clientes atendidos durante el mismo día recibirán un reembolso del pasaje cobrado; siempre que el empleado presente comprobantes de gastos semestrales proporcionados por el Empleador o que el Empleador le proporcione un pase mensual de autobús.

Sección 15.3(b) REEMBOLSO DE MILLAS Los Empleados que utilicen sus propios vehículos para viajar a los sitios de los clientes atendidos durante el mismo día recibirán un reembolso por el millaje entre clientes o para proporcionar un servicio autorizado directo a los clientes a razón de sesenta centavos (\$0.60) por milla. Para recibir el reembolso por millaje, todos los costos deben haberse realizado realmente y deben documentarse en el sistema EVV. Los Empleados que reciban infracciones durante el curso de sus actividades comerciales (multas por exceso de velocidad, multas de estacionamiento, etc.) son responsables de pagar todas las multas y costos asociados.

Sección 15.3(c) No se reembolsará a los Empleados el pasaje de autobús y el millaje del automóvil incurrido en los viajes realizados desde y hacia sus hogares. Los costos del pasaje de autobús y el millaje del automóvil se reembolsarán cada quince días a través de los cheques de pago regulares del empleado. Para recibir el reembolso por transporte, todos los costos deben haberse incurrido realmente.

Sección 15.3(d) Si un empleado debe transportar a un cliente, el Empleador reembolsará al empleado por el estacionamiento cuando no haya estacionamiento gratuito disponible cerca del

destino requerido por el cliente. El empleado será reembolsado por las llamadas telefónicas pagadas por monedas que el trabajador deba hacer a su supervisor cuando sea necesario. Los Empleados deberán documentar la ubicación y el motivo de la llamada telefónica en un formulario proporcionado por la agencia.

Sección 15.3(e) Se espera que los Empleados que utilicen sus automóviles para viajar entre los sitios de clientes o para transportar clientes cumplan con los requisitos mínimos de seguro de automóvil del estado. La cobertura adicional requerida por el Empleador será proporcionada por el Empleador. Los Empleados que no cumplan con los requisitos de seguro no recibirán el reembolso por millaje. El Empleador mantendrá una póliza de seguro de automóvil no propio, que proporciona protección de responsabilidad civil para la corporación, solo para el pago de montos excedentes sobre y por encima de la cobertura proporcionada por la póliza de seguro del empleado.

Sección 15.3(f) Los Empleados que deban proporcionar Resúmenes de Conducción actuales serán reembolsados por el costo de estos.

Sección 15.4 Se pagará a los Empleados por todo el tiempo de trabajo susceptible de remuneración, incluido el tiempo real de viaje entre clientes, según los estándares razonables de traslado.

Sección 15.5 Las cooperativas de crédito y otros beneficios financieros disponibles para otros empleados que no forman parte de la unidad de negociación del Sindicato estarán disponibles para los empleados que sí forman parte de la unidad de negociación del Sindicato.

Sección 15.6 FALTAS SIN AVISO En caso de que el empleado llegue a la residencia de un cliente y, sin previo aviso, el cliente no esté presente o no necesite al empleado, el empleado deberá comunicarse con su supervisor para que se realicen las acciones adicionales necesarias. El empleado deberá esperar una (1) hora para que el cliente llegue a la casa. El empleado recibirá pago por las horas planificadas con regularidad con ese cliente solo si la División de Envejecimiento del estado de Washington u otra agencia de financiamiento permite el reembolso al Empleador por dichas horas en tal caso. De lo contrario, el empleado recibirá un mínimo de una (1) hora de pago a su tarifa actual, si no está disponible otra asignación de cliente.

Sección 15.7 TARIFAS POR TAREAS ESPECIALES Los Empleados recibirán cincuenta centavos (\$0.50) por hora sobre la tarifa actual de Asistente Comunitario por la gestión de casos identificada y las tareas especiales aprobadas anteriormente (Ejemplo: si la tarifa actual de Asistente Comunitario es de \$10.57 por hora, el Asistente Comunitario recibirá \$11.07 por hora solo por el tiempo dedicado a estas tareas).

Sección 15.8 DIFERENCIAL POR TURNOS DE TARDE, NOCHE Y FIN DE SEMANA Los Empleados que trabajen turnos de tarde (7-11 p. m.) recibirán un diferencial de treinta y cinco centavos (\$0.35) por hora. Los Empleados que trabajen turnos de noche (11 p. m. - 7 a. m.) o turnos de fin de semana (11 p. m. del viernes - 7 a. m. del lunes) recibirán un diferencial de setenta y cinco centavos (\$0.75) por hora.

ARTÍCULO 16

JUBILACIÓN

El Empleador acuerda permitir que los empleados cubiertos bajo este Convenio participen en el Plan de Jubilación Suplementario 401K de Local 8 de OPEIU. El Empleador acuerda y quedará obligado por todos los términos, condiciones y disposiciones del Documento del Plan y el Acuerdo de Fideicomiso y cualquier cambio, adición, enmienda o modificación que sea realizada por los Fideicomisarios del Plan

de Jubilación Suplementario 401K de Local 8 de OPEIU. En caso de que el plan experimente cambios que alteren la responsabilidad del Empleador, las partes acuerdan reunirse y negociar sobre el impacto de estos cambios.

A partir de la ratificación, el Empleador realizará una contribución total del tres por ciento (3%) por hora por todas las horas trabajadas al plan 401K de jubilación suplementario Local 8 de OPEIU.

El Empleador acuerda reconocer las elecciones de aplazamiento de salarios antes de impuestos realizadas por los empleados cubiertos bajo este Convenio y transmitir los montos deducidos de dichos salarios de los empleados en una base antes de impuestos tan pronto como los fondos puedan ser transmitidos y no más tarde del día 15 del mes siguiente al depósito designado por el administrador del Plan.

Los Empleados pueden optar por desviar cualquier monto hasta el límite máximo establecido por las reglas del IRS que rigen los planes 401K.

El Empleador acuerda proporcionar la información de los empleados que pueda ser necesaria para el administrador del Plan, incluida la información que pueda ser necesaria para completar cualquier prueba de discriminación requerida por el IRS.

ARTÍCULO 17

NO DISCRIMINACIÓN

Sección 17.1 El Empleador no deberá discriminar a un empleado debido a su actividad como miembro del Sindicato Internacional de Empleados de Oficina y Profesionales Local 8.

Sección 17.2 Ni el Sindicato ni el Empleador, al cumplir con sus obligaciones bajo este Convenio, deberán discriminar en asuntos de contratación, capacitación, ascenso, traslado, despido temporal, o de cualquier otro modo por motivos de raza, color, credo, origen nacional, sexo, edad, orientación sexual, ideología política, religión, ascendencia, estado civil o discapacidad mental o física (sujeto a requisitos ocupacionales).

Sección 17.3 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.

ARTÍCULO 18

SEPARABILIDAD

En el caso de que alguna disposición de este Convenio sea declarada inválida en cualquier momento por cualquier tribunal de jurisdicción competente o a través de regulaciones gubernamentales, decretos o legislación, esta decisión no invalidará la totalidad del Convenio, y la intención expresa de las partes es que todas las demás disposiciones no declaradas inválidas permanecerán en plena vigencia y efecto.

ARTÍCULO 19

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 tu 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 20

SALUD Y SEGURIDAD

Sección 20.1(a) El Empleador conserva la responsabilidad por la salud y seguridad en el lugar de trabajo y acuerda proporcionar un ambiente laboral seguro y saludable para todos los empleados, y hará todo lo posible para garantizar condiciones laborales óptimas en cuanto a saneamiento, ventilación, limpieza, luz, niveles de ruido y salud y seguridad en general, excepto en los hogares de los clientes. Será responsabilidad del empleado informar a su supervisor las condiciones que no sean seguras. Se proporcionará equipo de protección personal (EPP) adecuado, de acuerdo con las pautas clínicas definidas, a todos los empleados a expensas del Empleador. El Empleador también proporcionará correas para trasladar personas o una alternativa aceptada y capacitación adecuada cuando sea necesario.

Sección 20.1(b) Los supervisores deberán informar sobre condiciones inseguras o insalubres a las agencias correspondientes y tomar las medidas proporcionadas por las leyes o regulaciones para proteger a los Asistentes de tales condiciones.

Sección 20.1(c) No se deberá exigir a un empleado que acepte o continúe con ninguna asignación de caso que ponga en peligro indebido la seguridad o salud del empleado. Sin embargo, cuando se informen las condiciones riesgosas específicas al empleado relacionadas con ciertas asignaciones de casos en el momento de la contratación, tales condiciones riesgosas no constituirán un peligro por el cual el empleado pueda rechazar las asignaciones de casos relacionadas. El Empleador hará todo lo posible para hacer lugar a la solicitud de un empleado de ser retirado de una asignación de cliente de manera oportuna.

Sección 20.1(d) El Empleador cumplirá con todas las leyes y regulaciones de salud y seguridad aplicables.

Sección 20.2 ENFERMEDADES CONTAGIOSAS El Empleador, en la medida permitida por la ley o regulación, deberá notificar a los empleados sobre la existencia de todas las enfermedades contagiosas crónicas y asesorarlos sobre las precauciones adecuadas a tomar. El Empleador notificará a todos los empleados que puedan haber estado expuestos a la enfermedad. El Empleador deberá cubrir cualquier costo incurrido por los empleados asociado con pruebas o tratamiento debido a la exposición a una enfermedad contagiosa, mientras estén trabajando para el Empleador. Esto incluirá vacunas contra la Hepatitis A y B dentro de las 72 horas o según lo exija la ley por exposición ocupacional comprobada a Hepatitis A o B.

Sección 20.3 COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD Se establecerá un Comité de Seguridad compuesto por al menos un representante del Empleador y un representante del empleado, quienes se reunirán al menos una vez por trimestre para revisar problemas de seguridad y recomendar mejoras. El comité será de naturaleza asesora con los derechos proporcionados en el Capítulo 296 24 del Código Administrativo de Washington.

Sección 20.4 ADAPTACIÓN DE SALUD El Empleador hará todo lo razonablemente posible para

hacer las adaptaciones para las necesidades de los empleados que puedan demostrar que los problemas de salud son causados o agravados por asignaciones relacionadas con el trabajo o por sustancias a las que el empleado está necesariamente expuesto en el lugar de trabajo. Los empleados deberán informar al Empleador al momento de la contratación sobre cualquier alergia conocida u otros problemas de salud. Esto puede incluir reacciones al humo o al alcohol en las instalaciones.

Sección 20.5 INFORMACIÓN DEL CLIENTE Los Empleados deberán ser notificados sobre la afección médica y/o comportamientos de cada cliente que representen un riesgo para la salud y seguridad del empleado y del cliente. Esta información se compartirá con el personal en el momento de la asignación del cliente o cuando tales afecciones/comportamientos se vuelvan evidentes, y se compartirá con el empleado dentro de los límites de las leyes y regulaciones que protegen la confidencialidad de los clientes.

ARTÍCULO 21

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Sección 21.1 Cualquier empleado miembro de la unidad de negociación, a solicitud del empleado, podrá ser asistido por el Delegado Sindical y/o el Representante Sindical en la presentación de cualquier queja. Excepto por la notificación inicial del Empleador al empleado de cualquier medida disciplinaria, el empleado podrá solicitar la presencia del Delegado Sindical o del Representante Sindical en cualquier reunión o audiencia de queja con el Empleador o en un proceso disciplinario, de acuerdo con la Sección 5.5 de este convenio.

Sección 21.2 La política de Sea Mar Community Health Center establece brindar a cada empleado la oportunidad de buscar una solución a problemas laborales (o relacionados con el trabajo) que considere que la dirección debe resolver. El procedimiento de quejas especificado a continuación se aplicará a las quejas de los empleados. El procedimiento de quejas incluirá cualquier reclamo o disputa que surja entre las partes de este Convenio y que involucre la interpretación, aplicación o supuesto incumplimiento de este Convenio o la ley.

Sección 21.3

Paso 1 – Presentación por Escrito de la Queja al Director del Departamento

El empleado, con su Delegado Sindical, si lo solicita, deberá contactar al Jefe del Departamento o al Gerente del Programa/Clinica del empleado e intentará resolver la disputa. Se presentará una queja por escrito dentro de los diez (10) días laborales posteriores al evento que dio lugar a la queja por parte del Representante Sindical o del Delegado Sindical, ya sea en persona, por correo, fax o correo electrónico, con copia dirigida al Director Adjunto del Empleador. La queja podrá incluir una solicitud de que se presente información. El Jefe del Departamento o Gerente del Programa/Clinica deberá proporcionar la información solicitada dentro de cinco (5) días hábiles posteriores a la solicitud de información. El Representante Sindical y/o Delegado Sindical y el Jefe del Departamento o Gerente del Programa/Clinica deberán reunirse dentro de los diez (10) días laborales posteriores a la presentación de la queja por escrito. El Jefe del Departamento o Gerente del Programa/Clinica deberá proporcionar al Representante Sindical y/o Delegado Sindical una respuesta escrita a la queja dentro de los diez (10) días laborales posteriores a dicha reunión. Cuando dos (2) Jefes de Departamento estén involucrados en el procedimiento de quejas, se podrá realizar una sola reunión con ambos presentes. Las quejas que involucren despidos seguirán el procedimiento de quejas como quejas regulares, pero todos los plazos se reducirán a siete (7) días laborales, a menos que ambas partes acuerden una prórroga.

La queja por escrito deberá contener lo siguiente:

- (a) Hechos iniciales sobre los cuales se basa la queja, tal como se conocen entonces por el empleado, el Delegado Sindical o el Representante Sindical.
- (b) Referencia a las Secciones del Convenio que se alegan haber sido violadas y una declaración de cómo las acciones mencionadas en (a) violan el Convenio.
- (c) La reparación que se pretende.

La queja, incluidos los hechos, la teoría y la reparación que se pretende, puede ser revisada o modificada durante todo el proceso de queja.

Paso 2 - Presentación por Escrito de la Queja al Director Adjunto

Si la decisión del Jefe del Departamento o Gerente del Programa/Clínica no resuelve la queja, el Representante Sindical o Delegado Sindical podrá, dentro de los diez (10) días laborales posteriores a la recepción de la respuesta del Jefe del Departamento o Gerente del Programa/Clínica en el Paso 1, presentar la queja por escrito al Director Adjunto y/o a la persona que designe para organizar una reunión para discutir la queja. La queja escrita deberá contener lo siguiente:

- (a) Hechos detallados sobre los cuales se basa la queja, tal como se conocen entonces por el empleado, el Delegado Sindical o el Representante Sindical.
- (b) Referencias a las Secciones del Convenio que se alegan han sido violadas y argumentos sobre cómo las acciones en (a) anterior violan el Convenio.
- (c) La reparación que se pretende.

La reunión se llevará a cabo dentro de los siete (7) días laborales posteriores a la recepción de la queja por escrito y será manejada por el Representante Sindical o Delegado Sindical, el empleado, el Jefe del Departamento o Gerente del Programa/Clínica. El Director Adjunto proporcionará una respuesta escrita a la queja dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la reunión.

Paso 3 - Presentación de la Queja al Director Ejecutivo

Si no se llega a una resolución en el segundo paso mencionado anteriormente, el Representante Sindical podrá, dentro de los diez (10) días laborales posteriores a la respuesta dada en el Paso 2, presentar la queja por escrito al Director Ejecutivo, o a la persona que designe, quien se reunirá con el empleado y el Representante Sindical dentro de los diez (10) días laborales para resolver la queja e indicar la disposición de la misma con sus firmas.

Los plazos bajo el procedimiento de queja pueden extenderse mediante acuerdo mutuo por escrito.

Sección 21.4 ARBITRAJE

Sección 21.4(a) Si el Sindicato o el Empleador siguen en desacuerdo con la resolución tras completar el proceso previsto en la Sección 21.3, la parte que lo impulse deberá, dentro de quince (15)

días calendario, remitir el asunto a arbitraje por un tercero imparcial seleccionado mutuamente por el Sindicato y el Empleador. Durante dichos procedimientos, no habrá interrupción del trabajo excepto por causa justificada.

Sección 21.4(b) En el caso de que el Sindicato y el Empleador no puedan ponerse de acuerdo sobre la selección del árbitro dentro de los quince (15) días a partir de la fecha de la solicitud de arbitraje de cualquiera de las partes bajo la Sección 21.4, se seleccionará un árbitro de la siguiente manera: La parte que impulsa la acción deberá solicitar y pagar a la Asociación Americana de Arbitraje (AAA) para que nombre un panel de once (11) árbitros del noroeste de los Estados Unidos. Luego, las partes elegirán al árbitro alternando la eliminación de un nombre de la lista hasta que quede un nombre, y la parte que impulsa la acción será la que elimine el primer nombre. Por mutuo acuerdo, el asunto puede ser referido al Arbitraje Acelerado de AAA.

Sección 18.2(c) El árbitro seleccionado 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. El laudo del árbitro será final y vinculante para ambas partes. El árbitro tendrá la autoridad de interpretar los términos del Convenio, pero no tendrá la autoridad de actuar fuera de los términos de este Convenio, de decidir sobre cualquier asunto no presentado o de interpretar o aplicar el Convenio de manera que cambie la intención de las partes. El árbitro no deberá emitir ninguna decisión que modifique, revise, reste valor o añada a cualquiera de los términos o disposiciones de este Convenio.

El árbitro planificará una audiencia dentro de los cuarenta y cinco (45) días posteriores a la selección del árbitro. Sin embargo, las partes pueden solicitar una prórroga de este periodo por mutuo acuerdo. Los informes de ambas partes se presentarán dentro de los treinta (30) días posteriores a la audiencia de arbitraje. El árbitro emitirá su decisión dentro de los treinta (30) días posteriores a la presentación de los informes finales por ambas partes. El laudo del árbitro también incluirá la asignación de los honorarios del árbitro a la parte perdedora. Cuando no haya una parte claramente ganadora o perdedora, el árbitro tendrá la discreción de asignar los honorarios del árbitro a las partes de la manera que considere justa. Todos los demás gastos, incluidos los honorarios de abogados, serán asumidos por la parte que los incurra.

Sección 21.4(d) El Empleador y el Sindicato pondrán a disposición de la otra parte, previa solicitud, los datos pertinentes necesarios para examinar todas las circunstancias que rodean una queja, y el árbitro estará facultado para hacer cumplir esta disposición al exigir la presentación de documentos y otras pruebas. En todos los casos, se tomarán las precauciones apropiadas para preservar el anonimato del cliente u otros empleados.

En el caso de que la información pertinente incluya material confidencial, como expedientes de pacientes, registros médicos o expedientes de personal, las partes preservarán la privacidad del cliente o empleado en la medida en que sea consistente con las leyes federales, del estado y locales y la necesidad de resolver el fondo del caso; y además, se dispone que las comunicaciones entre abogados/representantes no estarán sujetas a divulgación sin el consentimiento de la parte. El Sindicato/Empleador no divulgará a terceros fuera del procedimiento de queja ninguna información confidencial del cliente/empleado. Se tomarán las precauciones apropiadas para preservar el anonimato del cliente y de los empleados.

Sección 21.4(e) En caso de que cualquiera de las partes no entregue a la otra un consentimiento firmado para someter un asunto en disputa a arbitraje dentro de las noventa y seis (96) horas posteriores a la recepción de una solicitud de la otra parte para someter dicho asunto en disputa a arbitraje, dicha parte tendrá derecho a proceder ante los tribunales u otras acciones apropiadas para obligar a la otra a someterse a arbitraje. La huelga o suspensión del trabajo no será apropiada

conforme a esta disposición.

Sección 21.5 El procedimiento de queja indicado en el presente terminará en la etapa en la que el Sindicato retire la queja en nombre del empleado o en la que la queja haya sido resuelta. Cuando se retire una queja, se notificará por escrito al Empleador y se entregará una copia al empleado.

ARTÍCULO 22

LÍNEAS DE PIQUETE

Además, se entiende y acuerda que la negativa de cualquier empleado a cruzar una línea de piquete legítima no constituirá una violación de este Convenio, ni dicha negativa será causa de despido o acción disciplinaria de ningún tipo; EXCEPTO cuando el servicio a las necesidades del cliente requiera cruzar una línea de piquete y dicha línea de piquete no sea una impuesta directamente contra el Empleador.

ARTÍCULO 23

COOPERACIÓN ENTRE TRABAJADORES Y EMPLEADORES

En el interés común de (a) mejorar las condiciones, remuneración y beneficios de los empleados, y (b) la capacidad del Empleador para reclutar y retener buenos empleados, el Sindicato y el Empleador trabajarán en conjunto para aumentar los fondos de los organismos gubernamentales federales, del estado y locales, así como de otras fuentes de financiamiento disponibles.

ARTÍCULO 24

HUELGAS Y CIERRES PATRONALES

El Sindicato acuerda que, durante el período de vigencia de este Convenio, y sin importar si se alega una práctica laboral injusta, no habrá huelga, ocupación o abandono del trabajo por parte del Sindicato y los empleados. Cualquier empleado que viole esta cláusula estará sujeto a medidas disciplinarias. El Empleador acuerda que durante el período de vigencia de este Convenio, no habrá cierre patronal de empleados. Cualquier reclamo por cualquiera de una de las partes de que la otra parte ha violado este Artículo 24 no estará sujeto al procedimiento de quejas ni a las disposiciones de arbitraje de este Convenio, y cualquiera de las partes tendrá el derecho de presentar tales reclamos ante los tribunales.

ARTÍCULO 25

TERMINACIÓN Y RENOVACIÓN

Este Acuerdo estará en plena vigencia hasta el 31 de agosto de 2025, y continuará en efecto de año en año, salvo que cualquiera de las partes notifique por escrito, al menos sesenta (60) días antes de cualquier fecha de vencimiento o modificación, su deseo de terminar o modificar dicho Convenio; con la salvedad de que, en el caso de que el Sindicato entregue una notificación por escrito de acuerdo con este Artículo 25, cualquier huelga o suspensión del trabajo después de cualquier fecha de vencimiento no se considerará en violación de ninguna disposición de este Convenio.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
LOCAL 8 DE OPEIU – SEA MAR HOMECARE AIDES

FIRMADO en Seattle, Washington a los _____ días del mes de _____ del 2024.

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

**SEA MAR COMMUNITY HEALTH
CENTERS (HOMECARE AIDES)**

Por 
Jesse Holtzinger-Cruz
Representante Sindical

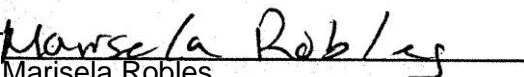
Por
Rogelio Riojas
Director Ejecutivo

Por
Suzanne Mode
Gerente de Negocios

Por
Mary Bartolo
Vicepresidenta Ejecutiva

Por: 
Maria De Jesus Diaz Leon
Comité de Negociación

Por: 
Nadia Thayde Pineda
Comité de Negociación

Por: 
Marisela Robles
Comité de Negociación

