



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

CONVENIO COLECTIVO

ENTRE

CASA LATINA

Y

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

PARA EL PERÍODO DESDE EL

**miércoles, 16 de diciembre de 2020 HASTA EL sábado, 31 de
diciembre de 2022**

ÍNDICE

	<u>PÁGINA</u>
PREÁMBULO	1
Artículo 1 - RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO.....	1
ARTÍCULO 2 - MEMBRESÍA Y SEGURIDAD DEL SINDICATO .	1
ARTÍCULO 3 - DERECHOS DE GESTIÓN	3
ARTÍCULO 4 - CONTRATACIÓN Y RESCISIÓN.....	3
ARTÍCULO 5 - ANTIGÜEDAD.....	6
ARTÍCULO 6 - DÍAS FESTIVOS	7
ARTÍCULO 7 - VACACIONES Y LICENCIAS.....	8
ARTÍCULO 8 - DEFINICIONES.....	11
ARTÍCULO 9 - CAMBIOS EN EL SISTEMA O EN LAS NORMATIVAS Y FORMACIÓN	12
ARTÍCULO 10 - HORAS DE TRABAJO	13
ARTÍCULO 11 - SALUD Y BIENESTAR.....	14
ARTÍCULO 12 - DEDUCCIONES DE NÓMINA.....	15
ARTÍCULO 13 - CALENDARIO DE SALARIO Y REMUNERACIÓN.....	15
ARTÍCULO 14 - PLAN DE JUBILACIÓN	17
ARTÍCULO 15 - NO DISCRIMINACIÓN	17
ARTÍCULO 16 - DIVISIBILIDAD	18
ARTÍCULO 17 - SUCESORES.....	18
ARTÍCULO 18 - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS/ARBITRAJE.	18
ARTÍCULO 19 - PIQUETES DE HUELGA.....	20
ARTÍCULO 20 - SALUD Y SEGURIDAD.....	20
ARTÍCULO 21 - COMITÉ OBRERO-PATRONAL.....	21
ARTÍCULO 22 - RESCISIÓN Y RENOVACIÓN	21

CONVENIO COLECTIVO

CASA LATINA

EL PRESENTE CONVENIO se realiza y celebra en Seattle, Washington, el 16 de diciembre de 2020, por y entre CASA LATINA, en adelante referido como el EMPLEADOR y el SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE OFICINA Y PROFESIONALES LOCAL NO. 8, AFL-CIO, en lo sucesivo denominado el SINDICATO, a los efectos de fijar la escala de salario mínimo, la programación de horas y las reglas y normas generales entre el EMPLEADOR y el SINDICATO, y para definir claramente las obligaciones mutuas entre las partes de la presente.

PREÁMBULO

CONSIDERANDO QUE, por la presente, las partes desean cooperar en el establecimiento de condiciones que tiendan a asegurar para los empleados en cuestión salarios y condiciones de empleo justas y razonables, y proporcionar métodos de ajuste justos y pacíficos de todas las disputas que puedan surgir entre ellos para asegurar una operación ininterrumpida del Empleador.

POR LO TANTO, sea de mutuo acuerdo lo siguiente:

ARTÍCULO 1

RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

Sección 1.1 GRUPO NEGOCIADOR ACTUAL El Empleador acuerda reconocer y por la presente reconoce al Sindicato como el único y exclusivo agente de negociación colectiva con respecto a las tasas de pago, horas y todos los demás términos y condiciones de empleo para los grupos negociadores apropiadas aquí establecidas y descritas de la siguiente manera: Todos los puestos regulares del Empleador, incluyendo Especialista en Desarrollo y Comunicación, Asociado de Operaciones de Desarrollo, Asociado de Campaña Digital, Coordinador de Educación, Especialista en Empleo para Personas sin Hogar, Organizador de Ayudantes del Hogar, Conserje, Administrador de Oficinas e Instalaciones, Entrenador, Especialista Voluntario, Coordinador de Mujeres sin Fronteras, Asistente del Centro de Trabajadores, Asociado del Centro de Trabajadores, Coordinador del Centro de Trabajadores, Despachador del Centro de Trabajadores, Asociado de Transporte del Centro de Trabajadores, Coordinador de Derechos de los Trabajadores, Organizador de Derechos de los Trabajadores y Coordinador de Desarrollo de la Fuerza Laboral. Los empleados específicamente excluidos del presente convenio incluyen: Director de Programa Comunitario, Director de Desarrollo y Comunicaciones, Director Ejecutivo, Facilitadores, Director de Finanzas y Administración, Promotores, Maestros, Director del Centro de Trabajadores y empleados confidenciales.

ARTÍCULO 2

MEMBRESÍA Y SEGURIDAD DEL SINDICATO

Sección 2.1 MEMBRESÍA Y SEGURIDAD DEL SINDICATO El Empleador acuerda que todos los empleados regulares cubiertos por el presente Convenio de conformidad con el Artículo 1 deberán, como condición de empleo, treinta y un (31) días a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, ser y seguir siendo miembros del Sindicato en regla.

Sección 2.1(a) MEMBRESÍA Y SEGURIDAD DEL SINDICATO El Empleador acuerda que todos los nuevos empleados contratados con posterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio deberán, como condición de empleo, treinta y un (31) días a partir de la fecha efectiva de empleo ser y seguir siendo miembros del Sindicato en regla.

Sección 2.1(b) MEMBRESÍA Y SEGURIDAD DEL SINDICATO El Sindicato notificará al Empleador por escrito que un empleado no ha adquirido y mantenido la membresía en el Sindicato y proporcionará al Empleador una copia de la advertencia final al empleado afectado de que no ha adquirido y mantenido la membresía en el Sindicato. En caso de que el empleado no presente o se niegue a presentar las cuotas y honorarios en los que esté en mora en un plazo de treinta (30) días calendario posteriores a la recepción por parte del Empleador dicha notificación, el Empleador deberá despedir a dicho empleado. Los plazos anteriormente mencionados podrán prorrogarse de mutuo acuerdo entre el Empleador y el Sindicato.

Sección 2.2 DEDUCCIÓN DE LAS CUOTAS SINDICALES Al recibir la autorización por escrito del empleado, en cada período de pago, el Empleador deducirá las cuotas y honorarios de todos los miembros, según un calendario proporcionado por el Sindicato, y transferirá esa cantidad al Sindicato en un plazo de catorce (14) días calendario posteriores a cada nómina.

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

Sección 2.3 CONDICIONES ACTUALES Ningún empleado actual que, antes de la fecha del presente Convenio, recibía más que la tasa de salario, vacaciones o cualquier otro beneficio mejorado que el indicado en el presente Convenio, para el trabajo en el que se contrató al empleado, sufrirá una reducción debido a la aplicación del presente Convenio.

Sección 2.4(a) ACCESO SINDICAL Al Representante Sindical se le permitirá la entrada a las instalaciones del Empleador cubiertas por el presente Convenio en cualquier momento razonable, con el fin de investigar las condiciones relacionadas con el presente Convenio. Siempre que sea posible, el Representante Sindical notificará al Empleador al menos veinticuatro (24) horas antes de su visita.

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

Sección 2.5 DELEGADOS SINDICALES El Empleador reconocerá al Delegado Sindical que muestre autoridad del Sindicato como un representante Sindical debidamente acreditado que, previa notificación al Empleador, podrá investigar todas las quejas. Los Delegados Sindicales utilizarán la discreción, la sensibilidad y el juicio razonable al tratar con información confidencial.

Sección 2.6 COMUNICACIÓN DEL SINDICATO Se permitirá al Sindicato el uso de espacio en el tablón de anuncios y correo electrónico de trabajo con el fin de publicar avisos del Sindicato relacionados con la actividad general y educación del Sindicato.

ARTÍCULO 3

DERECHOS DE GESTIÓN

Sección 3.1 El Empleador retiene todos los derechos para gestionar, dirigir y controlar su negocio en todos los detalles, excepto cuando dichos derechos sean expresa y específicamente modificados por el presente Convenio. El Empleador acuerda que nada en este Artículo se interpretará en el sentido de que se renuncia a cualquier derecho del Sindicato o de los empleados en virtud de la ley.

Excepto en la medida en que esté expresamente limitado por una disposición específica del presente Convenio o por la aplicación de la ley, el Sindicato acepta que la gestión del negocio y la dirección de la fuerza laboral sea a discreción exclusiva, y es responsabilidad exclusiva del Empleador, excepto que esto no limita los derechos del Sindicato bajo la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act, NLRA).

El Empleador se reserva y retiene única y exclusivamente todos sus derechos, funciones y prerrogativas de administración, incluyendo, pero no limitado a, el derecho a contratar nuevos empleados; disciplinar; planificar, dirigir y controlar toda la operación del Empleador; determinar las calificaciones, tamaño y composición de la fuerza laboral; llevar a cabo las funciones ordinarias y habituales de gerencia.

Sección 3.2 El Sindicato se compromete a indemnizar y eximir al Empleador de cualquier reclamo que pueda surgir de la aplicación de los Artículos 1, 2 y 12 del presente contrato.

ARTÍCULO 4

CONTRATACIÓN Y RESCISIÓN

La Sección 4.1(a) PUBLICACIÓN DE EMPLEOS El aviso de toda vacante de empleo se enviará por correo electrónico y se publicará en un tablón de anuncios designado que sea fácilmente accesible para los empleados y miembros de Casa Latina durante un período de cinco (5) días hábiles antes de publicar el empleo externamente. El Empleador entrevistará a todos los solicitantes internos que cumplan con las calificaciones mínimas y presentará solicitudes dentro del proceso interno de cinco días para trabajos sindicales, si ninguno está calificado, el Empleador podrá entonces entrevistar a candidatos externos. Cuando un empleado solicite un puesto y no es seleccionado para una entrevista, o es seleccionado para

una entrevista pero no contratado para el puesto, el Empleador le notificará la razón por la que no fue seleccionado. El Empleador se compromete a ayudar a los empleados en su desarrollo profesional.

Sección 4.1(b) CONTRATACIÓN INTERNA El Empleador se compromete a desarrollar empleados que reflejen a los clientes atendidos y continúe trabajando para aumentar la diversidad de líderes en Casa Latina.

Un empleado contratado para un puesto más alto, como mínimo, recibirá un aumento salarial del tres por ciento (3%) más cualquier aumento de duración del servicio para el que el empleado sea elegible y recibirá dicha tasa de pago inmediatamente. Todos los empleados así contratados serán colocados en el trabajo mejor calificado por un período de prueba de sesenta (60) días. En caso de que el empleado no pase con éxito el período de prueba, a dicho empleado se le dará su puesto anterior sin pérdida de FTE o salario anterior, incluidos los aumentos contractuales y escalonados.

Los empleados actuales que acepten otro puesto que pague menos que su puesto actual tendrán sus salarios congelados en el nivel actual hasta el momento en que el salario del nuevo puesto exceda el salario que se ha congelado.

Sección 4.1(c) PUENTE DE SERVICIO Para ser elegible para puente de servicio, un empleado debe haber trabajado originalmente durante al menos doce (12) meses consecutivos y haber renunciado a su empleo con la debida notificación o fueron despedidos y son elegibles para recontractación. Si se vuelve a contratar al empleado en un plazo de un (1) año, se le acreditará por su tiempo trabajado anterior y se le colocará en el escalón de escala salarial apropiado y se le acreditará la tasa de acumulación de licencia personal. No afecta a la antigüedad a menos que el empleado regrese del despido en un plazo de un (1) año.

Sección 4.2 NOTIFICACIÓN El Empleador notificará al Sindicato de nuevos empleados antes del día quince (15) de cada mes; siempre que los empleados estén cubiertos por el Artículo 1, indicando el nombre, la dirección, la fecha de nacimiento, la clasificación laboral, la tasa de pago, la fecha de contratación, la dirección de correo electrónico del trabajo y la dirección de correo electrónico personal y el número de teléfono personal del empleado si la información es proporcionada por el empleado. El Empleador también proporcionará una lista de cualquier rescisión dentro del grupo negociador.

Sección 4.3 PERÍODO DE PRUEBA Los empleados regulares a tiempo completo y a tiempo parcial serán contratados con un período de prueba durante los primeros noventa (90) días calendario. La rescisión o medidas disciplinarias durante este período no estarán sujetas al procedimiento de quejas.

Sección 4.4(a) DISCIPLINA PROGRESIVA/CAUSA JUSTA Ningún empleado será disciplinado o despedido excepto por causa justa. El Empleador utilizará un sistema de disciplina uniforme y progresivo que incluirá el asesoramiento verbal, avisos escritos, períodos de prueba y/o suspensiones hasta e incluyendo el despido laboral. Estos son procedimientos sugeridos y variarán dependiendo de la naturaleza y la gravedad del incidente. El nivel de disciplina impuesto se basa en el acto que condujo a la disciplina. Los principios de causa

justa se aplican en todos los niveles de disciplina. El empleado puede solicitar que el Representante Sindical esté presente en una reunión de investigación según la Sección 4.6. En caso de despido, un empleado, a petición escrita, recibirá una notificación por escrito del Empleador o de los agentes del Empleador indicando la causa del despido.

Sección 4.4(b) AVISOS DE DISCIPLINA Toda disciplina progresiva se pondrá por escrito y se entregará una copia de todas las acciones disciplinarias escritas al empleado en el momento en que se aplique la acción correctiva formal. Se requerirá que el empleado firme la acción disciplinaria por escrito con el propósito de acusar recibo, pero la firma del empleado no se interpretará como una admisión de culpabilidad o de estar de acuerdo con la reprimenda. Un empleado tendrá la oportunidad de leer, firmar y adjuntar una respuesta por escrito a cualquier advertencia por escrito o aviso disciplinario que se haya incluido en su expediente personal. Si a un empleado no se le otorgan los derechos previstos en esta Sección, dicha notificación escrita de acción disciplinaria no se utilizará contra el empleado en ninguna acción disciplinaria futura. El nivel de gravedad de un incidente determinará si las declaraciones anteriores se utilizarán o no en acciones disciplinarias posteriores.

Sección 4.4(c) EXPEDIENTES PERSONALES Los empleados podrán examinar sus expedientes personales durante las horas de trabajo.

Sección 4.4(d) REVISIONES DE DESEMPEÑO Cada Empleado se reunirá con su supervisor y recibirá una revisión de desempeño al final del período de prueba y durante cada primer trimestre del año a partir de entonces. La revisión del desempeño incluirá comentarios sobre el desempeño laboral, discutirá las expectativas y los logros, y establecerá metas para el desarrollo profesional.

Sección 4.5 DERECHOS DE LOS EMPLEADOS Un empleado podrá tener un Representante Sindical o un Delegado Sindical presente en cualquier reunión con representantes de la gerencia que involucre medidas disciplinarias o cuando un empleado crea razonablemente que una investigación resultará en medidas disciplinarias. El Empleador informará a un empleado antes de dicha reunión que es una reunión de investigación que puede resultar en medidas disciplinarias. El Empleador alentará a los gerentes a que se informe a un empleado de este derecho antes de celebrar dicha reunión. Si el empleado desea representación sindical en dicha reunión, el empleado deberá notificarlo al Empleador en ese momento y se le proporcionará un tiempo razonable para organizar una representación sindical en la reunión. En ningún caso se convocará la reunión en el día de descanso programado de los empleados, excepto de mutuo acuerdo.

Sección 4.6 AVISO DE RESCISIÓN El aviso de rescisión o pago en su lugar será el siguiente, excepto en los casos de rescisión por causa justa o por actividad ilegal que inhabilite a un empleado para realizar ciertos tipos de trabajo según lo definido por las leyes estatales o federales:

Empleado menos de 90 días calendario.....no se requiere aviso previo

Noventa días calendario o másdos semanas de preaviso o dos semanas de pago

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

ARTÍCULO 5

ANTIGÜEDAD

Sección 5.1 APLICACIÓN La antigüedad se calculará a partir de la primera fecha de contratación en Casa Latina. Cuando la capacidad sea igual, se tendrá en cuenta la antigüedad en las recontrataciones, los traslados y los ascensos. La antigüedad será el factor determinante en los despidos, las preferencias de vacaciones y los cambios de turno. La antigüedad continuará durante un período de doce (12) meses durante el despido por paro laboral. Para la recontratación, el empleado debe proporcionar al Empleador una dirección postal, una dirección de correo electrónico y un número de teléfono actuales.

Sección 5.2 PÉRDIDA DE ANTIGÜEDAD Un empleado perderá sus derechos de antigüedad por cualquiera de las siguientes razones: Renuncia voluntaria, despido por causa justificada, no informar durante el despido por paro laboral en un plazo de diez (10) días hábiles posteriores a la notificación para volver al trabajo. La notificación se enviará por correo certificado con acuse de recibo y por correo regular, a la última dirección conocida del empleado.

Sección 5.3(a) VUELTA A CONTRATAR DESPUÉS DE UNA RESCISIÓN POR PARO LABORAL El Empleador, al volver a contratar, lo hará en orden de antigüedad.

Sección 5.3(b) El último empleado rescindido de un trabajo será el primero recontratado a ese trabajo antes de que se consideren las transferencias o promociones internas o los solicitantes externos.

Sección 5.3(c) El Empleador dará al menos treinta (30) días de aviso de la rescisión por paro laboral al Sindicato y a los empleados afectados, siempre que la rescisión sea el resultado de una pérdida de fondos para la cual el Empleador haya recibido al menos treinta (30) días de aviso.

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

Sección 5.3(e) El empleador no contratará, bajo ninguna circunstancia, en el mercado abierto mientras haya empleados que hayan sido rescindidos por paro laboral calificados para realizar las tareas del puesto, y que estén listos, dispuestos y puedan ser empleados nuevamente.

Sección 5.4 INDEMNIZACIÓN Además de los beneficios requeridos por la Ley WARN u otra ley aplicable a la legislación federal o estatal, los empleados rescindidos debido a la falta de trabajo tendrán derecho a lo siguiente:

- a) **Beneficios de salud:** El Empleador continuará pagando los beneficios médicos y dentales por la cobertura del empleado para aquellos empleados que actualmente reciben beneficios. Este compromiso de cobertura continuará durante dos (2) meses después de la rescisión por paro laboral. El Empleador no estará obligado a pagar por los beneficios médicos/dentales si y cuando el empleado recibe beneficios médicos/dentales pagados por el empleador con otro empleador; a un empleado se le ofrece un trabajo con otro Empleador, o se le ofrece un puesto con beneficios pero no acepta el trabajo. Si un empleado obtiene beneficios de una fuente que no sea otro empleador (por ejemplo, al agregar un cónyuge cobertura familiar a una póliza existente), el Empleador reembolsará al empleado los gastos documentados hasta el costo de los beneficios de Casa Latina durante un máximo de dos (2) meses después de la rescisión.
- b) **Preferencia para el trabajo:** De acuerdo con las Secciones 5.3(c) y 5.3(d), todos los empleados rescindidos tendrán preferencia sobre los solicitantes externos para puestos vacantes dentro de Casa Latina siempre que el empleado tenga las calificaciones para realizar el trabajo con orientación. Las calificaciones se determinarán a través del proceso de solicitud, entrevista y verificación de referencias. El empleador no contratará, bajo ninguna circunstancia, en el mercado abierto mientras haya empleados que hayan sido rescindidos por paro laboral calificados para realizar las tareas del puesto y puedan ser empleados nuevamente.
- c) **Licencia personal:** Las vacaciones acumuladas no utilizadas y el veinticinco por ciento (25%) de la licencia por enfermedad acumulada se cobrarán en el último cheque de pago.
- d) **Indemnización:** Un (1) día de salario por cada año de servicio.

ARTÍCULO 6

DÍAS FESTIVOS

Sección 6.1 DÍAS FESTIVOS PAGADOS Los siguientes días se designarán como días festivos legales y se otorgarán sin deducción en el salario:

Día de año nuevo	Día del Trabajo
Martin Luther King Jr. Day	Veteran's Day
Presidents Day	Día de Acción de Gracias
Memorial Day	Día posterior al Día de Acción de Gracias
Día de la Independencia	Día antes de Navidad
	Día de Navidad

Casa Latina permitirá a los empleados tomar hasta seis (6) días adicionales con paga para observar los días festivos religiosos o personales de importancia para el empleado. Dichos días festivos personales están disponibles para un empleado del grupo negociador que haya completado al menos tres (3) meses consecutivos de trabajo y haya recibido la aprobación del Empleador. Los días festivos no se pueden transferir al año siguiente.

Sección 6.2 PAGO DE DÍAS FESTIVOS Por lo general, no se requerirá que los empleados se presenten a trabajar en un día festivo. Los empleados que deban trabajar en un día festivo recibirán el doble de la cantidad de su tarifa de pago regular por todas las horas trabajadas en el día festivo. La antigüedad será el factor determinante si más de un empleado está calificado para realizar el trabajo. El empleado de mayor antigüedad tendrá preferencia para aceptar o denegar las horas extraordinarias.

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

Sección 6.4 CIERRE DE DÍAS FESTIVOS Todos los empleados del grupo negociador tendrán la semana entre el 24 de diciembre y el 1 de enero de vacaciones pagadas y el Empleador no llevará a cabo negocios regulares.

Sección 6.5 DÍAS FESTIVOS DURANTE LAS VACACIONES En el caso de que un día festivo en virtud del presente Convenio recaiga durante las vacaciones de un empleado, dicho empleado recibirá el pago de días festivos en lugar del pago de vacaciones.

Sección 6.6 PAGO DE DÍAS FESTIVOS PARA EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL El pago de días festivos se prorrateará para los empleados a tiempo parcial en función de su número FTE de horas regulares que están programadas para trabajar semanalmente. A los empleados a tiempo parcial se les pagará por dichos días festivos independientemente de si están programados o no para trabajar en un día festivo; siempre que la combinación de horas de trabajo reales y horas de días festivos no exceda el número de horas que un empleado normalmente está programado para trabajar.

ARTÍCULO 7

VACACIONES Y LICENCIAS

Sección 7.1 USO DE LAS LICENCIAS Las vacaciones son el tiempo utilizado para los propios propósitos del empleado, que incluye, pero no se limita a, tiempo libre para descansar

y relajarse. Las vacaciones se acumulan cada mes y pueden tomarse a medida que se acumulan. Todo uso de vacaciones debe ser aprobado por el Empleador y se puede tomar en incrementos de quince (15) minutos.

Sección 7.2(a) ACUMULACIÓN DE VACACIONES Anualmente los empleados ganan vacaciones de la siguiente manera:

1 ^{er} año de empleo	12 días
2 ^o año de empleo	15 días
3 ^{er} año de empleo	18 días
4 ^o año de empleo	21 días
5 ^o y siguientes años de empleo	24 días

Los empleados a tiempo parcial ganarán vacaciones prorrateadas.

Sección 7.2(b) ARRASTRE DE VACACIONES Los empleados pueden arrastrar hasta un (1) año de su acumulación de vacaciones actual.

Sección 7.2(c) PLANIFICACIÓN DE VACACIONES Se dará preferencia a los empleados más antiguos a la hora de seleccionar los días de vacaciones.

Sección 7.3(a) LICENCIA POR ENFERMEDAD La licencia por enfermedad se acumulará sobre la base de un (1) día por cada mes de servicio continuo acumulado a noventa (90) días hábiles, prorrateado para los empleados a tiempo parcial. No se acreditará ninguna licencia por enfermedad a un empleado hasta que dicho empleado haya estado empleado por el Empleador durante un período de treinta (30) días.

Sección 7.3(b) USO DE LICENCIA POR ENFERMEDAD La licencia por enfermedad deberá ser aprobada por el Empleador para los siguientes fines: Examen y/o tratamiento médico, dental, óptico, y cirugía, enfermedad y convalecencia para el empleado, el cónyuge/pareja del empleado, el cuidado de los hijos/hijastros del empleado, el cuidado de los padres del empleado, los padres del cónyuge/pareja, los hermanos y los nietos. A cada empleado se le concederá una licencia por enfermedad por una afección médica grave, según lo definido por las leyes estatales y federales. Los empleados que deben estar ausentes deberán notificar de inmediato al Empleador de su incapacidad para presentarse a trabajar para que se puedan realizar los ajustes necesarios en las asignaciones de trabajo para garantizar la continuidad ordenada del negocio del Empleador. Si la enfermedad/lesión excede los cinco (5) días hábiles o si se sospecha abuso de licencia por enfermedad, el Empleador se reserva el derecho de requerir una nota del médico u otra prueba satisfactoria comparable de la incapacidad del empleado para trabajar.

Sección 7.3(c) A la separación, a un empleado se le pagará el veinticinco por ciento (25%) de su acumulación de licencia por enfermedad no utilizada.

Sección 7.4 DUELO A cualquier empleado regular que sufra la muerte de un familiar directo se le permitirán hasta cinco (5) días hábiles de licencia del trabajo con sueldo, a la

tarifa regular. Un familiar directo se define como el padre, la madre, la hermana, el hermano, la esposa, el esposo, la pareja, el hijo, la hija, los padrastros, los hijastros, la pareja, los nietos, los abuelos o la relación familiar cercana (a discreción del Director Ejecutivo).

Sección 7.5(a) TIPOS DE LICENCIA El Empleador deberá cumplir con los términos y condiciones aplicables de todas las leyes sobre licencia federales, estatales y locales de Washington, que incluyen, entre otros:

1. Ley de licencia familiar WA (WA Family Leave Act);
2. Ley de atención familiar WA (WA Family Care Act);
3. Ley federal de Licencia Familiar y Médica (Federal Family and Medical Leave Act);
4. Licencia para víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso;
5. Licencia para el cónyuge de personal militar desplegado;
6. Licencia para personal de servicios de emergencia;
7. Ordenanza de Tiempo de Enfermedad y Seguridad Pagado (Paid Sick and Safe Time Ordinance, PSST) de Seattle;
8. Ley de licencia por enfermedad pagada (WA Paid Sick Leave Law) WA I-1433

Siempre que sea previsible, las solicitudes de licencia en virtud de las disposiciones anteriores se presentarán al Director Ejecutivo o a la persona designada al menos treinta (30) días antes de la fecha en que se espera que comience la licencia.

Sección 7.5(b) LICENCIAS DE ESTADO DE WASHINGTON Casa Latina apoya a las familias sanas. El Empleador cumplirá con todas las disposiciones de licencia obligatorias del estado, incluida la Ley de Licencia Familiar, la Ley de Licencia por Enfermedad Pagada de WA y cualquier normativa con respecto a las condiciones relacionadas con el embarazo y el parto para los empleados elegibles.

Sección 7.5(c) LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA PAGADA DE WASHINGTON A los empleados se les otorgarán hasta doce (12) semanas de licencia familiar pagada para cuidar y vincularse dentro de los doce (12) meses posteriores al nacimiento, adopción o colocación de un niño menor de dieciocho (18) años de edad, y para cuidar de sí mismos, de un dependiente, de un cónyuge, de la pareja doméstica o de un padre con una enfermedad o lesión grave. Dos (2) semanas adicionales de licencia estarán disponibles cuando la licencia sea el resultado de complicaciones durante el embarazo. Los empleados son elegibles para un máximo de dieciséis (16) semanas de licencia cuando la licencia familiar y médica se utilizan juntas. Por ejemplo, una madre embarazada podría usar ocho (8) semanas de licencia médica para descansar. Luego, la madre podría usar ocho (8) semanas adicionales de licencia familiar después de dar a luz para cuidar y vincularse con el nuevo hijo. Los beneficios de salud y bienestar permanecerán en pleno vigor y afectarán durante dicha licencia, pero los empleados no acumularán vacaciones o licencia por enfermedad mientras usen licencia no pagada.

Los empleados recibirán una compensación del Departamento de Seguridad Laboral del Estado de Washington mientras estén usando esta licencia. El Empleador pagará la cantidad total de la prima por cada empleado del grupo negociador. Un empleado puede optar por utilizar su licencia por enfermedad acumulada para complementar la compensación del estado

al tomar la Licencia familiar y médica pagada de Washington.

Sección 7.6 LICENCIA MILITAR Las solicitudes de licencia para servicio militar serán otorgadas según lo requiera la ley federal y estatal.

Sección 7.7 PAGO POR SERVICIO DE JURADO Después de completar los noventa (90) días calendario, los empleados que sean llamados a prestar servicio en un jurado o citados para ser testigos serán eximidos del trabajo durante los días en que presten servicio, y se les pagará su salario normal a tiempo completo; sin embargo, cualquier empleado llamado a prestar servicio de jurado que esté temporalmente eximido de asistir al tribunal debe presentarse en el lugar de trabajo y trabajar al menos la mitad (1/2) de la jornada laboral normal del empleado.

Sección 7.8 LICENCIA SINDICAL El Empleador permitirá que los empleados del grupo negociador asistan a eventos, conferencias y/o formaciones patrocinadas por el Sindicato, sujeto a la Sección 7.2(c) Programación de vacaciones. Los empleados pueden usar la licencia no pagada en lugar del tiempo de vacaciones acumulado.

Sección 7.9 LESIÓN LABORAL Cuando un empleado se lesione en el trabajo, al empleado se le pagará por el resto de la jornada laboral, y no se cobrará como licencia por enfermedad. Previa solicitud por escrito del empleado, el pago de licencia por enfermedad puede utilizarse para complementar los beneficios del seguro industrial en una cantidad igual a la diferencia entre la compensación a la que tiene derecho la persona en virtud de la Ley de Seguro Industrial (Industrial Insurance Act) y el pago regular de Casa Latina. Las vacaciones acumuladas pueden utilizarse de manera similar una vez que se agote la licencia por enfermedad acumulada. Los empleados que están temporalmente incapacitados y reciben una compensación a través del seguro industrial tienen derecho a seguir recibiendo las prestaciones de salud y el seguro de vida normales. Sin embargo, la licencia por enfermedad y las vacaciones solo se acumularán por horas en el estado de pago de Casa Latina.

ARTÍCULO 8

DEFINICIONES

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

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

Sección 8.3(b) DESPLAZAMIENTO DE EMPLEADOS REGULARES/HORAS ADICIONALES El Empleador acuerda que los empleados temporales/sustitutos no serán

contratados con el propósito de desplazar a los empleados regulares o evitar cubrir puestos de tiempo completo o de tiempo parcial regular.

El Empleador se compromete a proporcionar horas adicionales para los Empleados actuales siempre que sea posible, siempre que el empleado esté calificado para dicho trabajo. Los empleados del grupo negociador tendrán el derecho preferente a las horas extraordinarias.

Sección 8.4 EMPLEADOS NO EXENTOS Un empleado no exento es aquel que debe recibir un pago por hora por todas las horas trabajadas. Los empleados no exentos recibirán horas extraordinarias a razón de una vez y media (1 ½) la tarifa de pago regular del empleado por todas las horas trabajadas más allá de las cuarenta (40) en una semana laboral. Los empleados que trabajen más allá de su turno regular pueden flexibilizar dicho tiempo dentro del mismo período de pago.

Sección 8.5 EMPLEADOS EXENTOS Un empleado exento es un empleado que cumple con los criterios de exención de la Ley de Normas Laborales Justas (Fair Labor Standards Act) y la Ley de Salario Mínimo de Washington (Washington Minimum Wage Act), como el ser un empleado ejecutivo, administrativo o profesional de buena fe. A los empleados exentos se les pagan salarios acordes con sus puestos y no reciben el pago de horas extraordinarias.

ARTÍCULO 9

CAMBIOS EN EL SISTEMA O EN LAS NORMATIVAS Y FORMACIÓN

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

Sección 9.2 NUEVOS PUESTOS En caso de cambios tecnológicos propuestos, como la introducción de equipos de procesamiento de datos o computadoras, cualquier nuevo trabajo creado en el grupo negociador en virtud de la instalación de dichos equipos se ofrecerá a los empleados dentro del grupo negociador colectivo sobre la base de la antigüedad y las calificaciones antes de la contratación de fuentes externas.

Sección 9.3 FORMACIÓN En el caso de que sean necesarios programas de formación para que los empleados califiquen para puestos de trabajo que se creen como resultado de la automatización, el Empleador acuerda proporcionar formación inicial proporcionada por el proveedor con el fin de operar el nuevo equipo a expensas del Empleador para aquellos empleados que deseen aceptar empleo en las posiciones automatizadas resultantes. Los empleados que deban ser desplazados tendrán la primera oportunidad de calificar para los nuevos puestos antes de que cualquier persona fuera del grupo negociador sea contratada para ocupar los trabajos resultantes.

Sección 9.4 FORMACIÓN DEL PERSONAL Casa Latina se compromete con la formación del personal y, cuando sea posible, pondrá oportunidades a disposición del personal según lo

permita el presupuesto.

Para el año calendario 2020 y cada año a partir de entonces, el Empleador deberá presupuestar fondos de al menos \$400 por empleado del grupo negociador (prorrrateados para empleados a tiempo parcial) para aumentar los presupuestos de formación del programa que se utilizarán para la educación del personal. Cualquier taller, seminario, clase u otra formación que aumente directamente las habilidades y conocimientos laborales del empleado debe ser aprobado por el supervisor. El empleado será compensado a la tasa habitual de pago mientras asista a dichas oportunidades educativas.

ARTÍCULO 10

HORAS DE TRABAJO

Sección 10.1 ESTADO DE LA LEY DE NORMAS LABORALES JUSTAS El Empleador y el Sindicato acuerdan que los empleados exentos y no exentos cubiertos por el presente Convenio se determinarán de conformidad con la Ley de Normas Laborales Justas (Fair Labor Standards Act) y la Ley de Salario Mínimo de Washington (Washington Minimum Wage Act).

Sección 10.2 EMPLEADOS NO EXENTOS (POR HORA)

Sección 10.2(a) El Empleador determina las horas de trabajo de los empleados no exentos en función del departamento y/o la necesidad del cliente. Las horas del empleado están determinadas por los requisitos del puesto tal y como se indica en la descripción del trabajo. Los empleados que deseen trabajar en horarios flexibles pueden hacerlo con la aprobación de su supervisor. El horario normal de atención es de 6:00 a.m. a 9:00 p.m., de lunes a viernes de 6:00 a.m. a 3:00 p.m. los sábados, y la semana laboral es de lunes a sábado.

Sección 10.2(b) Para los empleados no exentos, todas las horas extraordinarias deberán ser aprobadas por el supervisor o la persona designada por adelantado siempre que sea posible.

Sección 10.2(c) Los empleados no exentos ganarán el pago de horas extraordinarias a razón de una vez y media (1 ½) las horas trabajadas que excedan las cuarenta (40) horas a la semana. El tiempo que se paga pero no se trabaja no contará para el propósito de determinar y calcular las horas extraordinarias a menos que un empleado no pueda flexionar las horas trabajadas por encima de las cuarenta (40) dentro de la semana siguiente.

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

Sección 10.2(e) Un empleado puede rechazar una asignación de trabajo fuera de su horario regular si se le solicita con menos de cuarenta y ocho (48) horas de antelación.

Sección 10.3 PAGO POR ASISTENCIA Un empleado al que se le ordene presentarse al

trabajo recibirá un pago mínimo de cuatro (4) horas a la tarifa regular. Los empleados que vuelvan a trabajar recibirán un pago mínimo de cuatro (4) horas a razón de una vez y media (1 ½) la tarifa regular para los empleados no exentos.

Sección 10.4 PAGO DE CENA Un empleado que sea requerido por el Empleador para trabajar dos (2) horas o más después del cierre de la jornada laboral regular o un empleado que sea liberado al cierre de la jornada laboral regular y se le indique que se presente al trabajo tendrá derecho a \$20 en dinero para la cena o en su lugar será provisto de cena por el Empleador a discreción del Empleador.

Sección 10.5 ALMUERZO Los empleados deben tomar sus períodos de almuerzo no menos de dos (2) ni más de cinco (5) horas después del inicio de su turno. Los períodos de almuerzo no pueden durar menos de media hora o más de una hora. Las pausas para el almuerzo no se podrán compensar.

Sección 10.6 DESCANSOS Se permitirán períodos diarios de descanso de quince minutos por cada período consecutivo de cuatro (4) horas de trabajo. Los empleados deben tomarse un descanso si trabajan tres (3) horas consecutivas o más. Los períodos de descanso se pueden compensar.

Sección 10.7 ROTACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS Las horas extraordinarias se distribuirán tan equitativamente como sea posible entre los empleados calificados para realizar el trabajo.

ARTÍCULO 11

SALUD Y BIENESTAR

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

- (a) Cobertura médica y dental. Los costos que incluyen deducibles, copagos, coaseguro, gastos del asegurado, etc. para los planes de beneficios médicos y dentales deben permanecer sin cambios durante la vigencia del presente Convenio. El Empleador pagará el ochenta por ciento (80%) de la prima para la cobertura médica (utilizando el costo promedio) y el ochenta por ciento (80%) de la prima dental real, y el cincuenta por ciento (50%) de la prima real para la cobertura de cada dependiente.

Sección 11.2 MANTENIMIENTO DE BENEFICIOS En el caso de que sea necesario un aumento en la tasa de contribución para mantener el presente programa de beneficios, o se seleccionen diferentes proveedores para proporcionar beneficios, el Sindicato y el Empleador acuerdan reunirse y resolver el problema en un plazo de treinta (30) días posteriores a la notificación de un aumento o información sobre el cambio de proveedores, o antes si el Empleador tiene alguna información relevante. Se podrán hacer extensiones por mutuo

acuerdo de las partes.

Sección 11.3 INDEMNIZACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE LABORAL Todos los empleados estarán cubiertos por la Ley de Seguros Industriales del Estado de Washington (Washington State Industrial Insurance Act).

ARTÍCULO 12

DEDUCCIONES DE NÓMINA

Sección 12.1 CUOTAS El Empleador deducirá las cuotas sindicales mensuales de la paga de cada miembro cubierto por el Convenio que envíe voluntariamente un formulario de autorización de pago de cuotas. El Empleador deberá presentar el dinero de las cuotas al Sindicato antes del día 14 de cada mes.

Sección 12.2 CONTRIBUCIONES POLÍTICAS El Empleador acuerda deducir la suma especificada de la paga de cada miembro del grupo negociador que ejecute voluntariamente un formulario de Autorización de Pago (Comité de Acción Política) OPEIU Local 8 PAC. El Empleador remitirá estas deducciones a OPEIU Local 8 PAC junto con una lista de los nombres de los empleados del grupo negociador y las cantidades deducidas a más tardar el día catorce (14) siguiente al último día de pago de cada mes. El Sindicato mantendrá indemne al Empleador de todas las reclamaciones, demandas u otras formas de responsabilidad que puedan surgir contra el Empleador por o a causa de dichas deducciones.

Sección 12.3 FONDO DE DIFICULTADES El OPEIU Local 8 Hardship Fund (Fondo de Dificultades) proporciona asistencia a los Miembros de Local 8 que experimentan una situación financiera inmediata, grave y temporal debido a una emergencia. El Empleador acuerda deducir la suma especificada de la paga de cada miembro del grupo negociador que ejecute voluntariamente un formulario de Autorización de Pago para el Fondo de Dificultades OPEIU Local 8. El Empleador remitirá estas deducciones a OPEIU Local 8 junto con una lista de los nombres de los empleados del grupo negociador y las cantidades deducidas a más tardar el día 15 siguiente al último día de pago de cada mes. El Sindicato se compromete a indemnizar, defender y eximir de responsabilidad a Casa Latina de y contra todos y cada uno de los daños y perjuicios, reclamaciones, demandas, demandas judiciales, sentencias u otras formas de responsabilidad que surjan de la operación de esta sección.

Sección 12.4 OTRAS DEDUCCIONES Se permitirán otras deducciones de nómina si el empleado y el Empleador lo acuerdan mutuamente.

ARTÍCULO 13

CALENDARIO DE SALARIO Y REMUNERACIÓN

Sección 13.1 CALENDARIO SALARIAL Todos los empleados del grupo negociador recién contratados serán clasificados y pagados de acuerdo con su puesto y años de experiencia de acuerdo con el calendario establecido en el Anexo "A" que se adjunta y forma parte del presente Convenio. El presente Convenio no impedirá que el Empleador, a su opción, pague

más que la tasa de pago del contrato.

Sección 13.1(a) COLOCACIÓN EN EL CALENDARIO SALARIAL A partir del primer período de pago completo después de la ratificación del contrato, todos los empleados del grupo negociador serán colocados inmediatamente en el calendario salarial del Anexo "A" al encontrar la tasa de pago en su clasificación laboral que sea más cercana a su tasa de pago actual, redondeando hacia arriba. Los empleados entonces avanzarán un (1) paso de pago por cada cinco (5) años completos de servicio con el Empleador.

Sección 13.1(b) AUMENTO SALARIAL ANUAL

A partir del 1 de enero de 2021, todos los empleados del grupo negociador recibirán un aumento salarial del tres y medio por ciento (3.5%) y todas las tarifas en el Anexo "A" se incrementarán en tres y medio por ciento (3.5%).

A partir del 1 de enero de 2022, todos los empleados del grupo negociador recibirán un aumento salarial del tres y medio por ciento (3.5%) y todas las tarifas en el Anexo "A" se incrementarán en tres y medio por ciento (3.5%). El Empleador puede solicitar que se reabra el contrato para negociar solo el aumento salarial de 2022 si se declaran dificultades financieras. Si se precisa una renegociación de salarios, el Empleador compartirá toda la información financiera relevante con el Sindicato.

Sección 13.1(c) AUMENTOS ANUALES ESCALONADOS Tras su colocación en el calendario salarial del Anexo "A", los empleados avanzarán al siguiente escalón salarial en la fecha de su aniversario de contratación.

Sección 13.2 TRANSFERENCIAS, PROMOCIONES, DEGRADACIONES Los empleados ascendidos a una clasificación superior se colocarán en el escalón más cercano en el nuevo rango salarial de clasificación que proporcionaría un aumento mínimo del tres por ciento (3%), que no excederá la parte superior del nuevo rango. La fecha de aniversario de un empleado utilizada para aumentos de longevidad no cambiará como resultado de la promoción a una clasificación superior. Si un empleado se transfiere a una clasificación de menor remuneración o a una clasificación diferente en el mismo nivel salarial, no habrá cambios en el escalón o la fecha de aniversario del empleado.

Sección 13.3 TRABAJAR EN UNA CLASIFICACIÓN SUPERIOR A cualquier empleado que deba realizar tareas de una clasificación superior dentro de un turno se le pagará la tasa de pago de clasificación más alta por todo el tiempo trabajado en ese turno.

Sección 13.4 DESVIACIONES Los empleados conservarán el derecho a desviar el dinero generado por cualquier aumento salarial a los beneficios adicionales existentes, con el acuerdo mutuo del Sindicato.

Sección 13.5 REEMBOLSO DE VIAJE Los empleados que viajen para el negocio del Empleador recibirán la tasa de kilometraje del IRS cuando conduzcan su automóvil, y el reembolso de cualquier peaje y costo de transporte público.

Sección 13.6 ESTACIONAMIENTO/TRANSPORTE

Sección 13.6(a) El Empleador proporcionará un pase Orca para cualquier empleado que tome un autobús hacia o desde el trabajo el noventa por ciento (90%) de los días que están programados para trabajar.

Sección 13.7 DESCRIPCIONES DE TRABAJO El Empleador acuerda proporcionar, a solicitud del Sindicato, descripciones de trabajo actuales para todos los puestos del grupo negociador.

Sección 13.8 Casa Latina se compromete a compartir información financiera con respecto a los problemas presupuestarios que afectan a los empleados del grupo negociador.

ARTÍCULO 14

PLAN DE JUBILACIÓN

Después de un (1) año de empleo, cualquier empleado que trabaje más de mil (1,000) horas por año (20 horas/semana) es elegible para participar en el Plan de Jubilación 403(b) del Empleador, y Casa Latina igualará dichas contribuciones en el Plan hasta el equivalente del cinco por ciento (5%) del ingreso anual bruto de un empleado. Los empleados que trabajen menos de mil (1,000) horas en un año pueden contribuir al Plan, pero no serán elegibles para recibir el equivalente del Empleador.

ARTÍCULO 15

NO DISCRIMINACIÓN

Sección 15.1 ACTIVIDAD SINDICAL El Empleador no discriminará a un empleado debido a su actividad como miembro del Sindicato Internacional de Empleados de Oficina y Profesionales Local 8.

Sección 15.2 DIVERSIDAD El Sindicato y el Empleador acuerdan no discriminar ilegalmente en materia de contratación, formación, promoción, transferencia, despido por paro laboral o despido debido a la raza, el color, el credo, el género, la identidad de género, el origen nacional, la edad, la orientación sexual, la información genética, la religión, la ascendencia, el estado civil, el estado parental, la lactancia materna en un lugar público, la ideología política, incluida la afiliación o actividad, el servicio militar activo, el estado de veterano, el uso de un animal de servicio o la presencia de una discapacidad sensorial, mental o física sujeta a los requisitos laborales y la capacidad de realizar el trabajo, y según lo dispuesto en la Orden Ejecutiva o en la ley.

Sección 15.3 REMUNERACIÓN IGUALITARIA El Empleador acepta el principio de remuneración igualitaria por el mismo trabajo y acuerda que no habrá discriminación ejercida a este respecto. En todos los casos en que las mujeres realicen trabajos de cantidad y calidad comparables a los que realizan los hombres, prevalecerá la misma tasa de remuneración.

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

ARTÍCULO 16

DIVISIBILIDAD

El presente Convenio estará sujeto a todas las leyes federales, estatales, municipales y del condado vigentes y futuras, las órdenes ejecutivas del Presidente de los Estados Unidos o del Gobernador del Estado de Washington, y las reglas y normativas de la autoridad gubernamental. En caso de que cualquier disposición del presente Convenio sea declarada, en cualquier momento, inválida o ilegal en virtud de la declaración anterior de cualquier tribunal de jurisdicción competente o a través de normativas o decretos del gobierno, dichas disposiciones serán sustituidas por las disposición adecuada de dicha ley o normativa, siempre y cuando esté vigente; pero todas las demás disposiciones no declaradas inválidas del presente Convenio permanecerán en pleno vigor y efecto.

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

ARTÍCULO 17

SUCESORES

En 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 persona física que, en su totalidad o en parte, afecte al grupo negociador sindical apropiado existente, dicha empresa o persona física sucesora estará obligada por todas y cada una de las disposiciones del presente Convenio. El Empleador tendrá el deber afirmativo de señalar esta disposición del Convenio a la atención de cualquier empresa o persona física con el que busque hacer tal acuerdo, tal y como se ha mencionado anteriormente.

ARTÍCULO 18

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS/ARBITRAJE

Sección 18.1 Una queja es una supuesta violación de un Artículo o Sección específica del presente Convenio. Todas las quejas que surjan entre el Sindicato y el Empleador se resolverán de acuerdo con los siguientes procedimientos y términos en este Artículo. Las prórrogas de los plazos pueden ser concedidas de común acuerdo por ambas partes por escrito. Ambas partes harán un esfuerzo razonable para resolver la disputa antes de la presentación por escrito de la queja siempre que sea posible. Una queja que implique el despido de un empleado se presentará directamente al Paso 2.

Paso 1 - Presentación de la queja por escrito al Director del Departamento

Si la disputa no puede resolverse, el empleado y/o Representante Sindical, en un plazo de diez (10) días hábiles posteriores al evento que dio lugar a la queja o cualquier reunión de resolución informal, deberá presentar una queja por escrito al Supervisor. El agraviado, el Delegado Sindical y/o el Representante Sindical se reunirán con el fin de resolver la queja. El Supervisor deberá proporcionar una respuesta por escrito a la queja en un plazo de diez (10) días hábiles posteriores a la reunión.

Paso 2 - Presentación escrita de la queja al Director Ejecutivo o persona designada

Si la decisión en el Paso 1 no resuelve la queja, el Representante Sindical o Delegado Sindical puede, en un plazo de diez (10) días hábiles posteriores a la recepción de la decisión en el Paso 1, presentar la queja por escrito al Director de Departamento o a la persona designada con el fin de organizar una reunión para discutir la queja.

La reunión se llevará a cabo en un plazo de diez (10) días hábiles posteriores a la recepción de la queja por escrito y contará con la asistencia del Agraviado, Representante Sindical y Director de Departamento. El Director de Departamento deberá proporcionar una respuesta por escrito a la queja en un plazo de diez (10) días hábiles posteriores a la reunión.

Paso 3 – Sometimiento a la mediación

Si el empleado no está satisfecho con la decisión tomada en el Paso 3, cualquiera de las partes podrá someter el problema a mediación con el Servicio Federal de Mediación y Conciliación diez (10) días hábiles después de la respuesta dada en el Paso 3.

Sección 18.2(a) ARBITRAJE En caso de que la queja permanezca sin resolver, cualquiera de las partes puede someter el asunto a arbitraje. Dicha notificación debe enviarse en un plazo de treinta (30) días calendario posteriores a la recepción de la decisión de la queja del Paso 3 o de la finalización del proceso de mediación. La parte que solicite arbitraje deberá notificarlo por escrito a la otra parte por correo electrónico y correo ordinario.

Sección 18.2(b) PROCESO DE ARBITRAJE Se solicitará una lista de once (11) árbitros al Servicio Federal de Mediación y Conciliación. La selección del árbitro será realizada por las partes tachando alternativamente un nombre de la lista hasta que solo quede un nombre como árbitro seleccionado. La determinación de quién tacha primero será hecha lanzando una moneda al aire.

Sección 18.2(c) El árbitro estará autorizado para decidir y emitir una decisión y un laudo, por escrito, sobre cualquier cuestión presentada para arbitraje, incluida la cuestión de la arbitrabilidad de dicha cuestión. Su laudo arbitral será definitivo y vinculante para ambas partes en el presente Convenio. Un árbitro no tendrá poder para agregar o restar o ignorar, modificar o alterar cualquier término del presente Convenio entre el Sindicato y el Empleador o para negociar nuevos convenios. Los poderes del árbitro se limitan a interpretaciones y a una decisión sobre aplicaciones específicas de los términos del presente Convenio u otro(s) convenio(s) pertinente(s) existente(s), si los hubiera. Las decisiones del árbitro estarán sujetas y de acuerdo con las disposiciones de las leyes existentes, incluidas las decisiones judiciales

y de la NLRB, y las órdenes y/o normativas ejecutivas o administrativas.

Sección 18.2(d) Las partes acuerdan que los gastos del árbitro serán sufragados por igual por ambas partes, excepto que cada parte será responsable de los gastos de sus propios abogados y testigos.

Sección 18.2(e) Todos los límites de tiempo establecidos en el presente documento deben observarse estrictamente a menos que ambas partes acuerden lo contrario. No se denegarán las prórrogas razonables de los plazos.

Sección 18.3 El Empleador y el Sindicato acuerdan poner a disposición del otro los datos pertinentes que cada uno considere necesarios para el examen de todas las circunstancias que rodean una queja. El árbitro estará facultado para cumplir con esta disposición al exigir la presentación de documentos y otras pruebas.

ARTÍCULO 19

PIQUETES DE HUELGA

Además, se entiende y se acuerda que la negativa de cualquier empleado del grupo negociador, cubierta por el presente Convenio, a pasar por un piquete primario de huelga sancionado por AFL-CIO, no constituirá una violación del presente Convenio, ni dicha negativa por parte de un empleado será causa de despido o medida disciplinaria de ningún tipo.

ARTÍCULO 20

SALUD Y SEGURIDAD

Sección 20.1 GENERAL El Empleador conserva la responsabilidad exclusiva de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y acuerda proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los empleados y también acuerda que hará todo lo posible para garantizar condiciones de trabajo óptimas y proporcionar los más altos estándares de saneamiento en el lugar de trabajo así como la ventilación, limpieza, iluminación, niveles de ruido y salud y seguridad en general. El Empleador también acuerda cumplir con todas las leyes y normativas de salud y seguridad aplicables.

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

Sección 20.3 ADAPTACIÓN El Empleador hará esfuerzos razonables para satisfacer 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.

Sección 20.4 ENFERMEDADES INFECCIOSAS Los empleados pueden usar la licencia por enfermedad para recibir pruebas y/o vacunas para la tuberculosis, hepatitis u otras enfermedades transmisibles, siempre que haya una razón comercial verificable para recibir las vacunas.

ARTÍCULO 21

COMITÉ OBRERO-PATRONAL

El propósito del Comité es fomentar las comunicaciones entre el Empleador y los Empleados para resolver problemas y disputas, e intercambiar ideas para promover mejores comunicaciones y condiciones de trabajo en Casa Latina. El Comité estará compuesto por cuatro (4) empleados del grupo negociador, cuatro (4) gerentes y el Representante Sindical. Las reuniones se programarán al menos trimestralmente a una hora mutuamente acordada y a más tardar 30 días calendario después de la recepción de una solicitud de una reunión del Comité Obrero-Patronal de cualquiera de las partes. Especialistas apropiados pueden asistir a las reuniones para un tema específico de la agenda según sea necesario y/o solicitado. Los especialistas en la materia no sirven como miembros del comité. La participación de los miembros del comité en las reuniones se considerará tiempo trabajado.

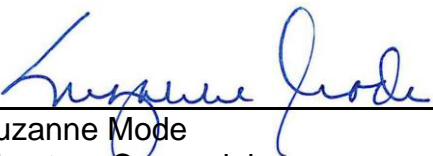
ARTÍCULO 22

RESCISIÓN Y RENOVACIÓN

El presente Convenio estará en pleno vigor hasta el 31 de diciembre de 2022, y continuará en vigor de año en año a partir de entonces, a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito, al menos sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento o modificación de su deseo de rescindir o modificar dicho convenio; sin embargo, en el caso de que el Sindicato notifique por escrito, de conformidad con este Artículo, cualquier huelga o interrupción del trabajo después de cualquier fecha de vencimiento o de modificación, no se considerará una violación de cualquier disposición del presente Convenio, no obstante cualquier disposición contraria.


El presente Convenio se firma el 16 de diciembre de 2020.

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

Por 
Suzanne Mode
Directora Comercial

Por _____
Marcos Martinez
Director Ejecutivo

CONVENIO COLECTIVO
OPEIU LOCAL 8 – CASA LATINA

Por 

Erin Adamson
Representante Sindical

Por _____
Gabriel Aspee
Miembro del Equipo Negociador

Por _____
Silvia Gonzalez
Miembro del Equipo Negociador

p:contract/proofed/CASA LATINA 2020-2022.doc
psiel#1239/afl-cio