



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

CONVENIO COLECTIVO

ENTRE

SEA MAR COMMUNITY HEALTH CENTERS HOMECARE AIDES

Y

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

PARA EL PERÍODO DESDE EL

1 DE JULIO DE 2021 HASTA EL 31 DE AGOSTO DE 2023

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

ÍNDICE

	<u>PÁGINA</u>
Actividad del Sindicato.....	4
ANEXO "A" Calendario de cuotas.....	32
Antigüedad	8
Cambios en el sistema o en las normativas y formación	14
Clasificación de empleados	9
Cooperación obrero-patronal	30
Deducciones detalladas y modalidad de pago del salario	21
Días festivos	11
Divisibilidad.....	25
Gestión del Empleador	5
Horas de trabajo	16
Huelgas y cierres patronales.....	30
Jubilación.....	24
Licencia pagada.....	9
Licencias.....	11
No discriminación	24
Piquetes de huelga	30
Prácticas de empleo	5
Preámbulo	1
Procedimiento de quejas	26
Reconocimiento del Sindicato.....	1
Rescisión y renovación	30
Salario y otra remuneración	21
Salud y bienestar	18
Salud y seguridad	25
Seguridad del Sindicato	1
Sucesores.....	25

CONVENIO COLECTIVO

SEA MAR COMMUNITY HEALTH CENTERS HOMECARE AIDES

EL PRESENTE CONVENIO se realiza y celebra en Seattle, Washington, el 1 de julio de 2021, por y entre SEA MAR COMMUNITY HEALTH CENTERS HOMECARE AIDES, una corporación sin fines de lucro de Washington, en lo sucesivo, el "Empleador", y el SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE OFICINA Y PROFESIONALES LOCAL No. 8, AFL-CIO, en lo sucesivo denominado el "Sindicato", a los efectos de fijar las horas, salarios y otros términos y condiciones de empleo por parte del Empleador de los empleados representados por el Sindicato tal y como se define en el Artículo 1, y de definir las obligaciones mutuas entre las partes de la presente.

PREÁMBULO

CONSIDERANDO QUE 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 ajustes justos y pacíficos de todas las disputas que puedan surgir entre ellos para asegurar operaciones ininterrumpidas del Empleador, por lo tanto el Empleador y el Sindicato acuerdan lo que se indica a continuación.

ARTÍCULO 1

RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

El Empleador 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 el grupo negociador de todos los empleados de asistencia comunitaria sin supervisión del Departamento de Cuidado Doméstico del Empleador que han sido empleados por el Empleador durante treinta y un (31) días o más. "Empleados" y "empleado" en adelante se referirán solo a los empleados dentro del grupo negociador, a menos que se indique lo contrario. Durante la vigencia del Convenio, la inclusión de todos los empleados de Community Aide en el Sindicato dependerá de que haya fondos suficientes para cubrir todos los gastos asociados con esta inclusión. El Convenio se reabrirá automáticamente para las negociaciones en cualquier momento en que el Empleador demuestre una pérdida financiera significativa que exceda la financiación del programa.

ARTÍCULO 2

SEGURIDAD DEL SINDICATO

Sección 2.1 El Empleador acuerda que, a partir de la fecha de ratificación del presente convenio, todos los empleados 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 2.2 DEDUCCIÓN DE CUOTAS 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. Estar al corriente dependerá del pago de las tasas iniciales y de las cuotas del Sindicato de conformidad con el calendario de cuotas adjunto. La "fecha efectiva de empleo" tal y como se usa en la presente y en adelante será la primera fecha en que el empleado empieza a trabajar. Los empleados regulares a tiempo completo y a tiempo parcial serán contratados con un período de prueba durante los primeros setenta y cinco (75) días calendario a partir de la fecha efectiva de empleo. La rescisión o medidas disciplinarias durante este período no estarán sujetas a revisión por parte del sindicato.

Sección 2.2(a) 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 de la notificación del Sindicato, el Empleador deberá despedir a dicho empleado. Los plazos anteriormente mencionados podrán prorrogarse de mutuo acuerdo entre el Empleador y el Sindicato.

Sección 2.3 PAGO DE CUOTAS El Empleador distribuirá a los nuevos empleados, en la fecha efectiva de empleo, tarjetas de autorización de pago y materiales explicativos que puedan ser aprobados mutuamente por el Empleador y el Sindicato.

Sección 2.3(a) Al recibir una tarjeta de autorización de pago por escrito firmada voluntariamente por un empleado, el Empleador hará deducciones periódicas de los salarios de dichos empleados y las remitirá al Sindicato para el pago de las cuotas regulares actuales y los honorarios de iniciación de acuerdo con las disposiciones establecidas 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 treinta y un (31) días a partir de la fecha efectiva de empleo, sujeto a limitaciones adicionales establecidas a continuación, y remitirá dichas tarifas al Sindicato. Las tarifas y cuotas de iniciación 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 y cuotas de iniciación para el empleado.

Sección 2.3(c) Diez (10) días después de la ratificación del presente Convenio, el Empleador proporcionará al Sindicato una lista de todos los empleados junto con el nombre, la dirección, la fecha de nacimiento, el número de teléfono, la clasificación laboral, la tasa de pago, las horas trabajadas semanalmente durante los seis (6) meses anteriores y la fecha efectiva de empleo. A partir de esta lista, el Sindicato calculará y proporcionará al Empleador una lista de cuotas y tarifas que se deducirán de los cheques de pago del empleado y se remitirán al Sindicato.

Sección 2.3(d) El Empleador deducirá de los Community Aides (asistentes de médicos a domicilio) que hayan presentado una tarjeta de autorización firmada y la remitirá al Sindicato mensualmente. Además, el Empleador presentará la siguiente información al Sindicato al

menos mensualmente:

Sección 2.3(d)(1) Formularios de autorización de nómina para todos los Community Aides recién contratados que incluyen el nombre del empleado, la ubicación de trabajo, la tarifa de pago, el puesto, cualquier cambio de estado.

Sección 2.3(d)(2) El Formulario de Información Básica del Empleado para Community Aides recién contratados que incluye nombre, dirección, número de teléfono, fecha de nacimiento e información de contacto de emergencia.

Sección 2.3(e) Formularios de Rescisión de Empleados para todos los Community Aides que dejen el empleo con Sea Mar deben incluir el nombre del empleado, el motivo de la rescisión y la fecha efectiva de rescisión.

Sección 2.3(f) El Empleador no será responsable ante el Sindicato por cualquier remesa de honorarios y cuotas, excepto por dichas tarifas y cuotas realmente deducidas de los cheques de pago de los empleados de conformidad con las disposiciones especificadas en el presente documento. El Empleador no será responsable ante el Sindicato por la deducción de nómina, excepto por las cuotas especificadas por el Sindicato en avisos al Empleador de conformidad con las Secciones 2.3(b-e), y por las cuales el pago se debe al empleado, y por las cuales el empleado ha presentado el formulario de autorización de pago de cuotas. El Sindicato indemnizará y mantendrá indemne al Empleador de cualquier reclamo de los empleados con respecto a las deducciones de nómina del Sindicato hechas por el Empleador y remitidas al Sindicato de conformidad con las instrucciones del Sindicato al Empleador en virtud del presente Convenio. Cualquier reclamación por sobrepago o pago insuficiente de las tarifas y cuotas de iniciación del Sindicato se liquidará directamente entre el empleado y el Sindicato. Esta Sección 2.3(f) no altera la efectividad de la Sección 2.2(a).

Sección 2.3(g) DEDUCCIÓN VOLUNTARIA DEL SINDICATO El Empleador deducirá la suma especificada de la paga de cada miembro del grupo negociador que ejecute voluntariamente un formulario de Autorización de Pago OPEIU Local 8 PAC. Se transmitirá al Sindicato un cheque pagadero a OPEIU Local 8 PAC por los montos deducidos y una lista de todos los empleados del grupo negociador que utilizan la deducción de nómina para contribuciones voluntarias en los mismos intervalos en que se presentan las cuotas del Sindicato.

Tras la emisión y transmisión de este cheque al Sindicato, el Empleador se mantendrá indemne de todas las reclamaciones, demandas u otras formas de responsabilidad que puedan surgir contra el Empleador por o a causa de dicha deducción.

Sección 2.3(h) 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 al mismo tiempo que se presentan las cuotas del Sindicato, a menos que la deducción total sea inferior

a \$25.00, en cuyo caso el Empleador retendrá fondos hasta que se haya recaudado un total de \$25.00 para los fondos. El Sindicato se compromete a indemnizar, defender y eximir de responsabilidad a los Sea Mar Community Health Centers 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 2.4 Ningún empleado actual que, antes de la fecha del presente Convenio, recibía un salario mayor que el designado por el presente Convenio para la clase de trabajo para la que estaba contratado sufrirá una reducción en el salario o vacaciones debido a la aplicación del presente Convenio.

ARTÍCULO 3

ACTIVIDAD DEL SINDICATO

Sección 3.1 El Sindicato informará al Empleador por escrito de los nombres y números de teléfono de sus directivos, Representantes Sindicales y delegados que representan al Sindicato. Solo aquellas personas así designadas serán aceptadas por el Empleador como representantes del Sindicato.

Sección 3.2 Al Representante Sindical se le permitirá la entrada a las instalaciones del Empleador a cualquier hora laboral razonable, y el Representante Sindical notificará su presencia al Empleador de antemano.

Sección 3.2(a) ACCESO A LA INFORMACIÓN Si el Representante Sindical desea acceder a cualquier registro del Empleador con el fin de investigar las condiciones relacionadas con el presente Convenio, el Representante Sindical deberá notificarlo al Empleador de antemano. En ningún caso, el Representante Sindical u otro representante del Sindicato tendrá acceso a ningún archivo personal individual a menos que el empleado en cuestión otorgue primero una autorización por escrito al personal administrativo apropiado designado por el Empleador.

Sección 3.3 El Empleador no discriminará de ninguna manera a ningún empleado por su actividad en el Sindicato, pero dicha actividad no se llevará a cabo durante el tiempo de trabajo, excepto según lo permitan específicamente las disposiciones del presente 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. El Empleador no paga a los Delegados por el tiempo dedicado a las actividades del Sindicato, excepto por el tiempo razonable dedicado a una llamada por quejas a la oficina del Sindicato y las reuniones establecidas por el Empleador durante las horas de trabajo. Las llamadas por 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 durante las reuniones con el Empleador en las que esté representando a un miembro del Sindicato en una queja. Se considerará que los Delegados de taller (sin incluir a los suplentes) tienen antigüedad sobre todos los demás empleados a los efectos del despido y la rescisión del empleo.

Sección 3.5 COMUNICACIÓN DEL SINDICATO Se permitirá al Sindicato el uso de espacio en el tablón de anuncios (u otro lugar parecido aceptable) en la oficina de Homecare con el fin de publicar avisos del Sindicato relacionados con la actividad general del Sindicato. Los avisos se entregarán al Vicepresidente de Asuntos Jurídicos Corporativos o a su delegado antes de la publicación.

El Empleador pondrá a disposición una computadora con acceso a Internet en la oficina de Homecare para el uso de los empleados durante el horario laboral regular. Los Asistentes pueden usar la computadora durante sus horas no laborales o para acceder a la formación en línea o para actividades relacionadas con el trabajo.

ARTÍCULO 4

GESTIÓN DEL EMPLEADOR

OPEIU reconoce el derecho del Empleador a operar y gestionar las instalaciones del Empleador, incluyendo, pero no limitado a, el derecho a establecer y requerir estándares justos de desempeño, mantener el orden y la eficiencia, dirigir a los empleados, determinar los materiales y equipos que se utilizarán, implementar métodos y procedimientos operativos nuevos o diferentes, y determinar los niveles de personal siempre que dichos derechos no se ejerzan para infringir el presente Convenio.

ARTÍCULO 5

PRÁCTICAS DE EMPLEO

Sección 5.1 PUBLICACIÓN DE EMPLEOS Los avisos de todas las ofertas de empleo dentro del grupo negociador deberán estar fechados y publicados durante al menos tres (3) días, excluyendo días festivos y fines de semana en los tableros de anuncios y en el sitio web de Sea Mar del Empleador ubicado en el edificio de Homecare antes de su publicación externa, y permanecerán publicación hasta que se ocupe el puesto. Las descripciones de trabajo publicadas deberán ser por escrito utilizando un formato estandarizado que anime a las personas de clase protegida a solicitarlas. Durante el período de tres (3) días, solo se aceptarán solicitudes de los empleados del grupo negociador. Al Empleador no se le negará el derecho de cubrir puestos con personas externas u otras personas internas una vez que se hayan cumplido las disposiciones de la Sección 5.1 y la gerencia haya determinado que los empleados del grupo que han presentado la solicitud a través del procedimiento de publicación de puestos de trabajo no están calificados para el puesto. El Empleador se compromete a mejorar la categoría y promocionar a los empleados actuales cuando corresponda. El Empleador será el juez de la calificación de los empleados, aunque el Sindicato podrá impugnar la decisión a través del procedimiento de queja.

Sección 5.2 El Empleador pagará los cargos relacionados con la contratación de empleados en los que se incurra debido a los requisitos del propio Empleador. Excepto por los siguientes: Tasas y cuotas sindicales; cualquier impuesto o gravamen del gobierno que se cobre a los empleados; gastos relacionados con la obtención de credenciales educativas o profesionales apropiadas, excepto los relacionados con los trabajos del grupo negociador para los cuales los empleados son contratados originalmente; costos de reubicación incurridos; o cargos

relacionados con la seguridad del transporte, como la adquisición de un automóvil o seguro de automóvil personal.

Sección 5.3 El supervisor será responsable de un intento razonable de programar las horas-cliente para mantener las horas promedio apropiadas de un empleado, sujeto a la consideración geográfica, las necesidades del cliente y las necesidades de la organización. Sin embargo, nada de lo contenido en el presente documento crea ninguna obligación del Empleador de encontrar más horas-cliente para cualquier empleado mayor que el número de horas para las cuales el Empleador ha contratado 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 rellenará un formulario escrito proporcionado por el Empleador con las preferencias del empleado con respecto al número de días de servicio por semana, horas al día, horario diurno versus hora nocturno (que comienza a partir de las 9:00 p.m.), asignaciones temporales y disposición a trabajar durmiendo fuera de su hogar. No se pueden realizar cambios en el horario sin un aviso escrito con dos (2) semanas de antelación y solo se podrá hacer una vez por trimestre. El Empleador hará un esfuerzo de buena fe para programar las horas-cliente del empleado de acuerdo con las preferencias del empleado, junto con la consideración de las necesidades del cliente y de la organización. Sin embargo, cuando un empleado es contratado específicamente para satisfacer ciertas necesidades de horario, dichas necesidades del Empleador se observarán antes de considerar la preferencia horaria del empleado. Se notificará a los empleados con la mayor antelación posible cuando las necesidades del cliente requieran un cambio de horario.

Sección 5.4 PERÍODO DE PRUEBA Los empleados regulares a tiempo completo y a tiempo parcial serán contratados con un período de prueba durante los primeros setenta y cinco (75) días calendario a partir de la fecha efectiva de empleo. La rescisión o medidas disciplinarias durante este período no estarán sujetas a revisión por parte del Sindicato.

Sección 5.5 DISCIPLINA PROGRESIVA El Empleador utilizará un sistema de disciplina uniforme y progresivo que incluirá asesoramiento informal y formal, amonestaciones escritas, planes de mejora de desempeño y/o suspensiones y hasta e incluyendo el despido laboral. Ningún empleado será injustamente disciplinado o despedido. La causa justa para la disciplina o el despido laboral puede incluir, pero no se limita a, los motivos establecidos en las Políticas de Personal del Empleador 100.16 y 100.17. En caso de despido, un empleado recibirá una notificación por escrito del Empleador indicando la causa del despido. Los empleados tendrán la oportunidad de leer, firmar y responder a todas las cartas de medidas disciplinarias antes de incluir dicho material en su expediente personal. Las medidas disciplinarias se dictarán en privado. Los supervisores deben informar al empleado que se están dictando medidas disciplinarias. Se entregarán copias de estos avisos al empleado en el momento en que se tomen medidas disciplinarias formales. Se le pedirá al empleado que firme las medidas disciplinarias por escrito. La firma del empleado al respecto no se interpretará como admisión de culpabilidad o concurrencia con la reprimenda, sino que se solicitará como una indicación de que ha visto y comprende la gravedad de las medidas disciplinarias tomadas. Los empleados tendrán derecho a revisar y comentar las cartas de advertencia en su expediente personal. A solicitud del empleado, el Sindicato será notificado de todas las cartas de advertencia. 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. Un aviso de advertencia se considerará demasiado antiguo a los efectos de acciones disciplinarias progresivas después de veinticuatro (24) meses a partir de la fecha en que dicho aviso se incluya en el expediente personal de un empleado.

Sección 5.5(a) El Sindicato y el Empleador reconocen que cierta conducta de los empleados puede justificar el despido laboral inmediato sin recurrir a medidas disciplinarias progresivas.

Sección 5.6 EXPEDIENTE PERSONAL 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. No se usará un aviso de advertencia en acciones disciplinarias progresivas después de veinticuatro (24) meses a partir de la fecha en que dicho aviso se incluya en el expediente personal de un empleado.

Sección 5.6(a) Un empleado puede examinar su expediente personal durante el horario comercial normal siempre y cuando lo solicite con veinticuatro (24) horas de antelación al Empleador.

Sección 5.7 AVISO DE RESCISIÓN Se dará un aviso de rescisión de dos (2) semanas o una paga de dos (2) semanas en su lugar al liberar a un empleado regular de su empleo. Se dará un aviso con dos (2) semanas de anticipación siempre que sea posible. Sin embargo, no es necesario dar aviso previo en el caso de una causa justa para el despido inmediato, tal y como se especifica en la Política de Personal 100.16, punto #3.

Sección 5.8 PROMOCIONES Las promociones se realizarán en función de la antigüedad, las calificaciones, las necesidades del cliente y por razones comerciales válidas. En el 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 se colocará en el mismo escalón de incremento en el nuevo puesto que el que ocupaba el empleado en su puesto anterior y recibirá dicha tasa de pago de inmediato. Los empleados promocionados estarán sujetos a un período de prueba de setenta y cinco (75) días para la promoción. En caso de que el empleado no pase con éxito el período de prueba, el empleado será devuelto a su puesto anterior con su salario anterior antes de la promoción sin ninguna pérdida de antigüedad.

Sección 5.9 POLÍTICAS DEL EMPLEADOR En la medida en que las Políticas de Personal adoptadas regularmente por el Empleador no entren en conflicto con el presente Convenio, dichas Políticas de Personal serán las políticas de trabajo que rigen para los empleados. Cuando exista un conflicto, el presente Convenio prevalecerá a menos que el Sindicato acuerde lo contrario. Si el Empleador desea establecer nuevas políticas de personal o cambiar las políticas de personal existentes durante la vigencia del presente Convenio, el Empleador deberá proporcionar dichas nuevas políticas o cambios a las políticas al Representante Sindical catorce (14) días antes de la fecha de entrada en vigor de dichas nuevas políticas o cambios; sin embargo, si se adopta cualquier política de personal nueva o modificada para su implementación inmediata, entonces el Empleador deberá notificar dicha

política nueva o modificada tan pronto como sea posible. El Sindicato conservará el derecho de reclamar los cambios de política que infrinjan el presente Convenio o que sean perjudiciales para los empleados cubiertos por la presente.

Sección 5.10 EVALUACIONES DE DESEMPEÑO Cada empleado recibirá una evaluación de desempeño por escrito en un plazo de dos (2) semanas posteriores al final del período de prueba y anualmente durante el mes de enero para el año calendario anterior. Es responsabilidad del Supervisor revisar la evaluación con el empleado. El empleado tendrá la oportunidad de leer la evaluación y adjuntar sus propios comentarios en un plazo de tres (3) días hábiles anteriores a que se incluya en el nuevo expediente personal. Los empleados aceptarán el recibo de dicha evaluación al firmar el documento; sin embargo, dicha firma no implicará acuerdo ni desacuerdo con la evaluación. El empleado recibirá una copia de la evaluación antes de que se incluya en su expediente. Las evaluaciones de desempeño se utilizarán para evaluar el desempeño de un empleado, pero no se utilizarán para implementar medidas disciplinarias.

ARTÍCULO 6

ANTIGÜEDAD

Sección 6.1 APLICACIONES La antigüedad se calculará a partir de su fecha de contratación más reciente. La antigüedad se tendrá en cuenta para los despidos, rescisiones, asignación de clientes, asignación de horas extraordinarias, horas adicionales y preferencia de vacaciones. La antigüedad también se tendrá en cuenta junto con la consideración de las necesidades del cliente y las necesidades comerciales válidas en caso de transferencia, asignación de clientes y la asignación de horas adicionales. Cuando un empleado sea rescindido de su empleo, la antigüedad continuará durante un período de doce (12) meses. Para que le vuelvan a contratar, el empleado debe comunicarse con la oficina del Empleador una vez al mes para informar al Empleador de la disponibilidad laboral del empleado. Al volver a ser contratado después de una interrupción laboral que no exceda noventa (90) días, un empleado recibirá la tasa de pago en el momento de su rescisión laboral si el empleado regresa a su misma clasificación laboral. Dicho empleado recontratado no conserva ninguna antigüedad previa, pero tendrá todos los derechos de antigüedad determinados por la fecha más reciente de recontractación. Un empleado que se transfiera a Sea Mar Community Health Centers desde un puesto representado por OPEIU en Cannon House o Homecare tendrá su fecha de contratación más reciente reconocida a efectos de antigüedad.

En el caso de que dos o más fechas de antigüedad sean las mismas, el Empleador será el juez del empleado más adecuado para el puesto, aunque el Sindicato podrá impugnar la decisión a través del procedimiento de queja.

Sección 6.2 PÉRDIDA DE ANTIGÜEDAD Un empleado perderá sus derechos de antigüedad por cualquiera de las siguientes razones: despido voluntario, despido por causa justificada o por no volver a presentarse al trabajo dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la notificación para su vuelta al trabajo. La notificación para volver al trabajo se enviará por correo certificado, con acuse de recibo solicitado, a la última dirección conocida del empleado.

Sección 6.3 VUELTA A CONTRATAR DESPUÉS DE UNA RESCISIÓN El Empleador, al volver a contratar, lo hará en orden de antigüedad. El último empleado rescindido se volverá a contratar primero; siempre que dicho empleado esté calificado para el puesto para el que el Empleador está volviendo a contratar. Empleador no contratará, bajo ninguna circunstancia, en el mercado abierto mientras haya empleados en la lista de recontractación, calificados para realizar las tareas del puesto, y que estén listos, dispuestos y puedan ser empleados nuevamente.

ARTÍCULO 7

CLASIFICACIÓN DE EMPLEADOS

Sección 7.1 EMPLEADO REGULAR Un empleado regular es aquel que ha sido 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 a partir de la fecha efectiva de empleo, y no estará cubierto por el presente Convenio.

Sección 7.3 EMPLEADO TEMPORAL Un empleado temporal es aquel que es contratado por un período de tiempo definido que no exceda los cuatro (4) meses para satisfacer las necesidades de fuerza laboral del Empleador causadas por el uso de tiempo de licencia de un empleado regular según lo dispuesto en los Artículos 8, 9 y 10 del presente documento. Los empleados temporales serán considerados por encima de las nuevas contrataciones en la solicitud de horas permanentes.

ARTÍCULO 8

LICENCIA PAGADA (PTO)

Sección 8.1 Todos los empleados regulares ganarán licencia pagada a la siguiente tasa.

Sección 8.1(a) 0-3 MESES DE EMPLEO Los Empleados ganarán licencia pagada a razón de una (1) hora por cada cuarenta (40) horas pagadas durante cada mes.

Sección 8.1(b) 3-36 MESES DE EMPLEO Los Empleados ganarán licencia pagada a razón de una (1) hora por cada treinta y cuatro (34) horas pagadas cada mes.

Sección 8.1(c) 3 AÑOS (37 MESES) O MÁS DE EMPLEO Los Empleados ganarán licencia pagada a razón de dos (2) horas por cada veintiocho (28) horas pagadas cada mes.

Sección 8.2 La licencia pagada puede utilizarse por cualquier motivo personal, incluidos asuntos personales, enfermedad de familiares dependientes y vacaciones. La licencia pagada se puede utilizar para citas médicas y dentales durante las horas regulares de trabajo; siempre que la licencia para dicha cita la autorice el supervisor inmediato con tres (3) días de antelación. El uso de licencia pagada de uno (1) a tres (3) días debe ser autorizado con una semana de antelación, excepto en caso de emergencia. El uso de licencia pagada que exceda tres (3) días debe ser autorizado con dos semanas de antelación. Con la aprobación de la

gerencia, los empleados pueden compensar las horas perdidas en lugar de usar licencia pagada si la disponibilidad del cliente lo permite dentro del mismo período de pago. El empleado también puede usar su PTO acumulada para cumplir con el requisito de elegibilidad de horas compensadas para el seguro médico completando y presentando oportunamente un formulario de solicitud de PTO al final del segundo período de pago para la cobertura del mes siguiente.

Sección 8.3 La licencia pagada se pagará a la tarifa regular por hora del empleado por todas las horas acumuladas y aprobadas como licencia pagada hasta cuarenta (40) horas por semana laboral.

Sección 8.4 La licencia pagada se tomará en un momento mutuamente aceptable para el Empleador y el empleado. En ningún caso se pagará en efectivo en lugar de licencia pagada, excepto en circunstancias inusuales que se acuerden mutuamente entre el empleado y el Empleador. En caso de rescisión, se pagará la licencia pagada ganada.

Sección 8.5 Se dará preferencia a los empleados senior en la selección de períodos de licencia pagada. Si un empleado divide su licencia pagada, podrá ejercer derechos de antigüedad para el período de licencia pagada inicial; sin embargo, la selección posterior se hará después de que todos los empleados hayan hecho su selección inicial.

Sección 8.6 La licencia pagada se pagará a los empleados en el mismo momento y manera que el pago, y que el empleado recibiría por su período de pago programado habitual.

Sección 8.7 Los empleados que tomen licencia pagada o no pagada por hasta treinta (30) días seguirán trabajando con sus clientes previamente asignados y programados al regresar al trabajo, cuando sea posible.

Sección 8.8 TRANSFERENCIA DE LICENCIA PAGADA Los empleados no pueden acumular más de 336 horas de licencia pagada no utilizada en cualquier momento, excepto que el tiempo acumulado se incrementará a 480 horas para aquellos empleados que estén planeando una licencia de maternidad/paternidad, siempre que el Departamento de Nómina sea notificado por el empleado, por escrito, cuando el empleado o cónyuge o pareja doméstica se quede embarazada. La cantidad incrementada de horas de PTO solo se podrá usar para licencias de maternidad/paternidad. Cualquier licencia pagada acumulada no utilizada que exceda esta limitación se perderá, a menos que el Director Ejecutivo dé la aprobación previa para el exceso de acumulaciones en función de las necesidades del Empleador.

Sección 8.9 RENUNCIA DE LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO MUNICIPAL DE SEATTLE Las disposiciones del Capítulo 14.16 del Código Municipal de Seattle (*Paid Sick Time and Safe Time Ordinance* - Ordenanza de Licencia Pagada por Enfermedad y Tiempo de Seguridad) están exentas.

ARTÍCULO 9

DÍAS FESTIVOS

Sección 9.1 DÍAS FESTIVOS OBSERVADOS Los siguientes días festivos se observarán pero no se pagarán a menos que se trabaje:

Cumpleaños de Martin Luther King	Día del Trabajo
Cinco de Mayo	Día antes o después de Acción de Gracias*
Memorial Day	Día antes o después de Navidad*

*Un (1) solo día y se rotará anualmente.

Sección 9.1(a) Si un Community Aide elige trabajar en cualquiera de los días festivos anteriores, puede hacerlo con el permiso de su supervisor a la tarifa regular.

Sección 9.1(b) DÍAS FESTIVOS PAGADOS El 4 de julio, el Día de Acción de Gracias, el Día de Navidad (25 de diciembre) y el Día de Año Nuevo (1 de enero) se observarán y pagarán a la tarifa regular del Asistente.

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

Sección 9.2 Los empleados asumirán que no deben trabajar en estos días festivos a menos que un supervisor autorice específicamente que trabaje en un día festivo, pero siempre que sea posible, el número equivalente de horas se programará durante el mes para mantener el promedio de horas mensuales del empleado.

Sección 9.3 PAGO POR TRABAJO AUTORIZADO EN UN DÍA FESTIVO Si un empleado es requerido por un supervisor para trabajar en un día festivo definido en la Sección 9.1, recibirá un pago a razón de una vez y media (1½) la tasa de pago regular del empleado. Si un empleado es requerido por un supervisor para trabajar en un día festivo definido en la Sección 9.1(b), recibirá el pago a la tasa de la tarifa regular de pago del empleado además del pago de días festivos. Si algún empleado trabaja durante un día festivo sin autorización, se le pagará a su tarifa regular.

Sección 9.4 RECONOCIMIENTO DE DÍAS FESTIVOS ALTERNATIVOS Un empleado puede canjear 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 personal del empleado; es decir, Yom Kippur, Semana Santa, etc., notificando al Empleador con al menos dos (2) semanas de antelación.

ARTÍCULO 10

LICENCIAS

Sección 10.1(a) LICENCIA POR DUELO El Empleador acuerda proporcionar tres (3) días

de licencia por duelo para aquellos empleados que sufran el fallecimiento de un familiar directo. El término "familiar directo" incluye al esposo, esposa, madre, padre, hijo, hija, pareja doméstica, padrastros, hijastros, hermanastros, hermanos, nietos o abuelos, y a los familiares anteriormente mencionados de un cónyuge o pareja doméstica. Esto incluye a un empleado que experimenta un aborto espontáneo o mortinato o en caso de que el cónyuge o pareja doméstica de un empleado sufra un aborto espontáneo o mortinato. Se puede tomar un (1) día libre adicional con o sin el uso de PTO, se otorgará cuando un empleado deba viajar más de quinientas (500) millas en cualquier dirección para asistir al funeral. La pareja doméstica se define como una persona que será identificada por su nombre; no estará casada con nadie, tiene dieciocho (18) años o más y no está emparentada por sangre más cerca de lo que estaría por matrimonio en el Estado de Washington, son la única pareja doméstica de cada uno y son responsables del bienestar común de cada uno, comparten la misma residencia regular y permanente, tienen una relación personal cercana y comparten los gastos básicos de vida incurridos durante la relación como pareja doméstica; en la forma que designe la agencia. La licencia por duelo se prorrateará en función de las horas trabajadas durante el último trimestre.

Sección 10.1(b) Para el período de licencia por duelo, el empleado recibirá un pago por la cantidad que el empleado hubiera ganado si hubiera trabajado durante el período a su tasa regular de pago en su habitual turno asignado.

Sección 10.2 LICENCIA SIN SUELDO Los empleados son elegibles para tres (3) tipos de licencia: médica, personal y familiar. Dichas licencias pueden ser extendidas por el Empleador mensualmente. El empleo continuo y la antigüedad de un empleado no se verán afectados o interrumpidos como resultado de las licencias descritas en el presente Artículo; sin embargo, la antigüedad o las prestaciones no se acumularán durante las licencias no remuneradas.

Sección 10.2(a) LICENCIAS MÉDICAS A los empleados se les concederá una licencia médica por el período real de una discapacidad relacionada con la salud. A los empleados se les permitirá regresar al trabajo con la misma tasa de pago, incluidos los aumentos contractuales y por incrementos. 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 (Family Medical Leave Act), en cuyo caso la cobertura se mantendrá al mismo nivel y con las condiciones de cobertura que se habrían proporcionado si el empleado no hubiera tomado la licencia, y los pagos de la cobertura permanecerán iguales que antes de que el empleado tome la licencia.

Sección 10.2(b) LICENCIA PERSONAL Los empleados pueden estar autorizados a tomar una licencia no pagada por razones personales; siempre que la licencia se solicite por adelantado y sea aprobada por el supervisor. Las licencias personales no podrán exceder seis (6) meses. Durante este período, a los empleados se les permitirá regresar al trabajo con la misma tasa de pago, incluidos los aumentos contractuales y por incrementos siempre y cuando la licencia no exceda 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 no pagada de acuerdo con la Política de Sea Mar para:

- (1) El nacimiento, la adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida.
- (2) Cuidar a un hijo de un empleado con una condición de salud que requiere tratamiento o supervisión.
- (3) Cuidar de un cónyuge, pareja doméstica, padre, suegro o abuelo del empleado con un estado de salud grave o afección de emergencia; o
- (4) La propia enfermedad grave del empleado.

A los empleados que han cumplido todas las condiciones para la licencia se les garantiza la reincorporación al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente a la misma tasa de pago, sin pérdida o aumento de antigüedad. Durante el período de licencia familiar, el Empleador continuará proporcionando los mismos beneficios médicos durante un máximo de tres (3) meses a un empleado que esté recibiendo dichos beneficios al comienzo de su licencia. Un empleado puede usar el pago de PTO acumulado para el cual el empleado es elegible durante la licencia familiar. Los empleados utilizarán el PTO acumulado hasta que su bolsa alcance las cuarenta (40) horas, momento en el que pueden elegir tomar una licencia sin sueldo por el resto de la licencia para la que el empleado es elegible. Después de los tres (3) meses iniciales de licencia, el Empleador dejará de pagar por los beneficios de salud del empleado y el empleado hará arreglos para el pago propio del seguro médico o el seguro caducará. No se acumularán otros beneficios, incluida la licencia pagada, durante la licencia.

Los empleados con una licencia médica que no exceda las doce (12) semanas o vacaciones aprobadas que no excedan los quince (15) días hábiles no tendrán los días utilizados para dicha licencia incluidos en el promedio trimestral utilizado para determinar los beneficios médicos.

Cuando corresponda, el Empleador deberá cumplir con la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica (Federal Family Medical Leave Act), la Ley de Cuidado Familiar de Washington (Washington Family Care Act), la Licencia Familiar y Médica del Estado de Washington, la Licencia para Víctimas de Violencia Doméstica, Agresión Sexual y Acoso, la ausencia cubierta por la Licencia para cónyuges del personal militar desplegado; la ausencia cubierta por la Licencia para cierto personal de servicios de emergencia, que pueden ser enmendadas de vez en cuando.

Al tomar la Licencia Familiar y Médica Pagada del Estado de Washington, los trabajadores no necesitan agotar ningún PTO antes de tomar la licencia bajo la Licencia Familiar y Médica Pagada del Estado de Washington.

Sección 10.3 PAGO POR SERVICIO DE JURADO Después del primer año calendario de empleo, los empleados que son empleados regulares y son llamados a servir en un Tribunal Superior Estatal o un jurado del Tribunal de Distrito Federal pueden optar por usar el tiempo de vacaciones ganado para reemplazar las ganancias por horas normalmente programadas para los días en los que sirven en un jurado. Para ser elegible para dichos pagos, el empleado debe proporcionar una declaración por escrito del funcionario público correspondiente que muestre la fecha y hora en que cumplió como jurado.

Sección 10.4 LICENCIA SINDICAL Se otorgará una licencia sin sueldo a solicitud de cualquier empleado en nómina activa, en caso de que sean nombrados o seleccionados para

un puesto a tiempo completo en el Sindicato durante el período necesario para cubrir dicho puesto. Si se concede la licencia para aceptar un puesto a tiempo completo en el Sindicato, se hará la reincorporación a su puesto anterior siempre que exista una vacante de empleo adecuada. El empleo continuo y la antigüedad de un empleado no se verán afectados o interrumpidos como resultado dicha licencia; sin embargo, la antigüedad no se acumulará durante dicha licencia.

ARTÍCULO 11

CAMBIOS EN EL SISTEMA O EN LAS NORMATIVAS Y FORMACIÓN

Sección 11.1 En los casos en que se eliminen puestos debido a cambios en la normativa, el Empleador hará esfuerzos razonables de buena fe para transferir a los empleados a trabajos comparables, siempre que los empleados estén calificados para dichos trabajos y siempre que dichos trabajos estén disponibles. Si los recursos del Empleador para el Programa de Atención Domiciliaria lo permiten, el Empleador deberá considerar proporcionar formación razonable a los empleados actuales para realizar nuevas tareas o un nivel más alto de habilidades requeridas por los cambios normativos.

Sección 11.2 En caso de que los cambios en las leyes o normativas creen nuevos empleos, esos empleos se ofrecerán a los empleados dentro de la unidad del grupo negociador con la consideración apropiada para las calificaciones y la antigüedad de los empleados. Sin embargo, no se impedirá que el Empleador contrate simultáneamente en el mercado abierto. Cuando un empleado actual y un solicitante externo tengan calificaciones relativamente iguales para el empleo, se dará preferencia al empleado actual. Cuando dos empleados actuales estén igualmente calificados para el trabajo, se dará preferencia al empleado con más antigüedad.

Sección 11.3 FORMACIÓN En el caso de que sean necesarios programas de formación para que los empleados califiquen para puestos de trabajo creados como resultado de cambios en las normativas, el Empleador deberá hacer las adaptaciones razonables para permitir que los empleados obtengan dicha formación. Si los recursos del Empleador para el Programa de Atención Domiciliaria lo permiten, el Empleador hará un esfuerzo de buena fe para proporcionar dicha formación a los empleados en la medida en que sea razonable. Los empleados que deban ser desplazados tendrán la primera oportunidad, dentro de un tiempo razonable bajo las circunstancias, de calificar para los nuevos puestos antes de que cualquier persona fuera del grupo negociador sea contratada para ocupar los trabajos resultantes.

Sección 11.3(a) El Empleador pagará a sus empleados por el tiempo dedicado a las sesiones de formación en horario laboral requeridas por el Empleador. Las sesiones de formación durante el horario laboral son sesiones de formación para el puesto de trabajo actual del empleado. Los empleados que deseen actualizar sus habilidades para una clasificación superior pueden asistir a sesiones de formación sin remuneración; siempre que haya espacios disponibles.

Sección 11.4 COMITÉ DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN Un comité que no exceda de cuatro (4) miembros compuestos por un número igual de representantes designados por el Empleador y el Sindicato, se reunirá en momentos y lugares mutuamente convenientes para

considerar y discutir los procedimientos para la educación, formación y promoción de los empleados. El comité será consultivo.

Reconociendo nuestro compromiso mutuo con el desarrollo de una fuerza laboral capaz de satisfacer las necesidades cada vez más intensivas de las personas atendidas por el cuidado domiciliario, y nuestro fomento del desarrollo del potencial humano, el Empleador contribuirá a un fondo para la formación y la actualización de habilidades, conocido como la Training Partnership (Asociación de Formación), de conformidad con RCW 74.39A.009 (23) y 74.39A.360. La Training Partnership tendrá la capacidad de proporcionar formación, tutoría entre pares, desarrollo de la fuerza laboral y otros servicios a los asistentes de atención domiciliaria. El Empleador se convertirá y seguirá siendo un empleador participante en dicha Asociación durante la vida completa del ACB subyacente con OPEIU, Local 8, y cualquier extensión de la misma.

Las partes acuerdan que se ha establecido un "beneficio de certificación" con el propósito exclusivo de sufragar los costos iniciales de la certificación y las tarifas de prueba requeridas por el Departamento de Salud (Department of Health, DOH) o su agente de pruebas para que los miembros del grupo negociador sigan calificados para proporcionar servicios de atención domiciliaria. Este beneficio también será administrado por la Training Partnership.

El Empleador contribuirá con la cantidad proporcionada por el estado a la Training Partnership por cada hora que un empleado participante brinde servicios a un cliente en el programa de atención domiciliaria del Empleador, que incluye, entre otros, Medicaid o servicios privados financiados con pago. El Empleador solo está obligado a hacer estas contribuciones en la medida en que los fondos especificados para este propósito se proporcionen en la tarifa del proveedor del estado de Washington, así como la cantidad proporcionada por el estado por hora para todos los clientes de Pago Privado.

La contribución por hora a la Training Partnership para los honorarios de formación y certificación y pruebas no será inferior a la tasa de contribución de formación y certificación por hora a la Asociación establecida por el Estado de Washington de conformidad con el Convenio Colectivo de Proveedores Individuales (Individual Provider Collective Bargaining Agreement) vigente en el momento en que se trabajan las horas (en adelante, la "Tasa de la Training Partnership").

A. Horas trabajadas financiadas por Medicaid

El Empleador contribuirá con la Tasa de la Training Partnership 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 el presente Convenio en el programa de atención domiciliaria del Empleador que son pagadas por Medicaid, excluyendo las horas de vacaciones, la licencia pagada y las horas de formación. La participación de los consumidores y otras horas no facturables también se excluirán a efectos de contribución.

El Empleador contribuirá con la Tasa de la Training Partnership vigente en ese momento por cada hora trabajada financiada por Medicaid.

El Empleador acepta que todos los fondos recibidos por el Empleador con fines de formación y certificación se proporcionarán a la Asociación.

B. Horas trabajadas no financiadas por Medicaid

El Empleador contribuirá con la Tasa de la Training Partnership 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 el presente Convenio en el programa de atención domiciliaria del Empleador que son pagadas por un pagador distinto de Medicaid, excluyendo las horas de vacaciones, la licencia pagada y las horas de formación. Las horas no facturables también se excluirán a efectos de contribución.

El Empleador contribuirá con la Tasa de la Training Partnership a la Asociación por cada hora trabajada no financiada por Medicaid en el programa de atención domiciliaria del Empleador.

Las contribuciones en virtud de la presente disposición se pagarán periódicamente según lo requiera el Fideicomiso.

Las contribuciones mensuales requeridas por la presente disposición se pagarán a la Asociación en o antes del vigésimo quinto (25) día del mes siguiente al mes de servicio para el cual se adeudan contribuciones o antes de cualquier otra fecha que los Fideicomisarios de la Asociación puedan determinar en lo sucesivo. Las contribuciones se transmitirán junto con un informe de remesas que contenga dicha información, de la manera y en la forma que requiera la Asociación o su persona designada.

ARTÍCULO 12

HORAS DE TRABAJO

Sección 12.1 Las horas regulares de trabajo no excederán las cuarenta (40) horas en cualquier semana.

Sección 12.2(a) HORAS AUTORIZADAS Los empleados trabajarán solo aquellas horas para las que estén programados y autorizados a trabajar. El Empleador será responsable de informar a los empleados por escrito, a ser firmado por el empleado, de la autorización inicial para los clientes y las horas-cliente o cuando la autorización para los pacientes u horas-cliente cambien.

Sección 12.2(b) HORAS NO AUTORIZADAS Los empleados no trabajarán 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 de horas trabajadas en el caso de una emergencia, será disciplinado de acuerdo con el Artículo 5, Prácticas de Empleo.

Sección 12.2(c) En caso de que una situación médicamente urgente requiera que un empleado se quede con un cliente durante horas adicionales, el empleado informará dichas

circunstancias a su supervisor en la primera oportunidad disponible.

En caso de una situación no médicamente urgente, el empleado deberá llamar al supervisor para obtener la aprobación para permanecer con el cliente durante el período de tiempo necesario.

Si cualquiera de las situaciones tiene lugar durante un tiempo en que la oficina de Homecare está cerrada, incluso antes y después del horario laboral habitual, el empleado informará de la situación por mensaje telefónico a su supervisor a través del sistema de respuesta de Sea Mar o llamando al supervisor de guardia.

Cuando se hayan trabajado horas adicionales bajo estas circunstancias, el supervisor puede reasignar las horas del cliente durante el resto de la semana o mes en un esfuerzo por evitar horas extraordinarias y el exceso de provisión de horas-cliente autorizadas.

Sección 12.3 HORAS EXTRAORDINARIAS Las horas extraordinarias se pagarán a razón de una vez y media (1½) la tarifa real de pago por todo el tiempo trabajado que exceda las cuarenta (40) horas de trabajo en una semana calendario.

Sección 12.4 PAUSAS PARA COMER El período de pausa para comer establecido no debe exceder una hora. En casos de emergencia, puede acortarse, pero no a menos de media (½) hora de duración. Las pausas para comer no se podrán compensar. No se requerirá que los empleados tomen su pausa para comer hasta al menos tres (3) horas después de comenzar a trabajar, ni menos de tres (3) horas antes la finalización de la jornada laboral. Si se requiere que el empleado permanezca en el hogar del cliente bajo la dirección de su supervisor, durante cinco (5) o más horas consecutivas, se pagará la pausa para comer (que no debe exceder media (1/2) hora). La autorización debe ser por escrito y documentarse en la solicitud de Verificación Electrónica de Visitas (Electronic Visit Verification, EVV).

Sección 12.5 DESCANSOS Se permitirán períodos diarios de descanso de quince (15) minutos por cada período consecutivo de cuatro (4) horas que se trabaje por la mañana y por la tarde para todos los empleados. Los períodos de descanso se pueden compensar. Los empleados no pueden tomarse 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, el Empleador dará preferencia a los empleados actuales que hayan solicitado horas adicionales junto con la consideración por parte del Empleador de las necesidades del programa y del cliente. Cuando las habilidades y desempeño laboral sean iguales, se dará preferencia a extender las horas de los empleados actuales sobre la contratación de nuevos empleados. Se mantendrá y actualizará trimestralmente una lista de los empleados que soliciten horas adicionales. A los empleados con más antigüedad se les dará preferencia cuando más de un empleado esté disponible y calificado para horas adicionales. Los supervisores notificarán al empleado sobre nuevos clientes o nuevas horas-cliente tan pronto como sea posible.

Sección 12.7 DISPONIBILIDAD DEL SUPERVISOR El Empleador se asegurará de que un supervisor esté disponible para consulta en todo momento cuando un Community Aide

tenga programado trabajar.

Sección 12.8 TIEMPO MÍNIMO PROGRAMADO No se programará a ningún Community Aide para una asignación con un cliente cuya duración sea de menos de una hora y media (1½) consecutiva, a menos que una asignación más corta sea mutuamente acordada tanto por el empleado como por el Empleador. No habrá más de una (1) hora programada entre las asignaciones de clientes, excepto para satisfacer las necesidades de un cliente o cuando se haya acordado mutuamente por ambas partes.

ARTÍCULO 13

SALUD Y BIENESTAR

Sección 13.1 Todos los empleados estarán cubiertos por la Ley de Seguros Industriales del Estado de Washington (Washington State Industrial Insurance Act).

Sección 13.2(a) El Empleador acuerda proporcionar un seguro médico a través de su plan de seguro médico grupal o un Plan equivalente a través de otro proveedor mutuamente aceptable (esto puede incluir el Mercado de Beneficios de Salud) a todos los empleados certificados que cumplan con los requisitos de horas bajo 13.2(c) (excepto aquellos que voluntariamente opten por no participar) compensados un promedio de veinte (20) horas o más por semana de manera continua durante seis meses, siempre que haya fondos disponibles del estado. El seguro de beneficios médicos comenzará a partir del segundo mes de empleo de acuerdo con las normas estatales. El Empleador deberá hacerse cargo del costo total de la prima hasta la cantidad reembolsada por el estado para este propósito. Los empleados pagarán la cuota de 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 oftalmológico cuando esos beneficios se puedan proporcionar dentro de los fondos asignados por el estado.

Sección 13.2(b) Si el estado cambia la tasa de reembolso para el seguro médico, el Empleador y el Sindicato acuerdan abrir el Convenio Colectivo para negociar únicamente sobre este tema. Una vez iniciadas las negociaciones deben concluirse en un plazo de (30) días naturales.

Sección 13.2(c) Los nuevos empleados serán elegibles para recibir beneficios de salud 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 se les compensa por un promedio de veinte (20) horas o más por semana durante seis (6) meses consecutivos. Si las horas de un empleado caen por debajo de veinte (20) horas por semana, excepto debido a la negativa de un empleado de horas o una asignación de cliente que se encuentre a más de veinticinco (25) millas desde el hogar del empleado o no esté a más de una hora y media (1 ½) en transporte público para el empleado, el empleado tiene hasta tres (3) meses para obtener sus horas hasta llegar a las veinte (20) horas a la semana antes de que se les retire la cobertura. Un empleado puede auto-pagarse el seguro del mes siguiente si se le retira el seguro como resultado de no cumplir con los requisitos de elegibilidad. Un empleado podrá volver a inscribirse en el plan de seguro médico tan pronto como se le compense por haber trabajado ochenta y siete (87) horas durante un (1)

mes.

Sección 13.3 El Empleador acuerda proporcionar a los empleados del grupo negociador que no son elegibles para beneficios de salud bajo la Sección 13.2 servicios médicos con descuento que se brindan 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, excluyendo 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 firmando el formulario de renuncia correspondiente.

Sección 13.6 A menos que esté protegida (pagada) por la Ley de licencia familiar médica (Family Medical Leave Act, FMLA), un empleado cuyo seguro médico terminará puede pagar al Empleador el costo de la cobertura antes del primer día del mes en que el empleado quería continuar con la cobertura bajo el Plan de seguro médico. La capacidad de continuar con la cobertura del Seguro Médico mientras esté en estado de licencia no pagada continúa de conformidad con las normativas COBRA. Al regresar al trabajo, el empleado puede volver a solicitar, si fuera necesario, la cobertura del Seguro Médico, sujeto a los requisitos de elegibilidad.

SEGURO El Empleador deberá proporcionar cobertura de seguro médico, dental y de la vista equivalente al paquete de beneficios de salud vigente a partir de la fecha de la firma del contrato. El Empleador acuerda pagar el 100% de la prima del empleado y el 50% de las primas de dependientes elegibles para los empleados permanentes que trabajan treinta (30) horas o más por semana.

UTILIZACIÓN OBLIGATORIA DE LAS FARMACIAS SEA MAR 340b A partir del 1 de octubre de 2017, los empleados pagarán el 40% de las recetas surtidas en farmacias que no sean una farmacia de la red mar 340b. Si no hay una farmacia Sea Mar o 340b dentro del código postal del hogar o 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 una dentro del código postal del hogar del empleado, y el empleado surte la receta en una farmacia distinta de aquellas 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 proporcionando el nombre y la dirección de la farmacia, y el Empleador hará esfuerzos razonables para agregar las farmacias solicitadas a su red 340b. A efectos de esta disposición, la referencia a los empleados también incluirá a los dependientes del empleado cubiertos por el plan de salud de Sea Mar. Si un empleado viaja fuera de un código postal que tiene una farmacia 340b y necesita que se le surta una receta, se le reembolsará el 40% del precio.

A partir del 1 de abril de 2006, el Sindicato y el Empleador acuerdan los siguientes cambios en los cargos por receta médica durante la duración del contrato:

- 1) El copago genérico minorista aumentará a \$10.00 para un suministro de treinta (30) días.
- 2) El copago de la marca minorista de una sola fuente (no hay genérico disponible) aumentará a \$15.00 para un suministro de treinta (30) días.
- 3) El copago de la Marca Minorista de Fuentes Múltiples (Genérico disponible) aumentará a \$25.00 por un suministro de treinta (30) días.

Los copagos aumentarán de la siguiente manera para el Servicio de farmacia por correo:

- 1) El copago genérico de servicio por correo aumentará a \$15.00 para un suministro de noventa (90) días.
- 2) El copago de la marca de una sola fuente de servicio por correo (no hay genérico disponible) aumentará a \$25.00 para un suministro de noventa (90) días.
- 3) El copago de la Marca de Fuentes Múltiples (Genérico disponible) de servicio por correo aumentará a \$35.00 por un suministro de noventa (90) días.

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

Los miembros que usen un doctor de Sea Mar y tengan sus recetas surtidas en una farmacia de Sea Mar no estarán sujetos a copagos de recetas.

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

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

COBERTURA UNA VEZ TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL Los empleados que terminen su empleo en los Sea Mar Community Health Centers serán elegibles para una cobertura de seguro médico continua durante todo el mes, siempre que trabajen al menos el primer día hábil del mes y avisen con dos (2) semanas de antelación de su dimisión. El PTO no constituirá aviso previo. Esta Sección no se aplica a los empleados despedidos por una causa justa según se define en la Política 100.17.

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

ARTÍCULO 14

DEDUCCIONES DETALLADAS Y MODALIDAD DE PAGO DEL SALARIO

Sección 14.1 Todos los salarios se pagarán quincenalmente a través de Transferencia Electrónica de Fondos o Tarjeta de Pago. Se enviará por correo de EE.UU. a la dirección de los empleados registrada con Nómina una declaración detallada de las deducciones de la nómina, la tarifa de pago por hora, el PTO acumulado y las horas trabajadas en cada clasificación de pago. A un nuevo empleado se le puede emitir un cheque de nómina el primer día de pago después de su fecha de empleo, mientras se configura y prueba el pago por transferencia electrónica. La presentación tardía de las horas trabajadas, las horas faltantes y el anticipo de nómina aprobado también se pueden pagar con un cheque de nómina. Todos los cheques de nómina se enviarán por correo el día de pago o en la fecha en que se emitió el cheque en caso de que falten horas o errores de nómina.

Sección 14.2 Si se envían cheques de pago por correo, se enviarán por correo a más tardar veinticuatro (24) horas después del día de pago. En el caso de que un empleado no reciba su cheque en un plazo de cinco (5) días posteriores al día de pago, previo aviso del empleado, el Empleador ordenará la suspensión del pago del cheque y emitirá un cheque de reemplazo una vez que se confirme verbalmente la suspensión del pago. Las hojas de asistencia vencen 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 no se emitiera un cheque de pago regular por culpa del Empleador, en un plazo de dos (2) días posteriores a la recepción de evidencia que establezca dicha falla, el Empleador emitirá un cheque de reemplazo o un depósito directo. Si el depósito directo no está disponible, se cortará un cheque físico y al empleado se le dará la opción de recoger su cheque o se le entregará el cheque al día siguiente a expensas del Empleador. Si un empleado incurre en cargos por sobregiro o cargos por mora debido a un error de nómina por culpa del Empleador, el Empleador reembolsará al empleado una vez que presente la documentación de dichas tasas y cargos.

Sección 14.4 Las deducciones de nómina que no sean aquellas exigidas por la ley se permitirán si el empleado y el Empleador lo acuerdan mutuamente. Cualquier cambio en las deducciones voluntarias de nómina, una vez iniciadas, será de mutuo acuerdo por ambas partes.

Sección 14.5 SALDO DE LICENCIA PAGADA El saldo actual de licencia pagada de un empleado se reflejará en cada cheque de pago regular.

ARTÍCULO 15

SALARIO Y OTRA REMUNERACIÓN

Sección 15.1 La tarifa base o tarifa de nueva contratación para los asistentes comunitarios será de dieciséis dólares y sesenta y nueve centavos (\$16.69) por hora. Al completar un (1) año de servicio, los empleados comenzarán a recibir aumentos en el horario a continuación a

partir de la primera fecha después de su primer (1) año de aniversario.

A partir del 4 de julio de 2021, la tarifa de pago por hora para cada empleado del grupo negociador se incrementará en catorce (14) centavos.

A partir del 2 de enero de 2022, la tarifa de pago por hora para cada empleado del grupo negociador se incrementará en catorce (14) centavos.

A partir del 3 de julio de 2022, la tarifa de pago por hora para cada empleado del grupo negociador se incrementará en veintiún (21) centavos.

A partir del 1 de enero de 2021, la tarifa de pago por hora para cada empleado del grupo negociador se incrementará en catorce (14) centavos.

Sección 15.2(a) El presente Convenio se reabrirá automáticamente para negociaciones salariales y de beneficios por cualquiera de las siguientes razones:

- (1) La disminución o el aumento imprevisto de los fondos disponibles del Estado u otras fuentes de financiación para los Programas de Servicios Homecare.
- (2) Cualquier momento en que el Empleador demuestre disminuciones de fondos que afecten al Programa de Servicios Homecare.
- (3) Cualquier momento en que el Empleador demuestre una pérdida financiera significativa que exceda los ingresos del programa.

Sección 15.2(b) Dichas negociaciones se concluirán en un plazo de cuarenta y cinco (45) días. Si no se concluye en un plazo de cuarenta y cinco (45) días, las cuestiones se someterán a arbitraje acelerado bajo los auspicios de FMCS.

Sección 15.3(a) REEMBOLSO DE TRANSPORTE A todos los empleados que usen autobuses públicos entre clientes atendidos durante el mismo día se les reembolsará la tarifa cobrada; siempre que el empleado presente comprobantes de gastos semestrales proporcionados por el Empleador o el Empleador le proporcionará un pase de autobús mensual.

Sección 15.3(b) Los empleados que usen sus propios vehículos para viajar entre clientes atendidos durante el mismo día serán reembolsados por el kilometraje entre clientes o para proporcionar un servicio autorizado directo a los clientes a razón de cincuenta centavos (\$0.50) por milla, a partir del 1 de julio de 2012. Esta tarifa se ajustará hacia arriba o hacia abajo en función de la tarifa del proveedor según lo establecido por los boletines de gestión de servicios para el hogar y la comunidad (Home and Community Services Management Bulletins).

Sección 15.3(c) A los empleados no se les reembolsará la tarifa de autobús y el kilometraje del automóvil incurrido al viajar hacia y desde sus hogares. Los costos de la tarifa del autobús y el kilometraje del automóvil se reembolsarán cada dos semanas con los cheques de pago

regulares del empleado. Para recibir el reembolso del transporte, se deben incurrir en todos los costos.

Sección 15.3(d) Si un empleado debe transportar a un cliente, el Empleador le reembolsará al empleado el estacionamiento cuando no haya estacionamiento gratuito disponible cerca del destino requerido por el cliente. El empleado será reembolsado por las llamadas telefónicas de pago con monedas que 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 usan sus automóviles para el transporte entre clientes o para transportar a clientes cumplan con los requisitos mínimos estatales de seguro de automóvil. La cobertura adicional requerida por el Empleador será proporcionada por el mismo. A los empleados que no cumplan con los requisitos del seguro no se les pagará el kilometraje. El Empleador mantendrá una póliza de seguro de automóvil no propio, que proporciona protección de responsabilidad civil para el empleado corporativo solo por el pago de montos excedentes por encima de la cobertura proporcionada por la póliza de seguro del empleado.

Sección 15.3(f) Los empleados que se espera que proporcionen Resúmenes de Conducción actuales serán reembolsados por el costo de los mismos.

Sección 15.4 Los empleados recibirán un pago por todo el tiempo de trabajo compensable, incluido el viaje real entre cliente, basado en estándares razonables de viaje.

Sección 15.5 Las cooperativas de crédito y otros beneficios financieros disponibles para otros empleados que no formen parte del grupo negociador del Sindicato estarán disponibles para los empleados que formen parte del grupo negociador del Sindicato.

Sección 15.6 NO PRESENTARSE En el 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 se pondrá en contacto con su supervisor para cualquier otra acción que deba tomarse. El empleado deberá esperar una (1) hora para que el cliente llegue al hogar. El empleado recibirá el pago por las horas programadas regularmente con ese cliente solo si la División de Envejecimiento del Estado de Washington (Washington State Division on Aging), u otra agencia de financiación, permite el reembolso al Empleador por esas mismas horas en tal caso. Si no es así, el empleado recibirá un mínimo de una (1) hora de pago a su tarifa actual, si no hay disponible otra asignación de cliente.

Sección 15.7 TARIFAS DE TRABAJOS ESPECIALES A los empleados se les pagará cincuenta centavos (\$0.50) por hora sobre la tasa actual como Community Aide para limpiezas profundas identificadas por gestión de casos y preaprobadas por supervisores (Ejemplo: si la tasa actual como Community Aide es de \$10.57 por hora, se le pagará al Community Aide \$11.07 por hora por el tiempo dedicado únicamente a la limpieza profunda).

ARTÍCULO 16

JUBILACIÓN

Por la presente, el Empleador acuerda permitir que los empleados cubiertos por este Convenio participen en el Plan 401K de Jubilación Suplementaria OPEIU Local 8. El Empleador acepta y estará 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 realicen los Fideicomisarios del Plan 401K de Jubilación Suplementaria OPEIU Local 8. En caso de que el plan experimente cambios que alteren la responsabilidad del Empleador, las partes acuerdan reunirse y negociar sobre el impacto de esos cambios.

A partir del 1 de enero de 2019, el Empleador hará una contribución de veinticinco centavos (\$0.25) por hora por todas las horas compensables al Plan 401K de Jubilación Suplementaria OPEIU Local 8.

A partir del 1 de enero de 2022, el Empleador hará una contribución de veintiséis centavos (\$0.26) por hora por todas las horas compensables al Plan 401K de Jubilación Suplementaria OPEIU Local 8.

El Empleador acuerda reconocer las elecciones de aplazamiento salarial antes de impuestos realizadas por los empleados cubiertos por el presente Convenio y transmitir las cantidades retenidas de dichos empleados sobre una base antes de impuestos tan pronto como los fondos puedan ser transmitidos y a más tardar el día 15 del mes siguiente al depositario designado por el administrador del Plan. Los empleados pueden optar por desviar cualquier cantidad hasta el umbral máximo establecido por las reglas del IRS que rigen los planes 401K.

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

ARTÍCULO 17

NO DISCRIMINACIÓN

Sección 17.1 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 17.2 Ni el Sindicato ni el Empleador, en el cumplimiento de sus obligaciones en virtud del presente Convenio, discriminarán en materia de contratación, formación, promoción, transferencia, despido, rescisión o de otro modo debido a la raza, el color, el credo, el origen nacional, el sexo, la edad, la orientación sexual, la ideología política, la religión, la ascendencia, el estado civil o la discapacidad mental o física (sujeto a los requisitos laborales).

Sección 17.3 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.

ARTÍCULO 18

DIVISIBILIDAD

En caso de que cualquier disposición del presente Convenio sea declarada inválida en cualquier momento por cualquier tribunal de jurisdicción competente o a través de normativas, decretos o legislación del gobierno, dicha decisión no invalidará todo el Convenio, siendo la intención expresa de las partes del mismo que todas las demás disposiciones no declaradas inválidas permanezcan en pleno vigor y efecto.

ARTÍCULO 19

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 20

SALUD Y SEGURIDAD

Sección 20.1(a) El Empleador conserva la responsabilidad de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y proporcionará un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los empleados y hará todo lo posible para garantizar condiciones de trabajo óptimas con respecto al saneamiento en el lugar de trabajo así como la ventilación, limpieza, iluminación, niveles de ruido y salud y la seguridad en general, excepto en los hogares de los clientes. El empleado será responsable de notificar condiciones inseguras a su supervisor. Se proporcionará un número adecuado de guantes, mascarillas y batas de papel o delantales de plástico, si están disponibles y son necesarios para garantizar que el empleado tenga una bata, delantal o mascarilla limpia. Estos artículos serán proporcionados por el Empleador si fuera necesario cuando lo solicite un empleado. El Empleador reembolsará a los empleados que tengan que comprar guantes porque no había guantes disponibles proporcionados por el Empleador. El Empleador deberá proporcionar cinturones de transferencia o una alternativa aceptada y formación apropiada cuando sea necesario.

Sección 20.1(b) Los supervisores informarán sobre las condiciones inseguras o insalubres a las agencias apropiadas y tomarán cualquier medida prevista por las leyes o normativas para proteger a los Asistentes de dichas condiciones.

Sección 20.1(c) No se requerirá que un empleado acepte o continúe con asignación alguna que ponga en peligro indebidamente la seguridad o salud del empleado. Sin embargo, cuando

se le informe al empleado sobre condiciones específicas de riesgo relacionadas con ciertas asignaciones en el momento de la contratación, dichas condiciones de riesgo no constituirán un peligro por el cual el empleado pueda rechazar dichas asignaciones. El Empleador hará todo lo posible por atender la solicitud de un empleado para ser retirado de una asignación de cliente de manera oportuna.

Sección 20.1(d) El Empleador deberá cumplir con todas las leyes y normativas de salud y seguridad aplicables.

Sección 20.2 ENFERMEDADES INFECCIOSAS El Empleador, en la medida permitida por la ley o por las normativas, notificará a los empleados la existencia de todas las enfermedades infecciosas crónicas y les informará de las precauciones adecuadas que deben tomarse. El Empleador notificará a todos los empleados que puedan haber estado expuestos a la enfermedad. El Empleador pagará los costos incurridos por los empleados asociados con las pruebas o el tratamiento debido a la exposición a una enfermedad infecciosa mientras esté de servicio para el Empleador. Esto incluirá las vacunas contra la hepatitis A y B dentro de las 72 horas, o según lo exija la ley, de los empleados que hayan demostrado estar expuestos laboralmente a la 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 de los empleados que se reunirán al menos trimestralmente para revisar los problemas de seguridad y recomendar mejoras. El comité tendrá carácter consultivo con los derechos previstos en el Capítulo 296-24 del Código Administrativo de Washington.

Sección 20.4 ADAPTACIÓN DE SALUD 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. Los empleados deberán informar al Empleador en el momento de la contratación de cualquier alergia conocida u otros problemas de salud. Esto puede incluir la reacción al humo o al alcohol en las instalaciones.

Sección 20.5 INFORMACIÓN DEL CLIENTE Se notificará a los empleados sobre la condición médica y/o los comportamientos de cada cliente que representen un peligro para la salud y la seguridad del empleado y del propio cliente. Esta información se compartirá con el personal en el momento de la asignación del cliente o cuando tales condiciones/comportamientos se hagan evidentes, y se compartirá con el empleado dentro de los límites de las leyes y normativas que protegen la confidencialidad de los clientes.

ARTÍCULO 21

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Sección 21.1 Cualquier empleado miembro del grupo negociador puede, a solicitud del empleado, ser asistido por el Delegado Sindical y/o el Representante Sindical a la hora de presentar cualquier queja. Excepto por la notificación inicial del Empleador al empleado de cualquier acción disciplinaria, el empleado puede solicitar la presencia del Delegado Sindical o

Representante Sindical en cualquier reunión o audiencia de quejas con el Empleador o procedimiento disciplinario de acuerdo con la Sección 5.5 del presente Convenio.

Sección 21.2 Es política de Sea Mar Community Health Center brindar a cada empleado la oportunidad de buscar una solución a los problemas laborales (o relacionados con el trabajo) que la gerencia considere que deban corregirse. El procedimiento de quejas especificado a continuación se aplicará a las quejas de los empleados. El procedimiento de quejas incluirá cualquier queja o disputa que surja entre las partes del presente Convenio que involucre la interpretación, aplicación o infracción reclamada del presente Convenio o la ley.

Sección 21.3

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

El empleado, con el Representante Sindical del empleado, si se le solicita, se pondrá en contacto con el jefe del departamento o gerente de clínica/programa del empleado e intentará llegar a una solución en relación a la disputa. Se presentará una queja por escrito en un plazo de diez (10) días hábiles posteriores al evento que dio lugar a la queja por parte del Representante Sindical o Delegado Sindical, mediante entrega en mano, correo, fax o copia por correo electrónico, con una copia dirigida al Director Adjunto del Empleador. La queja puede incluir una solicitud de información. El Jefe de Departamento o Gerente de Clínica/Programa o Supervisor de Programa proporcionará la información solicitada en un plazo de cinco (5) días hábiles desde la solicitud de información. El Representante Sindical y/o Delegado Sindical y el Jefe del Departamento o Gerente de Clínica/Programa se reunirán en un plazo de diez (10) días hábiles posteriores a la presentación de la declaración escrita de queja. El Jefe del Departamento o Gerente de Clínica/Programa o Supervisor del Programa deberá, en un plazo de diez (10) días hábiles posteriores, proporcionar al Representante Sindical y/o Delegado Sindical una respuesta por escrito a la queja. Cuando dos (2) Jefes de Departamento están involucrados en el procedimiento de quejas, se puede celebrar una reunión con ambos Jefes de Departamento presentes. Las quejas que involucren despidos seguirán el procedimiento de quejas como quejas regulares, pero todos los períodos de tiempo se acortarán a siete (7) días laborales a menos que ambas partes acuerden una extensión.

La queja por escrito deberá contener lo siguiente:

- (a) Hechos iniciales en los que se basa la queja, tal y como sea del conocimiento del empleado, Delegado Comercial o Representante Sindical.
- (b) Referencia a la(s) Sección(es) del Convenio que se alega que se han infringido, y una declaración de cómo las acciones en (a) anterior infringen el Convenio.
- (c) La solución pretendida.

La queja, incluidos los hechos, la teoría y la solución pretendida, podrá revisarse o modificarse a lo largo del proceso de quejas.

Paso 2 - Presentación de la queja por escrito al Director Adjunto

Si la decisión del Jefe del Departamento o Gerente de Clínica/Programa 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 respuesta del Jefe del Departamento o Gerente de Clínica/Programa en el Paso 1, presentar la queja por escrito al Director Adjunto y/o a su persona designada con el fin de organizar una reunión para discutir la queja. La queja por escrito deberá contener lo siguiente:

- (a) Hechos detallados en los que se basa la queja, tal y como sea del conocimiento del empleado, Delegado Comercial o Representante Sindical.
- (b) Referencia(s) a la(s) Sección(es) del Convenio que se alega que se han infringido, y argumentos de cómo las acciones en (a) anterior infringen el Convenio.
- (c) La solución pretendida.

La reunión se llevará a cabo en un plazo de siete (7) días hábiles posteriores a la recepción de la queja por escrito y contará con la asistencia del Representante Sindical o Delegado Sindical, el empleado, el Jefe de Departamento o Gerente de Clínica/Programa. El Director Adjunto deberá proporcionar una respuesta por escrito a la queja en un plazo de 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 anterior, el Representante Sindical puede, en un plazo de diez (10) días hábiles posteriores a la respuesta dada en el Paso 2, presentar la queja por escrito al Director Ejecutivo, o su persona designada, quien se reunirá con el empleado y el Representante Sindical en un plazo de diez (10) días hábiles para resolver la queja y, sobre sus firmas, indicar la disposición de la misma.

Los plazos del procedimiento de quejas pueden extenderse por acuerdo mutuo y por escrito.

Sección 21.4 Arbitraje

Sección 21.4(a) En caso de que el Sindicato o el Empleador permanezcan en desacuerdo con la resolución después de completar el proceso provisto en la Sección 21.3, la parte solicitante, en un plazo de quince (15) días calendario, remitirá el asunto a arbitraje por un tercero desinteresado mutuamente seleccionado por el Sindicato y el Empleador. Durante dichos procedimientos, no se cesará el trabajo salvo por causa justificada.

Sección 21.4(b) En caso de que el Sindicato y el Empleador no puedan ponerse de acuerdo sobre la selección del árbitro quince (15) días a partir de la fecha de la solicitud de arbitraje de cualquiera de las partes en virtud de la Sección 21.4, se seleccionará un árbitro de la siguiente manera: La parte solicitante solicitará y pagará a la Asociación Americana de Arbitraje (American Arbitration Association, AAA) por nombrar un panel de once (11) árbitros de

Northwest. Las partes elegirán entonces al árbitro tachando alternativamente un nombre de la lista hasta que quede un nombre, y la parte solicitante tachará el primer nombre. De común acuerdo, el asunto podrá remitirse a Arbitraje Acelerado (Expedited Arbitration) de la AAA.

Sección 21.4(c) El árbitro seleccionado 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. El laudo arbitral será definitivo y vinculante para ambas partes. El árbitro tendrá autoridad para interpretar los términos del Convenio, pero no tendrá autoridad para funcionar fuera de los términos del presente Convenio, para decidir cualquier cuestión no presentada o para interpretar o aplicar el Convenio con el fin de cambiar el propósito de las partes. El árbitro no tomará ninguna decisión que modifique, revise, menoscabe o añada cualquiera de los términos o disposiciones del presente Convenio.

El árbitro programará una audiencia cuarenta y cinco (45) días después de que el árbitro haya sido seleccionado; sin embargo, las partes pueden extender el período según lo acordado mutuamente. Los escritos de ambas partes se presentarán en un plazo de treinta (30) días posteriores a la audiencia de arbitraje. El árbitro emitirá su decisión en un plazo de treinta (30) días posteriores a la presentación de los escritos finales al árbitro por ambas partes. El laudo arbitral también incluirá el pago de los honorarios del árbitro contra la parte perdedora. Cuando no haya una parte clara que prevalezca y una que pierda, el árbitro, a su discreción, hará que las partes paguen los honorarios del árbitro según lo considere justo. Todos los demás gastos, incluidos los honorarios de abogados, correrán a cargo de la parte que los incurra.

Sección 21.4(d) El Empleador y el Sindicato pondrán a disposición del otro, previa solicitud, los datos pertinentes que sean necesarios para el examen de todas las circunstancias que rodean una queja, y el árbitro estará facultado para cumplir con esta disposición al exigir la presentación de documentos y otras pruebas. En cualquier caso, se tomarán las precauciones adecuadas para preservar el anonimato del cliente u otros empleados.

En caso de que la información pertinente incluya material confidencial como registros de pacientes, registros médicos o archivos de personal, las partes preservarán la privacidad del cliente o empleado en la medida en que sea consistente con las leyes federales, estatales y locales y la necesidad de resolver los méritos del caso; y además, siempre que las comunicaciones de abogado/representación no estén sujetas a divulgación sin el consentimiento de la parte. El Sindicato/Empleador no divulgará a terceros fuera del procedimiento de quejas ninguna información confidencial del cliente/empleado. Se tomarán las precauciones adecuadas 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 una cuestión en disputa a arbitraje en un plazo de noventa y seis (96) horas posteriores a la recepción de una solicitud de la otra para someter dicha cuestión en disputa a arbitraje, dicha otra parte tendrá derecho a proceder en los tribunales u otra acción apropiada, para obligar a la otra a someterse a arbitraje. La huelga o el paro laboral no serán apropiados en virtud de esta disposición.

Sección 21.5 El procedimiento de quejas establecido en el presente documento terminará en el Paso en el que el Sindicato retira la queja en nombre del empleado o en que la queja se

ha resuelto. Cuando se retire una queja, se notificará al Empleador por escrito y se entregará una copia al empleado.

ARTÍCULO 22

PIQUETES DE HUELGA

Además, se entiende y se acuerda que la negativa de cualquier empleado a pasar por un piquete de huelga de buena fe no constituirá una violación del presente Convenio, ni dicha negativa por parte de un empleado será causa de despido o acción disciplinaria de ningún tipo; EXCEPTO cuando el servicio de las necesidades de un cliente requiera cruzar un piquete de huelga y dicho piquete no sea impuesto directamente contra el Empleador.

ARTÍCULO 23

COOPERACIÓN OBRERO-PATRONAL

En el interés común de (a) mejorar las condiciones, la compensación y los beneficios de los empleados, y (b) la capacidad del Empleador para contratar y retener a buenos empleados, el Sindicato y el Empleador trabajarán en cooperación para aumentar la financiación de los organismos gubernamentales federales, estatales y locales y otras fuentes de financiación disponibles.

ARTÍCULO 24

HUELGAS Y CIERRES PATRONALES

El Sindicato acuerda que durante la vigencia del presente Convenio, e independientemente de si se alega una práctica laboral injusta, no habrá huelga, manifestaciones o paro por parte del Sindicato y los empleados. Cualquier empleado que viole esta cláusula estará sujeto a medidas disciplinarias. El Empleador acepta que durante la vigencia del presente Convenio no habrá cierre patronal de los empleados. Cualquier reclamo de cualquiera de las partes de que la otra parte ha violado este Artículo 24 no estará sujeto al procedimiento de quejas o a las disposiciones de arbitraje del presente Convenio, y cualquiera de las partes tendrá derecho a presentar dichos reclamos ante los tribunales.

ARTÍCULO 25

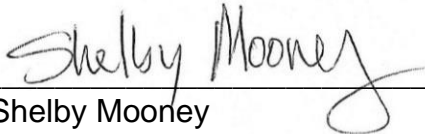
RESCISIÓN Y RENOVACIÓN

El presente Convenio estará en pleno vigor hasta el 31 de agosto de 2023, 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 25, cualquier huelga o interrupción del trabajo después de cualquier fecha de vencimiento, no se considerará una violación de cualquier disposición del presente Convenio.

FIRMADO en Seattle, Washington en este día _____ de _____ de 2021.

**EMPLEADOS DE OFICINA Y PROFESIONALES
INTERNATIONAL UNION LOCAL 8, AFL-CIO**

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

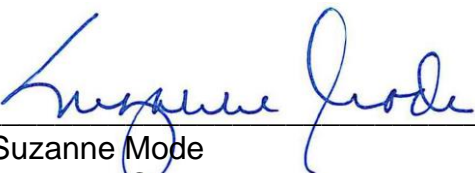
Por 

Shelby Mooney
Representante Sindical

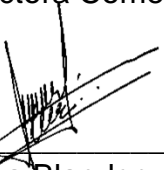
Por _____
Rogelio Riojas
Director Ejecutivo

Por 

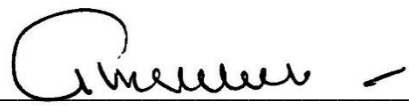
Nallely Flores
Organizadora de aprendices

Por 

Suzanne Mode
Directora Comercial

Por 

Reina Blandon
Comité Negociador

Por 

Ana Lino
Comité Negociador

ANEXO "A"

CALENDARIO DE CUOTAS

Las cuotas son el 1,5% de los ingresos brutos mensuales antes de deducciones. (Los ingresos brutos mensuales incluyen todos los salarios ganados bajo su Contrato Laboral, incluyendo el pago recibido por horas extraordinarias).

Ejemplo: Salario de \$500 al mes
 x 0.015 por ciento
 \$7.50 cuotas por mes

Los empleados pagarán una tarifa de iniciación de \$20.00. Esta cantidad vence el primer mes después de 31 días a partir de la fecha de contratación y puede deducirse del cheque de pago del empleado o puede pagarse directamente al Sindicato antes del décimo día del segundo mes de empleo.

El primer pago de las cuotas se adeudará por las horas trabajadas en el segundo mes de empleo del empleado y puede deducirse del cheque de pago (o pagado por el propio empleado) del empleado y pagarse al sindicato antes del día 10 del tercer mes después de la fecha de contratación.

LETTER OF UNDERSTANDING

Between

SEA MAR COMMUNITY HEALTH CENTERS, CANNON HOUSE/HOME CARE (AIDES)

And

OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION LOCAL 8

COVID-19 Vaccination Mandate

The Sea Mar Community Health Centers, hereinafter referred to as the "Employer," and the Office and Professional Employees International Union Local 8, hereinafter referred to as the "Union," agree to the following terms and conditions as the Employer implements the Vaccination Mandate:

1. All bargaining unit employees will comply with the requirement to receive a COVID-19 vaccine and be fully vaccinated by October 18, 2021. Employees will follow the medical and religious exemption process in order to be exempted from the vaccination requirement:
 - a.) Employees will submit a written description of the medical reason(s) they cannot receive the vaccine along with sufficient medical documentation for the Employer to determine the employee has a "disability" as defined by the Americans with Disabilities Act (ADA) and be exempt from the vaccination mandate.
 - b.) In accordance with Title VII of the Civil Rights Act, an employee may submit a written explanation of their sincerely held belief(s) that will qualify as a religious exemption from the vaccination mandate and provide a statement as to how the COVID vaccine requirement conflicts with your religious observance, practice or belief.
 - c.) Exemption requests must be submitted to the Employer no later than October 1, 2021, and the Employer will respond to all exemption requests by October 4, 2021.
 - d.) In the event a medical or religious exemption is not approved, employees will have ten (10) working days after denial to file a grievance per Article 22 of the Union Collective Bargaining Agreement. The Employer and the Union mutually agree these grievances will be expedited and start at Step 2 of the grievance procedure as defined in the CBA.
 - e.) Employees who are not approved for exemption or who are not fully vaccinated by October 18, 2021, may request a leave of absence until they are approved for exemption or become fully vaccinated against COVID-19. This process must be completed by November 30, 2021. Employees may use their accrued time off or take time unpaid for such leave.

- f.) The Employer will provide a temporary extension for employees who are in the vaccination process but not fully vaccinated by October 18, 2021. To be approved for the extension staff must have received at least one dose of Pfizer or Moderna or the single dose of the J&J vaccine no later than October 18, 2021, and must provide their vaccination information to HR to avoid being separated from employment.
2. Employees on an approved leave of absence for any reason as of October 18, 2021, and who are unable or unwilling to become vaccinated by October 18, 2021, will not be subject to the requirement until they return from their leave of absence. Sea Mar will not grant any extended leaves based on the employee not being vaccinated. Employees returning from leave must comply with the vaccine requirement prior to returning to work by providing proof of completing their vaccine series two weeks before their return-to-work date.
 3. An employee shall be released from work on paid time to receive a COVID-19 vaccination at the Sea Mar clinic nearest their workplace or may use PTO to go to an outside provider to receive a vaccine. There is no mileage reimbursement provided for receiving a vaccine.
 4. Employer will allow any employee experiencing side effects after receiving any mandated COVID vaccine doses the choice of using PTO or unpaid leave to recover. PTO shall be used for partial day absences for salaried employees only if the total missed work time is one (1) hour or greater. As of the date this LOU was signed, COVID boosters are not mandated and not covered by this clause, however they will be covered if/when they become mandated.
 5. No employee will be disciplined or discharged for taking time off due to suffering side effects from receiving the mandated COVID-19 vaccine dose(s).
 6. The Employer will send out a communication to all bargaining unit employees including the COVID-19 vaccine mandate policy and the process for requesting a medical or religious exemption. On-call employees, Home Care Aides, and employees on leaves of absence will receive a USPS mail communication with the above information.
 7. At no time will the Employer directly or indirectly tolerate any form of discrimination and/or intimidation of any kind as a result of a member exercising their right to request an exemption from receiving the COVID-19 vaccination.
 8. If an employee does not adhere to the vaccination mandate or does not have an approved exemption, according to the state mandate they cannot work and they will be separated from employment. The reason for separation will be classified as a non-disciplinary discharge because the employee did not comply with state mandate to be vaccinated. The employee will be entitled to full payment of all accruals and does not need to provide two weeks' notice.
 9. Terminated employees shall be marked as eligible for rehire on separation paperwork. Before being rehired, employee will need to provide documentation of completing their

vaccination series two weeks before hire date or receive an approved exemption from Sea Mar Administration. Terminated employees are not guaranteed a position.

10. For the duration of the COVID-19 pandemic, all employees who have been exempted from receiving the COVID-19 vaccine, shall be required to wear a mask at all times while on Sea Mar properties or when providing services in public areas and are in close physical proximity, with clients, patients, community members, visitors or co-workers, even if/when mask mandates are lifted, shall be subject to daily screening for symptoms, and will be tested, both rapid and PCR, weekly at the Employer's expense and on work time if the test is done at a Sea Mar facility.

11. Except as outlined in this letter, this Letter of Understanding does not alter any other portion of the current Collective Bargaining Agreement between the Employer and the Union and sets no precedence.

EXECUTED in Seattle, Washington this 22 day of November 2021.

**OFFICE AND PROFESSIONAL
EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION
LOCAL NO. 8, AFL-CIO**

**SEA MAR COMMUNITY HEALTH
CENTERS**


By 
Erin Adamson, Union Representative

By 
Rogelio Riojas, President & CEO

By 
Valarie Peaphon, Union Representative

By 
Mary Bartolo, Deputy Director

By 
Shelby Mooney, Union Representative

By 
Phoebe Feldsher, Union Representative

LETTER OF UNDERSTANDING

Between

SEA MAR COMMUNITY HEALTH CENTERS (HOMECARE AIDES)

And

OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION LOCAL NO. 8

Effective January 1, 2022, Office and Professional Employees International Union Local No. 8, hereinafter referred to as the "Union," and Sea Mar Community Health Centers (Homecare Aides), hereinafter referred to as the "Employer," mutually agree to the following change to our current Collective Bargaining Agreement effective July 1, 2021, through August 31, 2023:

ARTICLE 15

SALARY AND OTHER COMPENSATION

Section 15.1 The base rate or new hire rate for community aides will be seventeen dollars and twenty-seven cents (\$17.27) per hour. Upon completion of one (1) year of service, employees will begin to receive increases on the schedule below beginning with the first date following their one (1) year anniversary.

Effective July 3, 2022, the hourly rate of pay for each employee in the bargaining unit shall be increased by twenty-one (21) cents.

Effective January 1, 2023, the hourly rate of pay for each employee in the bargaining unit shall be increased by fourteen (14) cents.

EXECUTED in Seattle, Washington this 17th day of February 2022.

OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES
INTERNATIONAL UNION LOCAL 8, AFL-CIO

By Shelby Mooney
Shelby Mooney
Union Representative

SEA MAR COMMUNITY HEALTH
CENTERS (HOMECARE AIDES)

By Rogelio Riojas
Rogelio Riojas
President & CEO

LETTER OF UNDERSTANDING

Between

SEA MAR COMMUNITY HEALTH CENTERS (HOMECARE AIDES)

And

OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION LOCAL #8

Effective January 1, 2022, Office and Professional Employees International Union Local No. 8, hereinafter referred to as the "Union," and Sea Mar Community Health Centers (Homecare Aides), hereinafter referred to as the "Employer," mutually agree to the following enhancement to our current Collective Bargaining Agreement effective July 1, 2021, through August 31, 2023:

All bargaining unit employees for service hours worked between January 1, 2022, and March 31, 2022, shall receive an additional pay (COVID-19 Hazard Pay) in the amount of two dollars and thirty-three cents (\$2.33) per hour for every hour actually worked not including non-worked paid hours such as Paid Time Off (PTO), Bereavement Leave and or any other paid leave. This two dollars and thirty-three cents (\$2.33) per hour will be listed as an add on supplemental payment for all hours worked between January 1, 2022 and March 31, 2022.

This Letter of Understanding does not alter any portion of the current Sea Mar Community Health Centers (Homecare Aides) Agreement between the Employer and the Union.

EXECUTED in Seattle, Washington this 17th day of February 2022.

OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES
INTERNATIONAL UNION LOCAL 8, AFL-CIO

By Shelby Mooney
Shelby Mooney
Union Representative

SEA MAR COMMUNITY HEALTH
CENTERS (HOMECARE AIDES)

By Rogelio Riojas
Rogelio Riojas
President & CEO

LETTER OF UNDERSTANDING

Between

SEA MAR COMMUNITY HEALTH CENTERS (HOMECARE AIDES)

And

OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION LOCAL #8

Effective April 1, 2022, Office and Professional Employees International Union Local No. 8, hereinafter referred to as the "Union," and Sea Mar Community Health Centers (Homecare Aides), hereinafter referred to as the "Employer," mutually agree to the following enhancement to our current Collective Bargaining Agreement effective July 1, 2021, through August 31, 2023:

All bargaining unit employees for service hours worked between April 1, 2022, and June 30, 2022, shall receive an additional pay (COVID-19 Hazard Pay) in the amount of two dollars and thirty-three cents (\$2.33) per hour for every hour actually worked not including non-worked paid hours such as Paid Time Off (PTO), Bereavement Leave and or any other paid leave. This two dollars and thirty-three cents (\$2.33) per hour will be listed as an add on supplemental payment for all hours worked between April 1, 2022, and June 30, 2022.

This Letter of Understanding does not alter any portion of the current Sea Mar Community Health Centers (Homecare Aides) Agreement between the Employer and the Union.

EXECUTED in Seattle, Washington this 19th day of April 2022.

OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES
INTERNATIONAL UNION LOCAL 8, AFL-CIO

By Shelby Mooney
Shelby Mooney
Union Representative

SEA MAR COMMUNITY HEALTH
CENTERS (HOMECARE AIDES)

By Rogelio Riojas
Rogelio Riojas
President & CEO

LETTER OF UNDERSTANDING

Between

SEA MAR COMMUNITY HEALTH CENTERS (HOMECARE AIDES)

And

OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION LOCAL #8

Effective July 1, 2022, Office and Professional Employees International Union Local No. 8, hereinafter referred to as the "Union," and Sea Mar Community Health Centers (Homecare Aides), hereinafter referred to as the "Employer," mutually agree to the following enhancement to our current Collective Bargaining Agreement effective July 1, 2021, through August 31, 2023.

All bargaining unit employees for service hours worked between July 1, 2022, and December 31, 2022, shall receive an additional pay (COVID-19 Hazard Pay) in the amount of one dollar and eighty-six cents (\$1.86) per hour for every hour actually worked not including non-worked paid hours such as Paid Time Off (PTO), Bereavement Leave and or any other paid leave. This one dollar and eighty-six cents (\$1.86) per hour will be listed as an add on supplemental payment for all hours worked between July 1, 2022, and December 31, 2022.

This Letter of Understanding does not alter any portion of the current Sea Mar Community Health Centers (Homecare Aides) Agreement between the Employer and the Union.

EXECUTED in Seattle, Washington this 19th day of September 2022.

OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES
INTERNATIONAL UNION LOCAL 8, AFL-CIO

By Tara Powell

Tara Powell
Union Representative

SEA MAR COMMUNITY HEALTH
CENTERS (HOMECARE AIDES)

By Rogelio Rigas

Rogelio Rigas
President & CEO

09/19/2022