



---

**Revised 08/01/2023**

**CONVENIO COLECTIVO**

**ENTRE**

**SEA MAR COMMUNITY HEALTH CENTERS**

**Y**

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

**PARA EL PERÍODO DESDE EL**

**1 DE ABRIL DE 2023 HASTA EL 31 DE MARZO DE 2026**

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

## ÍNDICE

### PÁGINA

PREÁMBULO .....	1
ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO .....	1
ARTÍCULO 2 – MEMBRESÍA DEL SINDICATO .....	1
ARTÍCULO 3 – ACTIVIDAD DEL SINDICATO .....	4
ARTÍCULO 4 – GESTIÓN DEL EMPLEADOR .....	5
ARTÍCULO 5 – PRÁCTICAS DE EMPLEO .....	6
ARTÍCULO 6 – ANTIGÜEDAD, DESPIDO, RECONTRATACIÓN .....	10
ARTÍCULO 7 – CLASIFICACIÓN DE EMPLEADOS .....	15
ARTÍCULO 8 – LICENCIA PAGADA (PTO).....	18
ARTÍCULO 9 – LICENCIA PAGADA - ENFERMEDAD / DISCAPACIDAD A LARGO PLAZO .....	20
ARTÍCULO 10 – DÍAS FESTIVOS .....	21
ARTÍCULO 11 – LICENCIAS .....	22
ARTÍCULO 12 – CAMBIOS EN EL SISTEMA O EN LAS NORMATIVAS Y FORMACIÓN.....	26
ARTÍCULO 13 – HORAS DE TRABAJO .....	27
ARTÍCULO 14 – SALUD Y BIENESTAR .....	31
ARTÍCULO 15 – DEDUCCIONES DETALLADAS Y MODALIDAD DE PAGO DEL SALARIO.....	33
ARTÍCULO 16 – SALARIOS Y OTRA REMUNERACIÓN .....	34
ARTÍCULO 17 – PLANES DE JUBILACIÓN.....	37
ARTÍCULO 18 – NO DISCRIMINACIÓN .....	38
ARTÍCULO 19 – DIVISIBILIDAD .....	39
ARTÍCULO 20 – SUCESORES .....	39
ARTÍCULO 21 – SALUD Y SEGURIDAD .....	39
ARTÍCULO 22 – PROCEDIMIENTO DE QUEJAS .....	41
ARTÍCULO 23 – PIQUETES DE HUELGA .....	45
ARTÍCULO 24 – COOPERACIÓN OBRERO-PATRONAL .....	45
ARTÍCULO 25 – HUELGAS Y CIERRES PATRONALES.....	46
ARTÍCULO 26 – RESCISIÓN Y RENOVACIÓN.....	46
ANEXO “A” .....	55

# CONVENIO COLECTIVO

## SEA MAR COMMUNITY HEALTH CENTERS

### 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 tratarse con respeto mutuo.

### 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 Sea Mar Community Health Centers; excluyendo los gerentes, empleados confidenciales, guardias, empleados contratados, supervisores y empleados temporales tal y como se definen en la Ley. Los empleados contratados incluyen el personal profesional con licencia independiente del Empleador compuesto por médicos, dentistas, enfermeras practicantes, asistentes médicos, psiquiatras, psicólogos, optometristas y farmacéuticos. El personal de contabilidad se clasifica como empleados confidenciales. "Empleados" y "empleado" en adelante se referirán solo a los empleados dentro del grupo negociador, a menos que se indique lo contrario.

### ARTÍCULO 2

#### MEMBRESÍA DEL SINDICATO

**Sección 2.1 MEMBRESÍA** El Empleador acuerda que todos los empleados regulares cubiertos por el presente Convenio de conformidad con el Artículo 1 deberán, como condición de empleo, treinta y un (31) días a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, ser y seguir siendo miembros del Sindicato en regla. Los empleados de guardia/por día se convertirán en miembros tal y como se especifica en la Sección 7.3.

El Empleador también acuerda que todos los nuevos empleados regulares 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 inicial de empleo ser y seguir siendo miembros

del Sindicato en regla. Los empleados de guardia/por día se convertirán en miembros tal y como se especifica en la Sección 7.3. Cualquier empleado que opte por renunciar a los derechos de participación como miembro del Sindicato podrá cumplir con la obligación de seguridad del Sindicato mediante el pago al Sindicato del equivalente de las cuotas periódicas y los honorarios de iniciación uniformemente requeridos a los miembros o las cuotas periódicas y los honorarios de iniciación relacionados con los costos de representación del Sindicato, los honorarios de participación equitativa. Si el empleado es miembro de una iglesia u organismo religioso cuyos principios religiosos de buena fe prohíben que dicho empleado sea miembro de un sindicato, dicho empleado pagará una cantidad de dinero equivalente a las cuotas regulares del Sindicato y los honorarios de iniciación a una organización benéfica no religiosa mutuamente acordada por el empleado y el Sindicato. El Sindicato notificará al Empleador por escrito que un empleado no ha satisfecho los términos de esta disposición y proporcionará al Empleador una copia de la advertencia final al empleado afectado de que no ha satisfecho las obligaciones de esta disposición. En caso de que el empleado no presente o se niegue a presentar la cantidad en el que esté en mora en un plazo de diez (10) días calendario posteriores a la recepción por parte del Empleador de dicha notificación, el Empleador deberá despedir a dicho empleado. Los plazos anteriormente mencionados podrán prorrogarse de mutuo acuerdo entre el Empleador y el Sindicato.

**SECCIÓN 2.2 PAGO DE CUOTAS** 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 2.2(a)** El supervisor de contratación del Empleador proporcionará una tarjeta de Autorización de Solicitud de Membresía/Deducción de Nómina de OPEIU Local 8 a todos los empleados recién contratados y recopilará las tarjetas de Autorización de Solicitud de Membresía/Deducción de Nómina de OPEIU Local 8 completadas y firmadas y las incluirá como parte del paquete de nueva contratación. El Empleador transmitirá una copia de la tarjeta de Autorización de Solicitud de Membresía/Deducción de Nómina de OPEIU Local 8 completada a la oficina del Sindicato en un plazo de 14 días calendario posteriores a la fecha de contratación del empleado.

**Sección 2.2(b)** El Empleador deducirá las cuotas mensuales regulares actuales y las tarifas de iniciación del Sindicato, la mitad del primer cheque de pago y la mitad del segundo cheque de pago de cada mes comenzando treinta y un (31) días después de la fecha inicial de trabajo

del empleado y remitirá dichas tarifas al Sindicato en un plazo de veinte (20) días posteriores al final de ese mes.

**Sección 2.2(c)** El Empleador proporcionará al Sindicato mensualmente una lista de todos los empleados cubiertos por el presente Convenio, incluyendo su clasificación, departamento, lugar de trabajo, tasa de pago, horas trabajadas, estado FTE, fecha de inicio, fecha de nacimiento y turno. Cada mes, el Empleador también enviará una lista de nuevas contrataciones para el mes anterior, sus direcciones, números de teléfono, clasificaciones, tasas de pago, fecha de nacimiento y fechas de contratación. El Empleador también enviará una lista de los empleados del grupo negociador que han terminado su relación laboral durante el mes, que incluya el nombre, el motivo de la terminación y la fecha efectiva de terminación.

**Sección 2.2(d)** El Sindicato indemnizará y eximirá al Empleador de cualquier reclamo de los empleados con respecto a cualquier acción del Empleador apropiada para llevar a cabo las disposiciones del presente Artículo 2. 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 2.2(d) no altera los requisitos de las Secciones 2.1 y 2.2.

**Sección 2.2(e) 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 2.2(f) 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 2.3 CONDICIONES ACTUALES** 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 u otros beneficios debido a la aplicación del presente Convenio. Sin embargo, siempre que los montos de las primas se basen en asignaciones de trabajo o desempeño especiales, estas primas por encima de los montos contractuales pueden reducirse si la asignación/desempeño especial del empleado es el motivo de la reducción.

### **ARTÍCULO 3**

#### **ACTIVIDAD DEL SINDICATO**

**Sección 3.1 REPRESENTANTES SINDICALES Y DELEGADOS** 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 REPRESENTANTES DEL SINDICATO** Al Representante del Sindicato se le permitirá la admisión a las instalaciones del Empleador a cualquier hora razonable de oficina, y el Representante del Sindicato primero hará su presencia conocida por el Gerente de la Clínica/Programa su Designado. El representante sindical se reunirá en áreas que no interfieran con la atención al paciente o el trabajo realizado por el personal y que no comprometan la confidencialidad de la información del paciente.

**Sección 3.2(a) ACCESO A LA INFORMACIÓN** Si el Representante del Sindicato desea tener acceso a cualquier registro del Cliente con el fin de investigar las condiciones relacionadas con este Acuerdo, el Representante del Sindicato deberá primero dar al Jefe de Departamento o su designado aviso razonable de este deseo. En ningún caso el Representante de la Unión u otro representante de la Unión tendrá acceso a los Registros del Cliente, a menos que el cliente o el representante del cliente otorguen primero una autorización por escrito, al personal administrativo apropiado designado por el Gerente de la Clínica / Programa o su designado. En tales casos, las partes discutirán las medidas de confidencialidad apropiadas. Nada de lo aquí contenido se interpretará de una manera que impida que la Unión cumpla con su deber

legal de representación justa. Nada en este documento se interpretará de una manera que impida que el Empleador cumpla con sus obligaciones legales, incluidas las de la Ley de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro de Salud. El Sindicato y el Cliente acuerdan que cualquier información, incluidas declaraciones de testigos, teoría legal, precedentes u otros asuntos que se introduzcan en el arbitraje, se divulgará a la otra parte a más tardar cinco (5) días hábiles antes de cualquier audiencia de arbitraje y, si no se divulga, se prohibirá la introducción en cualquier audiencia de arbitraje.

**Sección 3.3 DELEGADOS SINDICALES** El empleador reconocerá al empleado designado por el sindicato como delegado sindical. El Steward, al notificar su supervisor, puede investigar todas las quejas de los empleados. El empleador no paga a los delegados por el tiempo dedicado a la actividad sindical, excepto por el tiempo razonable dedicado a las llamadas de quejas a la oficina del sindicato y las reuniones establecidas por el empleador durante las horas de trabajo. Las llamadas de quejas serán cortas y no interrumpirán el trabajo normal ni tendrán prioridad sobre la atención al cliente. Al Steward se le pagará por el tiempo que representa a los miembros en quejas y reuniones de Weingarten convocadas por la gerencia durante el tiempo de trabajo del Steward.

**Sección 3.4 COMUNICACIÓN DE LA UNIÓN** Se permitirá al Sindicato el uso del espacio del tablón de anuncios en el salón de empleados u otra área común de cada Centro Médico Sea Mar u otra instalación con el fin de publicar avisos del Sindicato relacionados con la actividad general del Sindicato. Las notificaciones se entregarán al vicepresidente, Asuntos Legales Corporativos o su designado antes de publicar.

**Sección 3.5 ORIENTACIÓN PARA NUEVOS EMPLEADOS** El Sindicato tendrá quince (15) minutos, antes del almuerzo, para reunirse con nuevos empleados durante cada orientación para nuevos empleados. El Empleador proporcionará una lista al Sindicato por correo electrónico de los nuevos empleados del grupo negociador, que incluya el nombre, fecha de contratación, situación laboral y lugar de trabajo, tres (3) días hábiles antes de la orientación.

## 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 y uniformes 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 contravenir o anular cualquier disposición específica del presente Convenio. La gestión conserva todos sus derechos inherentes, excepto los específicamente restringidos por 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 cada Sea Mar Medical Center u otras instalaciones 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 5.1(a) SOLICITANTES RECHAZADOS** Cuando un empleado del grupo negociador solicite un puesto y no es seleccionado para una entrevista, o es seleccionado para una entrevista pero no contratado para el puesto, el Empleador le notificará la razón por la que el empleado no fue seleccionado.

**Sección 5.1(b) SOLICITANTES ACEPTADOS** Un empleado de la unidad de negociación, incluido cualquier empleado recién contratado, que solicite y acepte un puesto en la unidad de negociación recibirá una copia de su autorización de nómina por correo electrónico que incluye la fecha en que se aprobó la contratación/transferencia, el título del trabajo, el lugar de trabajo, el FTE y la tasa de pago.

**Sección 5.1(c) TRANSFERENCIA** Se hará todo lo posible para transferir a un empleado que acepte un nuevo puesto al final del período de notificación de dos (2) semanas, un empleado de la unidad de negociación que acepte un nuevo puesto será transferido a más tardar dentro de las cuatro (4) semanas posteriores a la aceptación del nuevo



puesto. En algunos casos, puede haber una necesidad crítica de que el empleado permanezca en su puesto hasta que se llene. En estos casos, el vicepresidente Ejecutivo o su designado hará la decisión de extender o no las cuatro semanas. Si la tasa de pago para el nuevo puesto es más alta que la tasa actual del empleado, el empleado recibirá su nueva tasa de pago al final de su período de notificación de dos (2) semanas, independientemente de si se ha transferido o no al nuevo puesto.

**Sección 5.2 CARGOS INCIDENTALES** 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; gastos relacionados con la obtención de credenciales educativas o profesionales apropiadas, relacionados con los trabajos del grupo negociador para los cuales los empleados son contratados; costos de reubicación incurridos; o la adquisición de un automóvil o seguro de automóvil personal.

**Sección 5.3 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 y asignaciones temporales. Excepto en caso de emergencia, 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 se reserva el derecho de realizar cambios en el horario del empleado según sea necesario en casos de emergencia. El Sindicato reconoce la preocupación particular del Empleador con los departamentos como mantenimiento y aquellos que requieren un personal mínimo. Se entiende que la naturaleza del trabajo a veces requiere cambios en el horario con menos de dos (2) semanas de antelación, o puede que sea necesario un cambio de horario para cubrir llamadas de no asistencia, licencias o puestos vacantes. Si bien el trabajo requerido puede no ser necesariamente una "emergencia", puede que sea necesario para mantener la salud y la seguridad de los clientes o el personal, como puede ser en los ejemplos de grafitis en las paredes del Child Development Center (Centro de Desarrollo Infantil) que deban ser retirados o instalaciones que necesiten cambios estructurales. En este tipo de situaciones, se pueden realizar cambios en los horarios sin el aviso previo de dos semanas, siempre que se observen otras disposiciones contractuales aplicables, como el Artículo 6 (Antigüedad). Al ocupar las vacantes, el Empleador hará un esfuerzo de buena fe para programar las horas del empleado de acuerdo con la antigüedad del empleado y su preferencia de horarios, 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.

**Sección 5.4 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 5.4(a)** El Sindicato y el Empleador reconocen que cierta conducta de los empleados puede justificar la suspensión o el despido laboral inmediato sin recurrir a medidas disciplinarias progresivas. Los principios de causa justa y el procedimiento de quejas se aplicarán en todos los niveles de disciplina para los empleados que hayan completado su período de prueba.

**Sección 5.5(a) EXPEDIENTE DEL EMPLEADO** Un empleado puede examinar su expediente personal durante el horario comercial normal siempre y cuando lo solicite con cuarenta y ocho (48) horas de antelación al Empleador. Dichas solicitudes se limitan a una frecuencia y un tiempo razonables, para permitir que se examine el expediente.

**Sección 5.6 DERECHOS DE LOS EMPLEADOS** Un empleado, independientemente de su estado en período de prueba y de acuerdo con los Derechos Weingarten, podrá tener un Representante Sindical o un

Delegado Sindical presente en cualquier reunión con representantes de la gerencia que involucre medidas disciplinarias o cuando un empleado crea razonablemente que una investigación resultará en medidas disciplinarias. Si el empleado desea representación sindical en dicha reunión, el empleado deberá notificarlo al Empleador en ese momento y se le proporcionará un tiempo razonable para organizar una representación sindical en la reunión.

**Sección 5.7 AVISO DE RESCISIÓN** El Empleador 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 o una paga en el caso de una causa justa para el despido inmediato, tal y como se especifica en la Sección 5.5(a), o despido al final de las medidas disciplinarias progresivas. Los empleados deben dar un aviso de renuncia por escrito con dos (2) semanas de anticipación. El hecho de que un empleado no presente una renuncia por escrito no niega la renuncia de un empleado dada verbalmente. En tal caso, el gerente del empleado deberá documentar la renuncia verbal. Cualquier notificación de menos de dos (2) semanas dará como resultado que la cantidad de PTO a ser pagada del empleado se reduzca en esa cantidad, hasta un máximo de dos semanas, a menos que el jefe del departamento y el Director Adjunto renuncien a dicha reducción.

**Sección 5.8 PROMOCIONES** Los ascensos se realizarán sobre la base de la antigüedad, las calificaciones y las razones comerciales. Para ser considerados elegibles para ascensos y transferencias, los empleados no pueden estar en período de prueba o haber recibido ninguna acción disciplinaria por escrito en los últimos seis (6) meses, a menos que el Cliente acuerde lo contrario. En el caso de que dos (2) o más empleados tengan las mismas calificaciones relativas basadas en las necesidades del puesto, se dará preferencia al empleado con la mayor antigüedad. Un empleado promovido a un puesto superior será colocado en el mismo escalón de incremento en el nuevo puesto que el ocupado por el empleado en su posición anterior y recibir dicha tasa de pago inmediatamente. Un empleado ascendido será colocado en un período de prueba durante los primeros sesenta (60) días hábiles para los empleados a tiempo completo o noventa (90) días calendario para los empleados a tiempo parcial después de la promoción. En el caso de que un empleado no pase con éxito el período de prueba, el empleado será devuelto a puesto vacante anterior o similar en su Tasa de pago anterior a la promoción sin pérdida de antigüedad, si hay un puesto disponible. Si no hay tal puesto disponible, se le ofrecerá al empleado la oportunidad de tomar cualquier puesto abierto para el que esté calificado, pero no se le exigirá que ocupe un puesto fuera de la unidad de trabajo del empleado. Si no hay trabajo disponible, el empleado será colocado en una lista de retiro por un período de doce (12) meses, de conformidad con las

disposiciones de la Sección 6.6 de este Acuerdo, reconociendo que la persona no ha sido despedida ni está en estado de despido. A las personas en esta situación no se les ofrecerá un puesto vacante a menos que ningún empleado en ejercicios de despido recuerde las opciones bajo esa Sección. El empleador será el juez de las calificaciones de los empleados, excepto que el sindicato puede impugnar la decisión a través del procedimiento de quejas.

**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. En caso de cualquier conflicto, el presente Convenio será la política que rija para los empleados cubiertos por el presente Convenio.

**Sección 5.10 EVALUACIONES DE DESEMPEÑO** Cada empleado recibirá una evaluación de desempeño 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, DESPIDO, RECONTRATACIÓN**

#### **Sección 6.1 APLICACIONES**

- (a) La antigüedad se calculará a partir de la fecha de contratación más reciente. Los empleados de guardia/por día empezarán tal y como se especifica en la Sección 7.3. Los empleados de guardia/por día que sean contratados como empleados regulares tendrán su antigüedad en función del total de horas trabajadas como empleados de guardia/por día, en relación con un equivalente a tiempo completo. La antigüedad se tendrá en cuenta para promociones, despidos, recontrataciones, transferencias, cambios de turno, asignación de horas extraordinarias, horas adicionales y preferencia de licencia pagada. 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 mismo puesto o a uno similar. Dicho empleado recontratado no conserva ninguna antigüedad previa, pero tendrá todos los derechos de antigüedad determinados por la fecha más reciente de recontratación. Sin embargo, un empleado recontratado en un plazo de noventa (90) días posteriores a una interrupción del servicio se colocará en el escalón de pago que el empleado mantuvo inmediatamente antes de la interrupción del servicio, y continuará avanzando los escalones de pago en la fecha de aniversario de la fecha más reciente de recontratación si el empleado regresa al mismo puesto o a uno similar. El escalón salarial de dicho empleado se transferirá a efectos de promociones u otros cambios de puestos. Un empleado que se transfiera a Sea Mar Community Health Centers desde un puesto representado por OPEIU en el Care Center 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.

**(b) Criterio de antigüedad para los grupos afectados.** Esta disposición se aplicará a los empleados que eran empleados de Lakewood Pediatric Associates o de Community Services Northwest inmediatamente antes de convertirse en empleados de Sea Mar, cada grupo en lo sucesivo referido como el grupo afectado. Para determinar los derechos de antigüedad solo entre los empleados dentro de un grupo afectado, se aplicará la fecha de contratación original de los empleados en Lakewood Pediatric Associates o en Community Services Northwest. Esta disposición no se aplica para determinar la antigüedad entre un empleado dentro de un grupo afectado y un empleado fuera del grupo afectado.

**Sección 6.2 PÉRDIDA DE ANTIGÜEDAD** Un empleado perderá sus derechos de antigüedad por cualquiera de las siguientes razones: Cese voluntario, despido por causa justificada, no informar la disponibilidad para trabajar durante el paro temporal o no presentarse de nuevo al trabajo después del paro temporal en un plazo de cinco (5) días hábiles posteriores a la notificación para presentarse de nuevo al trabajo a menos que se acuerde mutuamente. La licencia médica de hasta doce (12) meses o la imposibilidad de regresar al trabajo debido a una lesión en el trabajo en Sea Mar por hasta un (1) año no causará la pérdida de antigüedad. La antigüedad se mantendrá, pero no se incrementará, durante dicha licencia. La notificación para volver al trabajo se enviará por correo certificado, con acuse de recibo solicitado, a la última dirección

conocida del empleado. El intento de entrega por parte del Servicio Postal de los Estados Unidos se considerará una entrega.

### **Sección 6.3 PROCEDIMIENTO DE DESPIDO POR PARO LABORAL**

Cuando se requiere una reducción permanente o prolongada en el número de empleados en una clasificación/puesto de trabajo en cualquier unidad de trabajo, el Empleador primero buscará voluntarios. Si no hay un número suficiente de voluntarios, los despidos se realizarán en función de la menor antigüedad, las calificaciones y por razones comerciales. Al determinar si se debe despedir a un empleado de mayor antigüedad sobre un empleado de menor antigüedad, el empleado de mayor antigüedad no será despedido únicamente porque el empleado, a juicio del Empleador, puede requerir hasta cuatro (4) semanas de orientación, que puede incluir alguna mejora de habilidades. Si un despido resulta en que el segundo empleado con menos antigüedad se mude a otras instalaciones dentro de una unidad de trabajo y el empleado no elige reubicarse, dicho empleado será despedido en lugar del empleado con menos antigüedad.

**Sección 6.3(a)** Al finalizar su primer año de empleo, un empleado despedido tendrá derecho a un paquete de indemnización que consiste en tiempo de reubicación y pago por despido.

Los empleados tendrán derecho a dieciséis (16) horas de tiempo remunerado para participar en cualquiera de las siguientes actividades de reemplazo durante su período de aviso de despido de treinta (30) días:

- 1) Asistir a un programa de asesoramiento laboral de transición de trabajo acordado mutuamente.
- 2) Participar en esfuerzos de búsqueda de empleo, incluidas entrevistas de trabajo.
- 3) Todas estas actividades serán programadas y aprobadas por el supervisor del empleado afectado con un aviso de veinticuatro (24) horas.

Esto será adicional a cualquier licencia pagada acumulada al que el empleado pueda tener derecho. A solicitud del empleado, el Empleador proporcionará una carta de referencia que indique que el empleado fue despedido por problemas económicos y no de desempeño.

Se pagará indemnización por despido de la siguiente manera:

Los empleados con cinco (5) o más años completos de servicio recibirán una (1) semana de pago por despido, prorrateado según el FTE del empleado y la tasa de pago en el momento del despido.

**Sección 6.4 DEFINICIÓN DE UNIDAD DE TRABAJO** El término unidad de trabajo se define por clasificación dentro de una ubicación geográfica. Las ubicaciones son las siguientes:

- (a) Todo Whatcom County
- (b) Todo Skagit County y todo Island County
- (c) Este King County: incluyendo Redmond, Issaquah, Bellevue, Kirkland
- (d) Principal King County: Incluido Seattle, Kent, Auburn, Federal Way y Vashon Island\*
- (e) Todo Snohomish County
- (f) Todo Pierce County
- (g) Todo Thurston County
- (h) Todo Clark County
- (i) Todo Franklin County
- (j) Todo Grays Harbor County
- (k) Todo Clallam County
- (l) Todo Cowlitz County

\*Las clínicas que abran en el Condado de King durante la duración de este Acuerdo serán designadas en la unidad de trabajo apropiada del Condado de King por mutuo acuerdo entre el Empleador y el Sindicato.

El empleador primero solicitará voluntarios y seleccionará por antigüedad cuando sea apropiado al hacer reasignaciones dentro de una unidad de trabajo. El Cliente se reserva el derecho de determinar las asignaciones y reasignaciones de trabajo dentro de una unidad de trabajo a discreción de la Administración para satisfacer las necesidades del Empleador, incluyendo, pero no limitado a, el uso eficiente de las instalaciones, la eficiencia de las operaciones, la mejor combinación de conjuntos de habilidades y relaciones laborales. Si a un empleado se le niega una asignación solicitada por razones comerciales legítimas, se informará al empleado de la razón a más tardar cinco (5) días calendario después de realizar la solicitud.

Una vez seleccionado para trasladarse a una ubicación diferente en otra instalación dentro de una unidad de trabajo como una asignación permanente, el empleado será notificado por escrito al menos dos (2) semanas antes de la mudanza. Si dos (2) semanas son insuficientes para que el empleado reorganice necesidades tales como el cuidado de niños, el supervisor del empleado trabajará con el empleado para proporcionar una extensión razonable de tiempo para la reubicación. Si la nueva ubicación está a más de veinticinco (25) millas del sitio de trabajo actual del empleado, el empleado puede optar por ser despedido en lugar de aceptar la nueva asignación.

Si un empleado es dirigido a una ubicación diferente como una asignación temporal, y el cambio de ubicación crea un viaje adicional de 25 o más millas

adicionales para el empleado, entonces el horario de trabajo del empleado se ajustará para acomodar el viaje adicional.

**Sección 6.5 AVISO DE DESPIDO** Los empleados afectados y el Sindicato recibirán un aviso de despido con al menos treinta (30) días de anticipación, a menos que haya un mandato gubernamental inmediato de cierre del programa o interrupción del servicio. A discreción del Empleador, el Empleador puede pagarle al empleado afectado un pago de treinta (30) días en lugar de un aviso anticipado de despido (prorratedo para empleados a tiempo parcial), o partes del mismo. Cualquier beneficio aplicable, incluida la cobertura de atención médica proporcionada por el Empleador, permanecerá en vigor durante este período de aviso previo, independientemente de que un empleado reciba un pago en lugar del aviso.

Al menos una semana después de la notificación de los despidos, se le proporcionarán al Sindicato los datos necesarios para evaluar el impacto, incluyendo:

- (a) un resumen del (de los) despido(s);
- (b) la fecha de ejecución del despido(s);
- (c) la unidad(es) de trabajo afectadas;
- (d) una descripción de los FTE(s) que se reducirán, eliminarán y/o trasladarán a otra ubicación, incluido el lugar de trabajo y el gerente;
- (e) los nombres y FTE de los empleados en la(s) clasificación(es) afectada(s) en la(s) unidad(es) de trabajo impactada(s) y la lista de antigüedad de cada clasificación afectada;
- (f) los puestos, clasificaciones que quedarán después de que se implementen los despidos, incluidos el FTE y las horas de turno de cada puesto.

**Sección 6.6 RETIRO DEL DESPIDO** Cuando un empleado es despedido, la antigüedad continuará por un período de doce (12) meses. Para seguir siendo elegible para el retiro del despido, el empleado debe comunicarse con la Administración de la Oficina de Administración de Sea Mar una vez al mes dentro del horario comercial de 8 a.m. a 5 p.m. informar al empleador de la disponibilidad del empleado para el trabajo. La falta de informe rompe la antigüedad. Las preferencias de los empleados solo pueden ejercerse para puestos vacantes. Cuando las calificaciones sean un factor, el empleador será juez de las calificaciones de los empleados, excepto que el sindicato puede impugnar cualquier decisión alcanzada por el empleador. El Empleador, al volver a contratar, lo hará en el orden de antigüedad. El último empleado despedido será recontratado primero; siempre que dicho empleado esté calificado para el



puesto para el cual el Empleador está recontratando a propósito. El empleador no contratará en el mercado abierto si los empleados en la lista de retiro, que están calificados para realizar las tareas del puesto, están listos, dispuestos y capaces de ser reemplazados en el momento de la necesidad del empleador.

## ARTÍCULO 7

### **CLASIFICACIÓN DE EMPLEADOS**

**Sección 7.1 EMPLEADOS REGULARES A TIEMPO COMPLETO** Un empleado regular a tiempo completo es aquel que normalmente trabaja un horario continuo regular de treinta (30) a cuarenta (40) horas por semana. Los empleados que trabajen cuarenta (40) horas semanales tendrán derecho a beneficios bajo los términos del presente Convenio. Los empleados que trabajan de 30 a 39 horas semanales tienen derecho a beneficios prorrateados.

**Sección 7.2 EMPLEADOS REGULARES A TIEMPO PARCIAL** Un empleado regular a tiempo parcial es aquel que normalmente trabaja un horario continuo regular de menos de treinta (30) horas por semana.

**Sección 7.3 EMPLEADOS REGULARES DE GUARDIA/VIÁTICOS** Un empleado de guardia/viáticos es aquel que trabaja de forma intermitente durante todo el año para cubrir las fluctuaciones de la carga de trabajo o las ausencias de los empleados. Los empleados de guardia / viáticos pueden trabajar de forma intermitente indefinida, pero no se utilizarán regularmente para ocupar un puesto regular. Los empleados de guardia/viáticos no son elegibles para los beneficios. Los empleados de guardia / viáticos recibirán consideración sobre las nuevas contrataciones en la solicitud de horas regulares.

Acuerdo, los empleados de llamadas / dietas que hayan trabajado al menos 260 horas de servicio en Sea Mar estarán sujetos a todas las disposiciones de este Acuerdo, incluida la seguridad sindical. Los empleados de guardia / viáticos serán elegibles para recibir su primer incremento de aniversario en su contratación fecha de aniversario; siempre que hayan completado sus 260 horas de servicio para estar cubiertos por este Acuerdo. A partir de entonces, los empleados de guardia / viáticos avanzarán a su siguiente paso al completar 260 horas adicionales, sin exceder una vez por un período de doce (12) meses. Los empleados de guardia/viáticos que aún no hayan alcanzado las 260 horas de servicio en Sea Mar no estarán cubiertos por este Acuerdo y permanecerán en la tasa salarial de nueva contratación hasta que hayan alcanzado las 260 horas de servicio y se conviertan en miembros del Sindicato cubiertos por este Acuerdo.

Si un empleado regular a tiempo completo o parcial renuncia a puesto, ha trabajado dieciocho (18) meses y posteriormente es recontratado como personal de guardia, la membresía sindical se reanuda al trabajar 130 horas de guardia. El primer día trabajado como de guardia debe trabajarse dentro de los 60 días posteriores a su terminación como empleado a tiempo completo o parcial. La nueva fecha de contratación de los empleados se basa en la fecha de contratación de guardia.

Los empleados de guardia / viáticos que son contratados como empleados regulares tendrán su fecha de aniversario basada en su fecha de contratación como empleado regular.

**Sección 7.4 EMPLEADO TEMPORAL** Un empleado temporal es aquel que es contratado por un período de tiempo definido 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, 10 y 11 del presente documento.

La duración de la asignación temporal debe definirse en el momento de la contratación. Dichas asignaciones no se extenderán por más de doce (12) meses, a menos que el Empleador y el Sindicato lo acuerden mutuamente.

Los empleados temporales no serán utilizados regularmente para cubrir puestos regulares más allá de tres (3) meses calendario con las siguientes excepciones:

- (a) Los empleados temporales contratados para reemplazar a un empleado regular en vacaciones o licencia pueden mantenerse en estado temporal durante la duración de la licencia. Los empleados serán notificados por el Empleador por escrito de este estado temporal cuando sean contratados.
- (b) Los empleados temporales pueden ser contratados para asignaciones consecutivas para cubrir PTO, FMLA o una licencia para diferentes empleados que puede resultar en un período de contratación temporal superior a tres (3) meses.
- (c) Los empleados temporales contratados específicamente para un proyecto o para necesidades de formación de los empleados actuales.
- (d) Los empleados temporales que sean contratados para cubrir un puesto permanente vacante hasta que se complete el proceso de contratación y se cubra el puesto.
- (e) Un puesto que está programado para ser eliminado siempre que

el Empleador haya notificado por adelantado al Sindicato que se está eliminando un puesto del grupo negociador.

- (f) Los empleados temporales también incluyen pasantes y personas en prácticas.

Cualquier puesto temporal que vaya a convertirse en un nuevo puesto permanente, ya sea a tiempo completo o parcial, debe publicarse según la Sección 12.2. La publicación del puesto también se aplica a cualquier puesto actual que sea desocupado por un empleado que se encuentre en una licencia y que renuncie a ese puesto o no regrese de dicha licencia de acuerdo con la Sección 5.1.

**Sección 7.4(a)** El Empleador acuerda que los empleados temporales no serán contratados con el propósito de desplazar a los empleados regulares o evitar cubrir puestos de tiempo completo o tiempo parcial regular. Los empleados del grupo negociador tendrán el derecho preferente a trabajar horas extraordinarias si los empleados regulares a tiempo parcial o de guardia/por día no están disponibles.

**Sección 7.5 EMPLEADO EN PERÍODO DE PRUEBA** Un empleado en período de prueba es aquel que ha estado empleado menos de sesenta (60) días hábiles para empleados a tiempo completo y noventa (90) días calendario para empleados a tiempo parcial a partir de la fecha de trabajo inicial. Los empleados contratados como de guardia deberán cumplir un período de prueba inicial de cuatrocientas ochenta (480) horas. Los empleados en período de prueba tendrán derecho a todos los beneficios en virtud de este Acuerdo acumulados desde la fecha inicial de trabajo, incluido el derecho a la representación sindical durante las reuniones de investigación, pero el Sindicato no tendrá derecho a representar a los empleados en medidas disciplinarias o despido durante la prueba. Se permitirá a un empleado en período de prueba utilizar el PTO acumulado para dificultades o circunstancias atenuantes con la aprobación del Director Ejecutivo o su designado. El despido o la disciplina de los empleados que no hayan completado su período de prueba no estarán sujetos a revisión por parte del sindicato ni serán elegibles para su procesamiento a través del procedimiento de quejas. Los beneficios proporcionados en este documento se acumularán durante el período de prueba. Si el desempeño de un empleado no cumple con el estándar, el Empleador, a su discreción, puede extender el período de prueba para que no exceda los veintidós (22) días hábiles adicionales para los empleados a tiempo completo y cuarenta y cinco (45) días calendario para los empleados a tiempo parcial. Si el período de prueba de un empleado debe extenderse, el empleador proporcionará al empleado un plan de mejora del desempeño que describa claramente las áreas de preocupación y las expectativas de mejora necesarias para cumplir con los estándares antes de la expiración del período inicial de prueba.

**Sección 7.6 EMPLEADOS EXENTOS** Los empleados exentos son aquellos que ocupan puestos que están exentos de las disposiciones de horas extras de la Ley de Fair Labor Laws. Los empleados exentos no son elegibles para el pago de horas extras y se espera que trabajen las horas necesarias para realizar el trabajo y mantener los encuentros de productividad. La semana laboral principal es de al menos cuarenta (40) horas. En reconocimiento del trabajo más allá de las horas básicas, los empleados exentos recibirán tres (3) días adicionales (24 horas) de PTO que se agregarán a su tasa de acumulación contractual en su fecha de contratación, prorrateados para empleados a tiempo parcial que no excedan los treinta (30) días de acumulación por año. La toma de fuerza no se utilizará para cubrir ausencias inferiores a una hora.

## ARTÍCULO 8

### **LICENCIA PAGADA (PTO)**

**Sección 8.1 LICENCIA PAGADA** La licencia pagada (PTO) está destinada a proporcionar a los empleados el tiempo remunerado para cubrir las necesidades de vacaciones, enfermedades personales y de familiares, además de otros usos de necesidades y se alienta a los empleados a utilizar dicho tiempo de manera programada y tal y como se define en la Sección 8.2.

**Sección 8.2 SOLICITUDES DE PTO** El Empleador hará un esfuerzo de buena fe para atender la solicitud de PTO. Un empleado cuya solicitud de PTO sea denegada recibirá una explicación por escrito para la denegación en el formulario de Solicitud de PTO.

**Sección 8.3 PROGRAMACIÓN DE PTO/VACACIONES** Los empleados pueden tomar PTO como vacaciones en la medida en que se haya ganado, a menos que el Empleador apruebe lo contrario. Las vacaciones serán programadas por el Empleador en momentos mutuamente aceptables de tal manera que comprometan lo menos posible las funciones de la unidad de trabajo y la continuidad de la atención del paciente. Se permitirá el tiempo de vacaciones ya aprobado si un empleado se traslada a un lugar de trabajo y/o departamento diferente, siempre que el empleado haya informado al nuevo supervisor al finalizar el proceso de solicitud de transferencia. El Empleador asegurará el personal adecuado para proporcionar mejores oportunidades de programación de vacaciones. Las solicitudes de vacaciones de hasta dos semanas (14 días consecutivos) no se denegarán injustificadamente. El Empleador puede aprobar vacaciones más largas caso por caso.

**Sección 8.4 PERÍODO DE PUBLICACIÓN DE PTO/VACACIONES** Las vacaciones se programarán por antigüedad dentro del departamento o unidad de trabajo durante el período de selección del 15 de enero al 15

de febrero, siempre y cuando el empleado pueda ganar el PTO necesario antes de tomar el tiempo libre solicitado. Todas las solicitudes de vacaciones deben hacerse a más tardar el 15 de febrero de cada año para el período de vacaciones que comienza el 1 de abril del año en curso hasta el 31 de marzo del año siguiente. Las vacaciones se programarán en un momento mutuamente aceptable. El Día de Acción de Gracias y las vacaciones de Navidad se otorgan de manera rotativa. El Empleador responderá a todas las solicitudes de vacaciones presentadas dentro del período de publicación de vacaciones antes del 1 de marzo. Una vez que se haya aprobado el tiempo de PTO/vacaciones, un empleado de mayor antigüedad no tendrá preferencia sobre un empleado de menor antigüedad.

**Sección 8.5 SOLICITUDES DE PTO/VACACIONES FUERA DEL PERÍODO DE PUBLICACIÓN** Los empleados que no soliciten sus vacaciones durante el período de selección reconocen que sus solicitudes se tomarán por orden de llegada. El Empleador responderá a las solicitudes de vacaciones que se realicen después del período de publicación en un plazo de diez (10) días hábiles a partir de la fecha en que la solicitud fue recibida por el supervisor. El Empleador responderá a las solicitudes de uso de PTO para citas médicas/dentales en un plazo de cinco (5) días hábiles desde que recibió la solicitud. A los empleados no se les negarán las solicitudes de PTO para citas médicas/dentales si la solicitud se ha presentado al menos diez (10) días hábiles antes de la fecha de la cita o para cualquier cita que pueda ser una emergencia.

**Sección 8.6 ACUMULACIÓN DE TIEMPO LIBRE PAGADO** Los beneficios de tiempo libre pagado se pagarán de la siguiente manera:

Los empleados permanentes a tiempo completo obtendrán tiempo libre pagado a razón de veinticuatro (24) días (192 horas) por año, acumulados desde el primer día de trabajo inicial.

A los empleados no se les permitirá tomar tiempo libre pagado durante el período de prueba a menos que lo autorice el director ejecutivo.

A partir del cuarto (4<sup>o</sup>) aniversario del empleo regular, los empleados obtendrán tiempo libre pagado a razón de veintisiete (27) días (216 horas) por año.

A partir del décimo (10<sup>o</sup>) aniversario del empleo regular, los empleados obtendrán tiempo libre pagado a razón de treinta (30) días (240 horas) por año.

Los empleados no pueden acumular más de 360 horas de tiempo libre pagado no utilizado en ningún momento, excepto que la acumulación se

incrementará a 480 horas para aquellos empleados que están planeando una licencia de maternidad / paternidad, siempre que el empleado notifique al Departamento de Nómina, por escrito, cuando el empleado o cónyuge o pareja doméstica quede embarazada. El aumento de la cantidad de horas de PTO solo se puede usar para licencias de maternidad / paternidad. Cualquier tiempo libre pagado acumulado no utilizado que exceda esta limitación se perderá, a menos que el director ejecutivo otorgue la aprobación previa de los devengos excedentes en función de las necesidades del Empleador.

**Sección 8.7 TIEMPO LIBRE PAGADO** El pago del tiempo libre pagado sera por la cantidad que el empleado han ganado si hubieran trabajado horas normales durante el periodo a su tasa de pago regular en su turno asignado regularmente. El pago de PTO se pagará a los empleados al mismo tiempo y de la misma manera que el pago, que el empleado recibiría por su Período de pago programado regularmente. Todos los beneficios se acumularán como si el empleado hubiera trabajado sus horas regulares de tiempo lineal durante el período en su tasa regular de pago en SU turno regular asignado. Si un día festivo observado por la organización cae dentro del período de tiempo libre pagado, ese día festivo no se contará como un día en el que los empleados están tomando tiempo libre pagado.

**Sección 8.8 PAGO TOTAL DE LICENCIA PAGADA** Tras el despido por cualquier motivo, el pago al empleado de la licencia pagada ganada, pero no utilizada, coincidirá con el ciclo de pago final del empleado. Esta disposición no se aplicará si la PTO se ha perdido de conformidad con la Sección 5.7.

**Sección 8.9 USO DE LICENCIA PAGADA** La licencia pagada (PTO) se puede tomar en incrementos de un cuarto de hora, una hora, un día o una semana, sujeto a la aprobación de supervisión de las solicitudes de ausencias programadas.

**Sección 8.10 RENUNCIA DE LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO MUNICIPAL DE SEATTLE** Las disposiciones del Capítulo 14 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

### **LICENCIA PAGADA – ENFERMEDAD/DISCAPACIDAD A LARGO PLAZO**

**Sección 9.1 ENFERMEDAD O DISCAPACIDAD A LARGO PLAZO** Los empleados que hayan sido incapacitados debido a una enfermedad o

lesión tendrán derecho al uso de los beneficios acumulados de PTO aunque haya una buena probabilidad de que nunca puedan regresar al trabajo; siempre que el empleado proporcione una declaración del médico que indique que el empleado no puede cumplir con los requisitos del trabajo debido a condiciones médicas.

**Sección 9.2 COMPENSACIÓN INDUSTRIAL** Los empleados pueden recibir el pago de PTO acumulado además de la compensación industrial simultáneamente mientras se recuperan de una enfermedad hasta un máximo de su salario normal.

## ARTÍCULO 10

### **DÍAS FESTIVOS**

**Sección 10.1 DÍAS FESTIVOS OBSERVADOS** Todos los empleados regulares a tiempo completo serán elegibles para diez (10) días festivos pagados por año calendario. Si el día festivo cae en el día libre regular del empleado, el empleado puede solicitar y se le otorgará el pago adicional del día o un día libre compensatorio dentro de los treinta (30) días siguientes o cuando el Empleador y el empleado lo acuerden mutuamente. Todos los empleados regulares a tiempo completo que trabajan de 30 a 39 horas semanales recibirán días festivos prorrateados.

Día de año nuevo	Día del Trabajo
Cumpleaños de Martin Luther King	Día de Acción de Gracias
Cinco de Mayo o el día antes/después*	Día antes o después de Acción de Gracias*
Memorial Day	Día antes o después de Navidad*
Cuatro de julio*	Día de Navidad

\*Un (1) solo día. A opción del empleado consistente con lo siguiente: El Empleador hará un esfuerzo razonable para otorgar al empleado la elección de días festivos. Si no se puede acordar la programación para otorgar las solicitudes de días festivos de todos los empleados, se organizará una rotación de días festivos para los empleados que deben trabajar en un día festivo. El empleado de menor antigüedad contratado desde el día festivo anterior trabajará el siguiente día festivo, a menos que un empleado de mayor antigüedad solicite trabajar el día festivo, antes de ser colocado en la rotación.

**Sección 10.2 DÍAS FESTIVOS DURANTE LOS FINES DE SEMANA O PTO** Si un día festivo cae en sábado o domingo, el Empleador puede operar con la mitad del personal el viernes y el lunes alrededor del día festivo o elegir cerrar el viernes antes o el lunes después del día festivo. Si el Empleador opta por usar la mitad del personal el viernes y el lunes, entonces las clínicas que habrían estado abiertas el sábado o el domingo, estarán cerradas. El personal que trabaje normalmente los sábados y

domingos tomará ese día como día festivo y trabajará su horario normal los viernes y lunes. Solo los días festivos designados con un asterisco en la Sección 10.1 tendrán potencialmente la mitad del personal. Si el día festivo recae durante la PTO de un empleado, el empleado recibirá el pago de días festivos en lugar del pago de PTO.

### **Sección 10.3 PAGO POR TRABAJO AUTORIZADO EN UN DÍA**

**FESTIVO** Si un empleado está programado para trabajar en un día festivo definido en la Sección 10.1 y la Sección 10.2, recibirá el pago a la tasa regular de pago del empleado por las horas trabajadas y, además, recibirá el pago de vacaciones.

### **Sección 10.4 RECONOCIMIENTO DE DÍAS FESTIVOS**

**ALTERNATIVOS** Un empleado puede canjear cualquiera de los días festivos otorgados en la Sección 10.1 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 semanas de antelación y siempre y cuando el supervisor pueda cubrir su puesto. La jornada laboral de días festivos alternativos debe ser durante el horario laboral programado regularmente y aprobado por el supervisor. El empleado no puede elegir trabajar un día festivo en que el Empleador esté cerrado.

### **Sección 10.5 TRATAMIENTO DE DÍAS FESTIVOS PARA HORARIOS**

**COMPRIMIDOS** Esta sección se aplica a todos los empleados que trabajan un horario de trabajo comprimido de cuatro (4) días de diez (10) horas por semana. Si un día festivo recae en un día laboral en el que el empleado está programado para trabajar, el empleado recibirá ocho (8) horas de pago de día festivo, y las dos horas restantes que el empleado no trabaja para ese día festivo pueden tomarse, a elección del empleado, como licencia sin pago, mediante el uso del beneficio de PTO del empleado o trabajando dos (2) horas adicionales durante la misma semana laboral, si el lugar de trabajo lo permite y es aprobado previamente por el Jefe de Departamento. Si el día festivo recae en un día en el que el empleado no está programado para trabajar, entonces se agregarán ocho (8) horas de PTO al acumulado de PTO del empleado.

## **ARTÍCULO 11**

### **LICENCIAS**

**Sección 11.1 LICENCIA POR DUELO** El empleador acepta proporcionar tres (3) días de licencia por duelo para aquellos empleados que sufran la muerte de un miembro de la familia inmediata. El término "familia inmediata" incluye esposo, esposa, pareja doméstica, madre, padre, hijo, hija, padrastros, hijastros, hermana, hermano, nietos o abuelos, y los miembros de la familia definidos anteriormente de un cónyuge o pareja



doméstica. Esto incluye a un empleado que experimenta un aborto espontáneo o muerte fetal o en el caso de que el cónyuge o pareja doméstica de un empleado experimente un aborto espontáneo o muerte fetal. Se otorgarán dos (2) días adicionales cuando se requiera que un empleado viaje más de quinientas (500) millas en cualquier dirección para asistir a los servicios. A discreción del empleado, pueden usar PTO si tienen PTO acumulado o pueden optar por tomar tiempo no remunerado para los dos días adicionales de licencia. La pareja doméstica se define como un individuo que será identificado por su nombre, no estará casado con nadie, tiene dieciocho (18) años de edad o más, no está relacionado por sangre más cerca de lo que sería por matrimonio en el Estado de Washington, son la única pareja doméstica del otro y son responsables del bienestar común del otro, compartir. Los empleados pueden obtener la documentación de certificación de pareja doméstica del Departamento de Recursos Humanos de Sea Mar.

**Sección 11.1(a)** Durante el período de licencia por duelo, el empleado recibirá un pago en la cantidad que el empleado habría ganado si hubieran trabajado horas regulares disponibles durante el período en su tasa regular de pago en su turno asignado regularmente. El empleador se reserva el derecho de exigir la verificación de la muerte.

**Sección 11.2(a) 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, excepto según lo exija la ley.

**Sección 11.2(b) LICENCIAS MÉDICAS** A los empleados se les otorgará una licencia médica por el período real de una discapacidad relacionada con la medicina, siempre que la licencia médica no exceda los doce (12) meses. A los empleados se les permitirá regresar al trabajo con la misma tarifa de pago. Los empleados con licencia médica no perderán ni ganarán antigüedad, incluidos los aumentos contractuales y de escalón. No habrá acumulación de tiempo libre pagado u otras prestaciones. 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 Médica Familiar, o Licencia Médica Familiar Pagada de WA, en cuyo caso la cobertura se mantendrá en el mismo nivel y condiciones de cobertura que se habrían proporcionado si el empleado no hubiera tomado licencia, con pagos para la cobertura que sean la tarifa vigente. Los empleados deberán hacer arreglos para el auto pagó de la cobertura de seguro después del período de tres (3) meses. Si no se arregla el pago por cuenta propia del seguro después de los tres (3) meses, se producirá la caducidad de la cobertura del seguro. Un empleado contratado para

ocupar el puesto de la persona con licencia médica será contratado como empleado temporal. El período de empleo del empleado temporal puede exceder los tres (3) meses para cubrir el período de discapacidad.

**Sección 11.2(c) LICENCIA PERSONAL** El jefe de Departamento puede permitir que los empleados tomen una licencia no remunerada por razones personales; siempre que la licencia se solicite con anticipación, cuando sea práctico. La licencia personal no puede exceder los tres (3) meses. Durante este período, los empleados podrán regresar al mismo puesto o comparable con el mismo ritmo de pago, incluidos los aumentos contractuales y de escalón, sin pérdida o ganancia de antigüedad, siempre que la licencia no exceda de tres (3) meses. No habrá acumulación de tiempo libre pagado u otras prestaciones. La cobertura del seguro de salud no será pagada por el Empleador. La licencia personal puede extenderse más allá de tres (3) meses solo con la aprobación del Vice Presidente Ejecutivo.

**Sección 11.2(d) 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 remunerada de acuerdo con la Política de Sea Mar para:

- (1) El nacimiento, la adopción o la colocación de un niño adoptivo.
- (2) Cuidar a un hijo de un empleado con una condición de salud que requiere tratamiento o supervisión.
- (3) Cuidar a un esposa o esposo, pareja doméstica\*, padre, suegro o abuelo del empleado que tiene una condición de salud grave o una condición de emergencia; o
- (4) Enfermedad grave del empleado.

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

Los empleados pueden obtener la documentación de certificación FMLA del Departamento de Recursos Humanos de Sea Mar. Para fines de programación, los empleados deben informar a su supervisor de su intención de buscar FMLA, pero no su razón para solicitar FMLA, excepto según lo permita la ley. Los empleados que han cumplido con todas las condiciones para FMLA tienen garantizado el reintegro al mismo trabajo o equivalente a la misma tasa de pago, sin pérdida o ganancia de antigüedad. Durante el período de licencia familiar, el empleador continuará proporcionando los mismos beneficios médicos por hasta tres (3) meses a un empleado que esté recibiendo dichos beneficios al comienzo de su licencia. Los empleados a quienes se les hayan otorgado los beneficios bajo la Licencia Médica Familiar Pagada de WA, no estarán

obligados a usar su PTO durante el mismo período por el cual se les otorgan los beneficios. Un empleado puede usar el pago de PTO acumulado para el cual el empleado es elegible durante la licencia familiar. Los empleados que no estén usando la Licencia Médica Familiar Pagada de WA o hayan agotado los beneficios de Licencia Médica Familiar Pagada de WA usarán PTO acumulado hasta que su banco alcance las 40 horas, momento en el cual pueden optar por tomar licencia sin paga por el resto de la licencia para la cual el empleado es elegible. Después de los primeros tres meses de licencia, el empleador dejará de pagar los beneficios de salud del empleado y el empleado hará arreglos para el pago por cuenta propia del seguro de salud, o el seguro caducará. No habrá acumulación de otras prestaciones, incluido el tiempo libre remunerado, durante las vacaciones.

**Sección 11.2(e)** El empleador deberá cumplir con todas las leyes federales y del estado de Washington, incluidas, entre otras, la Ley Federal de Licencia Médica Familiar, la Ley de Cuidado Familiar de Washington, la Ley de Licencia. Licencia Familiar y Médica Pagada del Estado de WA, Licencia para Víctimas de Violencia Doméstica, Agresión Sexual y Acecho, ausencia cubierta por Licencia para Cónyuges de Personal Militar Desplegado; ausencia cubierta por Licencia para Cierto Personal de Servicios de Emergencia ya que puede ser enmendada de vez en cuando.

**Sección 11.3 SERVICIO DE JURADO** A los empleados que sean llamados para servir en un jurado o citados para ser testigos serán excusados del trabajo por los días en que sirvan, y se les pagará sus ganancias regulares de tiempo directo, hasta un máximo de tres (3) días de salario. Los empleados deben proporcionar prueba del pago de la corte por el servicio de jurado para recibir el pago de servicio de jurado de Sea Mar.

**Sección 11.4 PERMISO POR UNIÓN** Se concederá un permiso de ausencia sin sueldo a petición de cualquier empleado en la nómina activa, en caso de sean nombrado o seleccionado para un puesto de la Unión a tiempo completo o delegado en un convenio o formación de la Unión durante el período necesario para cubrir dicho puesto. Si se concede el permiso para aceptar un puesto a tiempo completo en el Sindicato, se hará la reincorporación a su cargo anterior; siempre que exista una oferta de trabajo adecuada. El empleo continuará y la antigüedad del empleado no se verán afectados ni interrumpidos como resultado de dicha licencia; sin embargo, las prestaciones y la antigüedad no se acumularán durante dicha licencia. La solicitud de licencia sindical de más de cinco (5) días debe hacerse con cuatro (4) semanas de anticipación o una (1) semana de anticipación por cinco (5) días o menos. El beneficio de cobertura del seguro de salud no continuará por licencias sindicales superiores a treinta (30) días.

## ARTÍCULO 12

### **CAMBIOS EN EL SISTEMA O EN LAS NORMATIVAS Y FORMACIÓN**

**Sección 12.1 CAMBIOS EN EL SISTEMA** En los casos en que se eliminen puestos debido a cambios en la normativa o en el sistema, 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 según los principios del Artículo 6 Antigüedad. Si los recursos del Empleador 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 12.2 PUBLICACIÓN DE PUESTOS RECIÉN CREADOS** En el caso de que los cambios en la ley, normativas o sistemas creen nuevos empleos si se definen como dentro del grupo negociador de conformidad con el Artículo 1 y que el Empleador elija implementarlos, esos empleos se ofrecerán a los empleados dentro del grupo negociador colectivo de acuerdo con la Sección 5.1 con la consideración apropiada para las calificaciones y antigüedad del empleado de acuerdo con el Artículo 6, Antigüedad. Cuando un empleado actual y un solicitante externo, en la opinión de la gerencia, tengan calificaciones relativamente iguales para el empleo, se dará preferencia al empleado actual. Cuando dos empleados actuales estén igualmente calificados para el empleo, en la opinión de la gerencia, se dará preferencia al empleado con más antigüedad.

**Sección 12.3 FORMACIÓN** En el caso de que sean necesarios programas de formación para que los empleados califiquen para puestos de trabajo existentes que cambien como resultado de cambios en las normativas o sistemas, el Empleador deberá hacer las adaptaciones razonables para permitir que los empleados obtengan dicha formación si el Empleador considera que sus recursos 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 se vayan a desplazar se cubrirán en la Sección 6.3.

**Sección 12.3(a)** El Empleador pagará a sus empleados por el tiempo dedicado a las sesiones de formación en horario laboral requeridas y programadas 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 o utilizar su PTO, siempre que haya espacios disponibles.

**Sección 12.3(b)** Los empleados que deseen actualizar sus habilidades pueden, con la aprobación del Gerente de Clínica/Programa, asistir a sesiones de formación sin remuneración o utilizar su PTO, siempre que haya espacios disponibles. La finalización de la formación no garantiza una clasificación superior.

**Sección 12.4 EDUCACIÓN CONTINUA** Los empleados presentarán solicitudes a su Gerente. El Gerente enviará la solicitud por correo electrónico al Vicepresidente Ejecutivo o a su persona designada para su aprobación. El empleado será notificado de la aprobación o denegación en un plazo de siete (7) días calendario. Tras la aprobación, el Empleador pagará el costo de la educación continua para los empleados regulares. Dicha asistencia estará sujeta a la aprobación del tema a estudiar y a la certificación o finalización del curso. El Empleador no negará injustificadamente la educación continua. Los criterios utilizados para determinar la razonabilidad de las solicitudes incluyen la disponibilidad de fondos, la relevancia para el puesto actual, el costo, el personal y el tiempo de educación continua y los fondos gastados por el empleado solicitante.

**Sección 12.5 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. Dicho comité también puede ser el Comité de Salud y Seguridad. El comité será consultivo.

## ARTÍCULO 13

### **HORAS DE TRABAJO**

**Sección 13.1 JORNADA LABORAL** La jornada laboral estándar consistirá de ocho (8) horas de trabajo que se completarán en un período de ocho horas y media (8½) o nueve (9) horas consecutivas. Según las necesidades de la organización/cliente, se pueden implementar horarios de trabajo flexibles, siempre que el Empleador trabaje con los empleados afectados para evitar dificultades personales en la programación.

**Sección 13.1(a) SEMANA LABORAL** Una semana laboral normal consistirá en cuarenta (40) horas de trabajo dentro de una semana laboral de siete (7) días y dichos días laborales serán consecutivos siempre que sea posible. Cuando se utiliza un horario de trabajo de cinco (5) días, de acuerdo con las necesidades de la organización/cliente, se asignarán cinco (5) días de trabajo consecutivos por calificaciones y antigüedad. Los empleados de mayor antigüedad pueden solicitar una semana de cinco (5) días consecutivos solo cuando se producen cambios de turno,

vacantes o nuevos puestos. A efectos de la aplicación del presente artículo, el plazo de siete (7) días comenzará a las 12:01 a.m. del domingo y finalizará a las 12:00 a.m. del sábado. Los empleados que realicen trabajo por turnos se asignarán al mismo turno, a menos que las necesidades de la organización requieran lo contrario o el empleado se transfiera a un puesto que tenga un requisito de turno diferente; siempre que, primero, se cumplan las disposiciones de la Sección 5.3.

**Sección 13.2 HORARIO LABORAL ALTERNATIVO** Cuando sea mutuamente aceptable para el Empleador y el empleado, se puede implementar un horario laboral flexible. El establecimiento de un horario laboral alternativo se considerará caso por caso. Un horario laboral alternativo tendrá en cuenta las necesidades de la organización y la atención al cliente. Los horarios laborales alternativos pueden incluir una variedad de horarios de trabajo flexibles. Los horarios laborales alternativos pueden incluir, pero no se limitan a, diferentes horas de inicio y finalización, y diez (10) horas por día. El Director Adjunto determinará si se permitirán horarios de trabajo alternativos y cuándo.

**Sección 13.3 HORAS EXTRAORDINARIAS** Para los empleados por horas, 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 por semana. Todas las horas extraordinarias deben ser aprobadas por el supervisor inmediato, la persona designada u otro personal de supervisión disponible apropiado. El Empleador podrá requerir que se hagan horas extraordinarias de vez en cuando. Las horas extraordinarias se ofrecerán primero a los miembros del grupo negociador por antigüedad y calificaciones. El empleado de mayor antigüedad puede optar por trabajar o rechazar las horas extraordinarias. Si no hay voluntarios para las horas extraordinarias ofrecidas, el Empleador podrá asignar las horas extraordinarias en orden de antigüedad inversa. Sin embargo, la antigüedad no se aplicará si el trabajo que se realizará en horas extraordinarias es específicamente relevante para una asignación de trabajo específica dada a un empleado en particular. Las tarifas de pago de horas extraordinarias por el trabajo realizado en un día festivo se determinarán en función de la tarifa de pago regular del empleado y no de ninguna prima de días festivos.

**Sección 13.4 DESCANSOS** Los empleados tendrán quince minutos de descanso por cada cuatro horas de trabajo. Dichos períodos de descanso se tomarán de manera ininterrumpida en la medida de lo posible durante la mitad de cada período de trabajo de cuatro horas. Las partes acuerdan que es responsabilidad del Empleador proporcionar descansos. Los Supervisores de Recepción/MA/DA serán responsables de garantizar que los empleados puedan tomar sus descansos. Sea mar creará un horario de descanso diario para empleados no exentos. Es responsabilidad del empleado tomar su descanso y notificar al supervisor si no puede tomar

su descanso. Es responsabilidad del empleado documentar sus descansos perdidos en un formulario y proporcionará una copia tanto al Sindicato como al Vicepresidente Ejecutivo de Sea Mar o a su persona designada. El Empleador se asegurará de que los formularios de descanso perdido o tardío y/o pausa para comer estén disponibles para todos los empleados en Share Point y el Empleador hará todo lo posible para garantizar que las copias del formulario también estén disponibles en cada departamento.

**Sección 13.5 PAUSAS PARA COMER** El período de pausa para comer no se puede 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. La pausa establecida para comer será de al menos media hora de descanso ininterrumpido. En caso de una situación de emergencia, la pausa para comer se puede tomar en un momento diferente. Los horarios para comer solo se pueden intercambiar entre el personal con la aprobación previa del supervisor. La pausa para comer se pagará cuando el empleado deba estar de servicio durante su pausa.

**Sección 13.6 DOS DÍAS LIBRES** El Empleador hará todos los intentos de programar empleados regulares y a tiempo parcial al menos dos (2) días consecutivos (y/o sesenta [60] horas libres en un período de siete [7] días para las instalaciones con horario de veinticuatro [24] horas). Las solicitudes de los empleados para días libres divididos serán revisadas y aprobadas/no aprobadas por el supervisor de forma individual.

**Sección 13.7 DESCANSO ENTRE TURNOS** El Empleador hará todos los intentos para proporcionar doce (12) horas libres entre turnos programados. Todo el tiempo trabajado dentro del requisito de doce (12) horas y continuando hasta la finalización del turno se pagará a razón de una vez y media (1 ½) la tarifa de pago regular del empleado a menos que el empleado haya acordado trabajar un horario de trabajo alternativo que no incluya un descanso de doce (12) horas entre turnos o si un empleado se ofrece a trabajar un turno adicional además del horario originalmente publicado. Los empleados que informen al Empleador por escrito que desean turnos adicionales a medida que estén disponibles en el futuro tendrán la consideración de voluntarios.

**Sección 13.8 HORARIO LABORAL MENSUAL** El horario laboral mensual se publicará a más tardar el día quince (15) del mes anterior. Salvo lo dispuesto en la Sección 5.3, no se pueden realizar cambios en el horario sin notificarlo con dos (2) semanas de antelación. Esta Sección se aplica a todas las instalaciones con horario de veinticuatro (24) horas y a aquellas clínicas que pueden tener horarios variables (por ejemplo, abierto hasta tarde una semana por la noche o abierto los sábados). Para aquellas clínicas y/o empleados que tienen un horario permanente, no es

necesario publicar horarios.

**Sección 13.9 SOLICITUD DE HORAS ADICIONALES** Cuando haya horas adicionales de trabajo regulares o temporales disponibles, el Empleador dará preferencia a los empleados actuales que trabajen menos de cuarenta (40) horas por semana que hayan solicitado horas adicionales hasta cuarenta (40) horas por semana en función de la antigüedad, las calificaciones y las necesidades del cliente y de la organización.

**Sección 13.9(a)** Las fluctuaciones en la carga de trabajo, que incluyen PTO, licencia por duelo, etc., pueden estar cubiertas por empleados temporales o de guardia/por día. Si el personal temporal o de guardia/por día no está disponible para cubrir estas horas, los empleados regulares actuales que hayan solicitado horas adicionales recibirán preferencia independientemente de las horas regulares trabajadas.

**Sección 13.9(b)** Cuando todas las demás consideraciones sean iguales, se dará preferencia a extender las horas de los empleados actuales sobre la contratación de nuevos empleados siempre que dicha extensión de horas para los empleados actuales no resulte en colocar a un empleado en una semana laboral superior a cuarenta (40) horas por semana. Se dará prioridad a los empleados regulares que trabajen menos de cuarenta (40) horas semanales. 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. Es responsabilidad del empleado notificar al supervisor su solicitud de horas adicionales.

**Sección 13.10 DISPONIBILIDAD DEL SUPERVISOR** El Empleador se asegurará de que un supervisor esté disponible para consulta tanto en persona o por teléfono en todo momento cuando un empleado del grupo negociador tenga programado trabajar.

**Sección 13.11 TIEMPO MÍNIMO PROGRAMADO** Ningún empleado será programado para trabajar durante menos de dos (2) horas consecutivas por día de trabajo.

**Sección 13.12** Excepto por mutuo acuerdo, el Empleador no cambiará las horas de trabajo programadas regularmente con el propósito de evitar horas extraordinarias.

**Sección 13.13 INCLEMENCIAS METEOROLÓGICAS O CIERRE EN CASO DE EMERGENCIA**

- a. En caso de inclemencias meteorológicas u otro cierre en caso de emergencia, el CEO, o su persona designada, tomará todas las



decisiones relativas al estado laboral del Empleador, incluyendo si el Empleador permanecerá cerrado o si los empleados serán despedidos anticipadamente. Si el Empleador decide cerrar las instalaciones debido a condiciones climáticas severas u otra emergencia, el empleado puede elegir usar el PTO, o tomar una licencia sin sueldo si no desea usar el PTO, para el día o el saldo del día restante. Los empleados que se toman el tiempo no remunerado pueden tener la oportunidad de recuperar el tiempo en el sitio en una fecha posterior, con la autorización del supervisor. Si se toma la decisión de cerrar el centro de salud temprano debido a condiciones climáticas y se pide a los empleados que se vayan después de presentarse al trabajo, se pagará un mínimo de tres horas de tiempo de trabajo. El tiempo libre debido a los cierres de las instalaciones no se considerará una ausencia injustificada.

- b. Si no se ha tomado la decisión de cerrar las instalaciones durante las inclemencias meteorológicas u otra emergencia, pero un empleado cree que venir al trabajo o permanecer en el trabajo sería un riesgo para su seguridad personal, el empleado puede solicitar usar el PTO, o tomar una licencia sin sueldo por el tiempo de trabajo perdido si no le queda PTO. Dichas solicitudes no se denegarán injustificadamente.
- c. En condiciones climáticas severas u otra emergencia, según lo determine el Director Ejecutivo o su persona designada, se permitirá un período de gracia de hasta una (1) hora de viaje con pago si un empleado hace un esfuerzo de buena fe y llega tarde al trabajo.

## **ARTÍCULO 14**

### **SALUD Y BIENESTAR**

**Sección 14.1 INDEMNIZACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE LABORAL** Todos los empleados estarán cubiertos por la Ley de Seguros Industriales del Estado de Washington (Washington State Industrial Insurance Act).

**Sección 14.2 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 30 horas o más por semana. Cualquier cambio en los planes de seguro actuales, que no sean cambios normativos obligatorios, debe negociarse con el Sindicato.

### **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:**

1<sup>a</sup> visita = \$100

2<sup>a</sup> visita = \$100

3<sup>a</sup> visita = \$200

4<sup>a</sup> visita = \$300

**Sección 14.3 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.

**Sección 14.4 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 15**

**DEDUCCIONES DETALLADAS Y MODALIDAD DE PAGO DEL SALARIO**

**Sección 15.1 CHEQUES DE PAGO** 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 15.2 CHEQUES NO EMITIDOS/SOBREPAGO** En caso de que no se emitiera o se emitiera incorrectamente un cheque de pago por culpa del Empleador, en un plazo de dos (2) días posteriores a la recepción de evidencia que establezca dicha falla, el Empleador hará 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 el empleado presente la documentación de dichas tasas y cargos. El empleado notificará a la Agencia inmediatamente cuando el empleado tenga conocimiento de un sobrepago. El Empleador desarrollará un plan de reembolso.

**Sección 15.3 DEDUCCIONES VOLUNTARIAS** 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 15.4 SALDO DE LICENCIA PAGADA (PTO)** El saldo actual de PTO en el momento de ese período de pago se reflejará en cada cheque de pago regular.

## ARTÍCULO 16

### **SALARIOS Y OTRA REMUNERACIÓN**

**Sección 16.1(a)** A partir del 26 de marzo de 2023, la tarifa por hora vigente el 25 de marzo de 2023, para cada empleado en la unidad de negociación se incrementará en tres por ciento (3%). A partir del 26 de marzo de 2023 al los salarios en las escalas en el "Anexo A" entrarán en vigor.

A partir del 24 de marzo de 2024, la tarifa de pago por hora vigente el 23 de marzo de 2024, para cada empleado en la unidad de negociación se incrementará en un tres por ciento (3%). A partir del 24 de marzo de 2024 al los salarios en las escalas del "Anexo A" entrarán en vigor.

A partir del 23 de marzo de 2025, la tarifa de pago por hora vigente el 22 de marzo de 2025, para cada empleado en la unidad de negociación se incrementará en un tres por ciento (3%). A partir del 23 de marzo de 2025 y el los salarios en el "Anexo A" entrarán en vigencia.

**Sección 16.1(b)** A partir del 26 de marzo de 2023, cada empleado pasará al siguiente paso en la escala salarial en la fecha de aniversario de los empleados. Aquellos empleados en o más allá del escalón superior de la escala salarial recibirán un aumento salarial del dos por ciento (2%) a partir de marzo, 23 de marzo de 2024 y 22 de marzo de 2025, respectivamente, de cada año contractual.

**Sección 16.2** El aprendiz de recepcionista será contratado a la tarifa base y pasará automáticamente al puesto de recepcionista al completar con éxito un período de capacitación / prueba de sesenta (60) días hábiles. El aprendiz de recepcionista será para aquellos nuevos empleados sin experiencia previa en la recepción de atención médica. Todas las personas con experiencia pueden ser contratadas en el puesto de recepcionista.

Los empleados que son contratados para trabajar turnos de tarde o noche recibirán un diferencial de turno de noche de treinta y cinco (\$0.35) centavos por hora (\$0.25) y un diferencial de turno nocturno de setenta y cinco (\$0.75) centavos por hora. A los empleados se les pagará por todas las horas trabajadas, tanto regulares como extraordinarias, a la tarifa del turno para el que fueron contratados. Esta disposición se aplicará únicamente a las instalaciones de 24 horas.

**Sección 16.3 TRABAJO EN UNA CLASIFICACIÓN SUPERIOR** A cualquier empleado que sea requerido por su supervisor inmediato para realizar las tareas esenciales de una clasificación superior por un mínimo de cuatro (4) horas o más en cualquier momento dentro de un turno se le pagará por el tiempo trabajado en la tasa de clasificación de pago más alta.

**Sección 16.4 PAGO POR ASISTENCIA** Los empleados remunerados que se presenten para trabajar según lo programado o asistan a las reuniones requeridas por el Empleador en su día libre programado tendrán garantizado el pago durante al menos dos (2) horas. El empleado que se presente a una reunión requerida en su día libre programado permanecerá en el trabajo durante las dos (2) horas completas realizando otras tareas laborales si la reunión tiene una duración inferior a dos (2) horas. Esta disposición no se aplicará si se notifica al empleado que se quede en casa una (1) hora antes del comienzo del turno o de la reunión.

**Sección 16.5 TRABAJO EN UN DÍA NO PROGRAMADO** Los empleados que sean llamados a trabajar en un día no programado recibirán una vez y media (1½) de la tarifa de pago por todas las horas que excedan las cuarenta (40) horas a la semana. Se pagará tiempo completo por cualquier hora adicional a menos que se apliquen las disposiciones de horas extraordinarias de la Sección 13.3.

**Sección 16.6(a) PAGO DE CAPACITACIÓN** Los empleados a quienes se les asigna la responsabilidad de capacitar a otros empleados, incluyendo a estudiantes, en un entorno formal, recibirán un pago de prima de un dólar (\$ 1.00) por hora por la cantidad de horas que están capacitando. Esto no incluye orientar a los empleados a su posición seguir u observar. Los empleados no pueden ser dirigidos a evaluar o evaluar las competencias del nuevo personal. El jefe de Departamento determinará la necesidad de capacitación, si la hubiera. Para recibir el pago de capacitación, el jefe del Departamento debe completar el formulario de autorización de capacitación y enviarlo a la Administración con una autorización de nómina suplementaria para su aprobación por el vicepresidente Ejecutivo o su designado antes de que cualquier empleado comience a capacitar a otros. El tiempo de viaje será al salario regular del empleado.

**Sección 16.7(a) REEMBOLSO DE TRANSPORTE** A los empleados que utilicen sus propios vehículos en la función de su trabajo se les reembolsará el millaje de a \$0.60 por milla, así como otros gastos relacionados con el viaje (estacionamiento, cargos de peaje). Para recibir el reembolso del transporte, se debe incurrir en todos los costos y los recibos deben enviarse para su reembolso. Según la práctica actual de los Centros de Salud Comunitarios Sea Mar, los empleados que reciben infracciones durante el curso de los negocios (multas por exceso de velocidad, multas de estacionamiento, etc.) son responsables de pagar todas las multas y costos asociados con ellas.

**Sección 16.7(b) ESTACIONAMIENTO** 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.

**Sección 16.7(c) SEGURO DE AUTOMÓVIL** Se espera que los empleados que usan sus automóviles para los asuntos de la Agencia cumplan con los requisitos mínimos estatales de seguro de automóvil. El Empleador mantendrá una póliza de seguro de automóvil comercial, que proporciona el pago de montos de exceso de responsabilidad por encima de la cobertura proporcionada por la póliza de seguro del empleado. La cobertura adicional requerida por el Empleador será proporcionada por el mismo. Los empleados que no cumplan con los requisitos del seguro no recibirán kilometraje pagado y estarán sujetos a medidas disciplinarias, hasta e incluido el despido por no informar al Empleador.

**Sección 16.8 TIEMPO DE VIAJE** Los empleados recibirán un pago por todo el tiempo de trabajo compensable, incluido el viaje asignado al empleado; excluyendo el viaje desde o hacia la residencia de un empleado, excepto según lo dispuesto por la ley. Cuando se le asigna a

trabajar en una ubicación diferente dentro de la unidad de trabajo del empleado, al empleado se le pagará la diferencia entre su tiempo de viaje normal y el tiempo de viaje adicional a la nueva ubicación de trabajo.

**Sección 16.9 OTROS BENEFICIOS DISPONIBLES** Las cooperativas de crédito y otros beneficios financieros similares disponibles para otros empleados de Sea Mar Community Health Centers que no formen parte del grupo negociador del Sindicato estarán disponibles para los empleados que formen parte del grupo negociador del Sindicato.

**Sección 16.10 CAPACITACIÓN EN RCP** El empleador designará al personal que deberá tener una certificación de RCP en función de las necesidades del sitio. Si el empleador requiere que un empleado tenga certificación de RCP, el empleador proporcionará capacitación en RCP durante las horas pagadas sin costo para el empleado. El empleador decidirá cuándo, dónde y quién proporcionará la capacitación.

## ARTÍCULO 17

### **PLANES DE JUBILACIÓN**

**Sección 17.1(a) PLAN DE PARTICIPACIÓN DE GANANCIAS Y PLANES DE REDUCCIÓN SALARIAL DE SEA MAR** Cada empleado puede elegir una cantidad como reducción en su salario mínimo con el propósito de contribuir dicha cantidad a los planes de reducción salarial establecidos por el Empleador. El empleado puede elegir cualquier cantidad de reducción salarial hasta el máximo, de acuerdo con la ley federal. Los empleados que son elegibles también recibirán una contribución del empleador del tres por ciento (3%) en el plan de participación de ganancias de Sea Mar.\*

El Empleador acuerda enviar una carta al Administrador del plan de participación de beneficios de Sea Mar exigiendo que se proporcionen anualmente las declaraciones de los empleados.

\*Los empleados que dejan Sea Mar y comienzan una jubilación calificada los giros de ese año no tienen por qué estar en la nómina al 31 de diciembre de ese año para recibir y ser acreditado con las contribuciones del Empleador durante todo el año. (implementación sujeta a las normativas del IRS)

**Sección 17.1(b) PLAN DE JUBILACIÓN SUPLEMENTARIA OPEIU 401(k)** A partir de la ratificación del contrato, el Empleador acuerda por la presente permitir que los empleados cubiertos por el presente Convenio participen en el Plan de Jubilación Suplementaria 401(k) 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 de Jubilación Suplementaria OPEIU 401(k) 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.

El Empleador acuerda reconocer las elecciones de aplazamiento salarial antes de impuestos realizadas por los empleados cubiertos por el presente Convenio al Fideicomiso de Jubilación para Empleados de Oficina y Profesionales, un plan 401(k) 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 hábil 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 401(k). El Empleador reconoce que si se determina que sus aplazamientos salariales antes de impuestos están en mora, es responsable, bajo la orientación del Departamento de Trabajo, de los intereses sobre las cantidades pagadas a destiempo. El Empleador acepta proporcionar a los empleados la información que pueda necesitar el administrador del Plan de Jubilación para Empleados de Oficina y Profesionales, incluida la información que pueda ser necesaria para completar cualquier prueba de discriminación del IRS requerida.

## **ARTÍCULO 18**

### **NO DISCRIMINACIÓN**

**Sección 18.1 ACTIVIDADES SINDICALES** 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 o la gerencia.

**Sección 18.2 CATEGORÍAS PROTEGIDAS** 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 género, la edad, la orientación sexual, la identidad de género, la información genética, la ideología política incluyendo la afiliación o actividad, la religión, la ascendencia, el estado civil, el servicio militar activo, el estado de veterano o la discapacidad mental o física (sujeto a los requisitos laborales).

**Sección 18.3 REMUNERACIÓN IGUALITARIA** El Empleador acepta el principio de remuneración igualitaria por el mismo trabajo y acuerda que



no habrá discriminación ejercida a este respecto. En todos los casos en que las mujeres realicen trabajos de cantidad y calidad comparables a los que realizan los hombres, prevalecerá la misma tasa de remuneración.

**Sección 18.4 CONFLICTO CON LAS LEYES DE DISCRIMINACIÓN** Si alguna disposición del Convenio entra en conflicto con cualquier ley aplicable que prohíba la discriminación, dicha ley prevalecerá y la disposición en conflicto del presente Convenio se interpretará de manera que no entre en conflicto con dicha ley. Si la disposición en conflicto no puede interpretarse sin estar en conflicto con dicha ley, entonces la disposición en conflicto será considerada nula y sin efecto. El Sindicato y el Empleador buscarán la mediación a través de los FMCS antes de proceder con el procedimiento de quejas en caso de que surja alguna disputa sobre si existe un conflicto entre este Artículo y otras disposiciones del presente Convenio.

## **ARTÍCULO 19**

### **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. Las partes negociarán de buena fe para proporcionar una disposición alternativa.

## **ARTÍCULO 20**

### **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, el Empleador obtendrá el acuerdo del sucesor para contratar a al menos el cincuenta y un por ciento (51%) del personal actual del grupo negociador y estará vinculado a cada una de las disposiciones del presente Convenio hasta que el Empleador sucesor y el Sindicato negocien para modificar los términos del Convenio.

## **ARTÍCULO 21**

### **SALUD Y SEGURIDAD**

**Sección 21.1(a) SEGURIDAD GENERAL** 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 razonables con respecto al saneamiento en el lugar de trabajo así como la ventilación, limpieza, iluminación, niveles de ruido, seguridad del edificio y salud y la seguridad en general. Cada empleado será responsable de notificar condiciones inseguras a su supervisor. El Empleador deberá proporcionar guantes de látex, máscaras, cinturones de transferencia, bolsas desechables de plástico para carros médicos y otros artículos de trabajo necesarios para la salud y seguridad. El Empleador requerirá la formación apropiada para la salud y la seguridad de los empleados.

El Empleador pondrá a disposición de los empleados de campo, un teléfono de uso exclusivo de emergencia. Marcar 911 activará la respuesta del personal de emergencia. Estos teléfonos deben utilizarse solo en emergencias reales.

**Sección 21.1(b) PREVENCIÓN** Los empleados informarán sobre las condiciones inseguras o insalubres al personal de supervisión apropiado. Los supervisores y empleados tomarán cualquier medida prevista por las leyes o normativas para protegerse a sí mismos y a los demás de las condiciones inseguras.

**Sección 21.1(c) LEYES SOBRE SEGURIDAD** El Empleador deberá cumplir con todas las leyes y normativas de salud y seguridad aplicables.

**Sección 21.1(d)** El Empleador se compromete a proporcionar un entorno seguro y saludable para los empleados. Con ese fin, el Empleador ha desarrollado e implementado políticas y procedimientos de salud y seguridad. El empleador cumplirá con las normas y normativas ergonómicas estatales y federales.

**Sección 21.1(e)** Se proporcionará a todos los empleados, anualmente, formación sobre cómo manejar a una persona hostil y reducirla. Los empleados que deben hacer visitas a domicilio como parte de su trabajo recibirán formación según lo exija la ley.

**Sección 21.2 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 que tenga conocimiento sobre un empleado expuesto a una enfermedad notificará a todos los empleados que puedan haber estado expuestos a la enfermedad. Los empleados deben obedecer todos los requisitos de seguridad. Toda exposición en el trabajo a o contraer una enfermedad infecciosa está cubierta por la Indemnización por enfermedad o accidente laboral y se informará al Empleador tan pronto como el

empleado tenga conocimiento. Los empleados completarán los formularios de informe requeridos por el Empleador.

**Sección 21.3 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. (Véase también la Sección 12.5 Comité de Educación y Formación).

**Sección 21.4 ADAPTACIONES RAZONABLES** Según la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) y las leyes estatales aplicables relativas a las discapacidades, 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 deben ser capaces de realizar las funciones esenciales del puesto con o sin adaptaciones razonables. Un empleado debe informar al Empleador en el momento de la contratación o cuando un empleado sepa que necesita una adaptación debido a condiciones físicas o mentales o reacciones alérgicas para realizar las funciones esenciales del puesto. El Empleador no asignará a sabiendas a un empleado una asignación que ponga en peligro al empleado. Los formularios de adaptación razonable, disponibles en SharePoint, deben completarse y enviarse a Recursos Humanos. Tales solicitudes serán respondidas en un plazo de diez (10) días hábiles.

## **ARTÍCULO 22**

### **PROCEDIMIENTO DE QUEJAS**

**Sección 22.1** Cualquier empleado 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 disciplinaria o de quejas de acuerdo con la Sección 5.7 del presente Convenio.

**Sección 22.2** Es política de los Centros de Salud Comunitarios Sea Mar brindar a cada empleado la oportunidad de buscar una solución de problemas laborales (o relacionados con el trabajo) que sientan que deben ser corregidos por la gerencia. 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 de este Acuerdo que implique la interpretación, aplicación o incumplimiento reclamado de este Acuerdo o de la ley.

### **Sección 22.3**

#### **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 22.4 Arbitraje**

**Sección 22.4(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 22.3, 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 22.4(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 22.4, 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 22.4(c)** El árbitro seleccionado estará autorizado a dictaminar y emitir una decisión y laudo, por escrito, sobre cualquier asunto presentado para arbitraje, incluida la cuestión de la arbitrabilidad de dicho asunto. El laudo arbitral será definitivo y vinculante para ambas partes. El árbitro tendrá autoridad para interpretar los términos del Acuerdo, pero no tendrá autoridad para funcionar fuera de los términos de este Acuerdo, para decidir cualquier asunto no presentado o para interpretar o aplicar el Acuerdo de manera que cambie la intención de las partes. El árbitro no emitirá ninguna decisión que modifique, revise, reste valor o agregue a cualquiera de los términos o disposiciones de este Acuerdo.

El árbitro programará una audiencia 45 días después de que el árbitro haya sido seleccionado; Sin embargo, las partes podrán prorrogar el plazo según lo acordado mutuamente. Los escritos de ambas partes se presentarán dentro de los 30 días posteriores a la audiencia de arbitraje. El árbitro emitirá decisión dentro de los 30 días posteriores a la presentación de los escritos finales al árbitro por ambas partes. El laudo arbitral también incluirá la evaluación de los honorarios del árbitro contra la parte perdedora. Cuando no haya una parte clara que prevalezca y perdiera, el árbitro tendrá discreción para evaluar los honorarios del árbitro a las partes según lo considere justo el árbitro. Todos los demás gastos, incluidos los honorarios de abogados, correrán a cargo de la parte que los incurra.

**Sección 22.4(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 22.4(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 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 22.5** 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 23**

### **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 cuando sea sancionado por el Consejo Laboral Central (Central Labor Council), AFL-CIO 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 24**

### **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 25**

### **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, que incluyen el despido laboral. El Empleador acepta que durante la vigencia del presente Convenio no habrá cierre patronal de los empleados. Un despido por razones económicas no se considerará un cierre patronal. Cualquier reclamo de cualquiera de las partes de que la otra parte ha violado este Artículo 25 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 26**

### **RESCISIÓN Y RENOVACIÓN**


Este Acuerdo estará en pleno vigor hasta el 31 de marzo de 2026. A partir de entonces, el Acuerdo continuará vigente de año en año a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito, al menos sesenta (60) días antes de cualquier fecha de vencimiento o modificación de su deseo de terminar o modificar dicho Acuerdo; siempre que, en caso de que la Unión notifique por escrito de conformidad con el presente artículo 26, cualquier huelga o paro del trabajo después de cualquier fecha de expiración no se considerará una violación de ninguna disposición del presente Acuerdo.



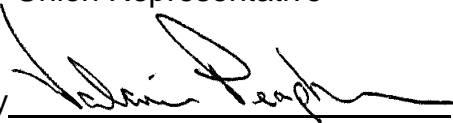
FIRMADO en Seattle, Washington en este día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_  
de 2023.


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

**SEA MAR COMMUNITY HEALTH  
CENTERS**

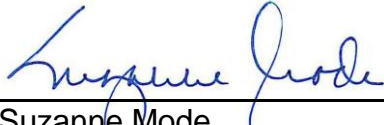
By   
Erin Adamson  
Union Representative


By \_\_\_\_\_  
Rogelio Riojas  
President and CEO

By   
Valarie Peaphon  
Union Representative

By   
Phoebe Feldsher  
Union Representative

By   
Jesse Holtzinger-Cruz  
Union Representative

By   
Suzanne Mode  
Business Manager


By   
Amber Braaten  
Bargaining Committee

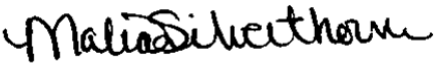
By   
Nacole Holmes  
Bargaining Committee

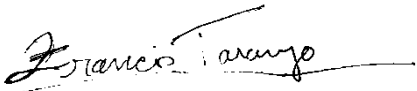
By   
Genevieve Hutchings  
Bargaining Committee


By   
\_\_\_\_\_  
Amy Nitchman  
Bargaining Committee

By   
\_\_\_\_\_  
Katrina Ondeck  
Bargaining Committee

By   
\_\_\_\_\_  
Eric Sanders  
Bargaining Committee

By   
\_\_\_\_\_  
Malia Silverthorne  
Bargaining Committee

By   
\_\_\_\_\_  
Francis Tarango  
Bargaining Committee

By   
\_\_\_\_\_  
Lori Tornquist  
Bargaining Committee

By   
\_\_\_\_\_  
Martie Waitas  
Bargaining Committee

**LETTER OF UNDERSTANDING  
BETWEEN  
SEA MAR COMMUNITY HEALTH CENTERS  
AND  
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION LOCAL NO. 8**

1. Anniversary step increases will become effective on the first day of the pay period that their anniversary dates falls within rather than on the actual day.
2. Employees departing Sea Mar's employ will be paid out their PTO balance in a lump sum payment which will be included in their final paycheck.
3. Childcare Teachers with Child Development Associate Certifications will be grandfathered and not be required to earn AA degrees.
4. The parties agree to create a BH "recruitment and retention" differential for specific classifications and counties listed below where Sea Mar has difficulty staffing. The differential will be paid on all compensated hours and will go into effect on May 15, 2016. The differential may be removed for future employees if market/staffing conditions no longer warrant this differential. However, employees who are receiving the differential shall not have the differential removed. The differential will apply to employees working in Grays Harbor, Skagit and Clark Counties:
  - One dollar (\$1.00) per hour differential for CDP II, CDP III, and CD Case Managers training to become a CDP.
  - Two dollar (\$2.00) per hour differential for MHT II, MHT III and MHT Licensed.
5. Effective April 3, 2016, the following classifications within WIC will have this wage apply. The employees in these positions as of April 2, 2016 will be grandfathered in at their current pay rate and receive no reduction of wages. These employees will continue to receive step increases, but will be off scale.

<b>Job Classification</b>	<b>Original Base</b>	<b>New Base</b>
Nutri Asst Certifier I	\$15.68	\$15.69
Nutri Asst Certifier II (BA)	\$18.31	\$18.31
Nutritionist RD	\$20.92	\$25.50
WIC Clerk	\$15.08	\$14.50
BF Counselor	\$16.57	\$15.08

LETTER OF UNDERSTANDING  
OPEIU Local 8/ SEA MAR COMMUNITY HEALTH CENTERS

EXECUTED at Seattle, Washington this 31<sup>st</sup> day of August 2017.

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

**SEA MAR COMMUNITY HEALTH  
CENTERS**

By Diane Arnold  
Diane Arnold  
Union Representative

By Rogelio Riojas  
Rogelio Riojas  
CEO

By Shelby Mooney  
Shelby Mooney  
Union Representative

By Mary Bartolo  
Mary Bartolo  
Deputy Director

By Patrick Neville  
~~Patrick Neville~~  
~~Union Representative~~

By Valarie Peaphon  
Valarie Peaphon  
Union Representative

**LETTER OF UNDERSTANDING  
 BETWEEN  
 SEA MAR COMMUNITY HEALTH CENTERS  
 AND  
 OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION LOCAL NO. 8**

As of June 21, 2018, the Employer is eliminating the OPEIU Bargaining Unit Job Classification positions of Integration Specialist, Integration Specialist I, Integration Specialist II and Integration Specialist III and creating new OPEIU Bargaining Unit job classifications titled Integrated Mental Health Therapist II, Integrated Mental Health Therapist III, and Integrated Mental Health Therapist Licensed. This LOU addresses Care Coordination but not Care Management.

However, Sea Mar will endeavor to retain all employees from the former Integration Specialist classification.

Integration Specialists that meet the position requirements of the Integrated Mental Health Therapist classifications will be transferred into the new position. These employees will not have to serve a probation or trial period. Sea Mar will provide Integration Mental Health Therapists with clinical supervision. These employees will be placed on the higher pay scale at the same increment step they previously held and will receive the pay increase immediately.

The pay scales for the newly created positions are as follows:

Classifications	Base	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7
Integrated Mental Health Therapist II	22.89	23.35	23.81	24.29	24.78	25.27	25.78	26.30
Integrated Mental Health Therapist III	26.01	26.53	27.06	27.60	28.15	28.72	29.29	29.88
Integrated Mental Health Therapist Licensed	28.09	28.65	29.23	29.81	30.41	31.01	31.63	32.26

Integration Specialists that are not qualified to become Integrated Mental Health Therapists will be transferred into available, comparable positions of their preference based on qualifications and seniority. If they transfer into a position that is lower paid, they will retain their higher pay and continue to receive four percent (4%) increases annually.

An employee promoted to a higher position shall be placed at the same increment step in the new positions as that held by the employee in his or her former position and receive such pay rate immediately.


A transferred employee shall be placed on a trial period for the first sixty (60) working days for full-time employees or ninety (90) calendar days for part-time employees after the transfer. In the event an employee does not successfully pass the trial period, the employee shall be offered the opportunity to take an open position for which the employee is qualified but shall not be

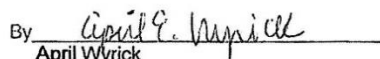
LETTER OF UNDERSTANDING  
OPEIU Local 8/ SEA MAR COMMUNITY HEALTH CENTERS

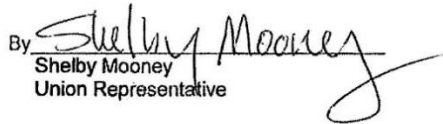
required to take a position outside the employee's work unit. If no job is available, the employee shall be placed on a recall list for a period of twelve (12) months, consistent with provisions of Section 6.6 of the Collective Bargaining Agreement.

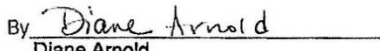
EXECUTED at Seattle, Washington this 21 <sup>June</sup> day of May 2018.

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


By   
Valarie Peaphon  
Union Representative

By   
April Wyrick  
Union Representative

By   
Shelby Mooney  
Union Representative

By   
Diane Arnold  
Union Representative

**SEA MAR COMMUNITY HEALTH  
CENTERS**

By   
Rogelio Riojas  
President and CEO

By   
Mary Bartolo  
Deputy Director

**RECEIVED**  
JUN 03 2019  
O.P.E.I.U. LOCAL 8

LETTER OF UNDERSTANDING  
BETWEEN  
SEA MAR COMMUNITY HEALTH CENTERS  
AND  
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION LOCAL 8  
Regarding School-Based Schedules for Child and Family MHT's

Reason: The demand for school-based services has increased significantly and continues to grow. School-based therapists at Sea Mar have high productivity during the months of the school year, but the productivity decreases during the summer months and in December when schools are closed for the holidays. Sea Mar is establishing a 10-month schedule for eligible school-based therapists. This schedule is strictly voluntary. Only employees – new or current – who express an interest and are eligible will adopt the school-based schedule.

Eligibility: Employees must meet the following eligibility requirements to work on a school-based schedule:

1. Must work in schools at least three days of the week. Any time not spent in the schools will be in Sea Mar clinic seeing child and adult clients on their caseloads.
2. Must meet current productivity expectation (if current employee) and must maintain productivity in the school-based position (see below).
3. Must have a good record. Must not have progressive discipline or a performance improvement plan in place for the last 6 months.

Implementation:

1. FTE – Employees with this schedule will be 0.83333 FTE. They will not work during the months of July and August.
2. Rate of Pay – The salary is the Child & Family Therapist annual salary, prorated to 0.83333 FTE. Employees will be paid 10 months a year.
3. Benefits – Employees will receive medical benefits throughout the year, including the months they do not work. PTO will accrue on hours worked. Any holidays that fall within July and August will not be paid. All other holidays will be paid at a rate of 7.6 hours per holiday.
4. Productivity – The productivity expectation for employees with this schedule is 850 encounters per year. (The annual productivity expectation for current BH providers is 920 encounters). The productivity expectation decreased by 70 encounters because 70 is the approximate number of encounters that school-based therapists produced in July and August 2018.

Note: This agreement is for a 12-month period – July 2019 through June 2020 and will be reviewed annually to determine whether to add or reduce staff on this schedule. Any staff member who does not meet at least 95% of the productivity for school-based therapist of 850 encounters is not eligible to continue the school-based schedule.

Letter of Understanding  
OPEIU Local 8/ Sea Mar Community Health Centers


EXECUTED in Seattle, Washington this 30th day of May 2019.

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

**SEA MAR COMMUNITY HEALTH CENTERS**

By   
Diane Arnold, Union Representative

By   
Rogelio Riojas, Executive Director

By   
Shelby Mooney, Union Representative

By   
Valarie Peaphon, Union Representative

By   
Erin Adamson, Union Representative

p:\contract\LOU\la\Sea Mar School-Based Therapist 5.22.19.doc  
psiel#1239/afl-cio



**Health Center OPEIU Wage Scale**

March 26, 2023 to March 23, 2024

Version as of 4/28/23

Classification	Base	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7
Admin Assistant	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Art Therapist	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
BCHP	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Biller Trainee	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Billing Reimbursement Analyst	23.58	24.05	24.53	25.02	25.52	26.03	26.55	27.08
Billing Specialist II	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Billing Specialist III	21.12	21.54	21.97	22.41	22.86	23.31	23.78	24.25
Call Center Specialist	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Care Coordinator I (Med Asst)	21.24	21.66	22.10	22.54	22.99	23.45	23.92	24.40
Care Coordinator II (Bachelors or LPN)	21.97	22.41	22.86	23.31	23.78	24.26	24.74	25.24
Case Manager (Care Management)	21.12	21.54	21.97	22.41	22.86	23.31	23.78	24.25
Case Manager (Chemical Dependency)	24.72	25.21	25.72	26.23	26.76	27.29	27.84	28.40
Case Manager (Homeless)	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Case Manager (Mental Health)	20.60	21.01	21.43	21.86	22.30	22.74	23.20	23.66
Case Manager (PACT)	20.60	21.01	21.43	21.86	22.30	22.74	23.20	23.66
Case Manager (Housing)	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Case Manager (BH Housing)	21.53	21.96	22.40	22.84	23.30	23.77	24.24	24.73
Certified Coding Specialist I	23.49	23.96	24.44	24.93	25.43	25.94	26.46	26.99
Certified Coding Specialist II	24.46	24.95	25.45	25.96	26.48	27.01	27.55	28.10
Certified Coding Specialist III	25.99	26.51	27.04	27.58	28.13	28.69	29.27	29.85
Certified Diabetes Care Education Specialist (CDCES)*	34.10	34.79	35.48	36.19	36.91	37.65	38.41	39.17
Certified Diabetes Care Education Specialist (CDCES) Salary*	70,928.00	72,363.20	73,798.40	75,275.20	76,772.80	78,312.00	79,892.80	81,473.60
Childcare Driver	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Childcare Teacher	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Childcare Teacher II/ECEAP	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Citizenship ESL Instructor I	22.75	23.21	23.67	24.15	24.63	25.12	25.62	26.14
Citizenship ESL Instructor II	27.30	27.84	28.40	28.97	29.54	30.14	30.74	31.35
Client Advocate	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Client Advocate PCAP	23.11	23.58	24.05	24.53	25.02	25.52	26.03	26.55
Clinical Care Gap Support Specialist	24.76	25.26	25.76	26.28	26.80	27.34	27.89	28.44
Community Health Worker	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Community Health Worker - Pathways/MSS	21.12	21.54	21.97	22.41	22.86	23.31	23.78	24.25
Community Health Worker - Early Relational Development (MSS Only)	30.95	31.57	32.20	32.85	33.50	34.17	34.86	35.55
Community Resource Navigator	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Cook	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Crisis Intervention Specialist (CSNW Programs Only)	23.39	23.86	24.34	24.82	25.32	25.83	26.34	26.87
Crisis MHT II (CSNW Programs Only)	27.84	28.40	28.97	29.54	30.14	30.74	31.35	31.98
Crisis MHT III (CSNW Programs Only)	31.32	31.95	32.59	33.24	33.90	34.58	35.27	35.98
Crisis MHT Licensed (CSNW Programs Only)*	34.32	35.01	35.71	36.42	37.15	37.89	38.65	39.42
Crisis MHT Licensed (CSNW Programs Only) Salary*	71,385.60	72,820.80	74,276.80	75,753.60	77,272.00	78,811.20	80,392.00	81,993.60
Customer Service Rep	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Dental Assistant Trainee	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Dental Asst I	21.06	21.48	21.91	22.35	22.80	23.26	23.72	24.20
Dental Asst II	21.35	21.78	22.21	22.65	23.11	23.57	24.04	24.52
Dental Asst III	22.88	23.33	23.80	24.28	24.76	25.26	25.76	26.28
Designated Crisis Responder I (CSNW)*	34.32	35.01	35.71	36.42	37.15	37.89	38.65	39.42
Designated Crisis Responder I (CSNW) Salary*	71,385.60	72,820.80	74,276.80	75,753.60	77,272.00	78,811.20	80,392.00	81,993.60
Designated Crisis Responder II (CSNW)*	36.33	37.05	37.80	38.55	39.32	40.11	40.91	41.73
Designated Crisis Responder II (CSNW) Salary*	75,566.40	77,064.00	78,624.00	80,184.00	81,785.60	83,428.80	85,092.80	86,798.40
Education Specialist	27.30	27.84	28.40	28.97	29.54	30.14	30.74	31.35
Employment Specialist (PACT)	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Employment Specialist (FEP)	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Family Support Specialist	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Financial Specialist	20.60	21.01	21.43	21.86	22.30	22.74	23.20	23.66
Geropsych Social Worker MSW/Discharge Planner	28.43	29.00	29.58	30.17	30.77	31.39	32.01	32.65
Geropsych Mental Health Technician BA	23.09	23.55	24.03	24.51	25.00	25.50	26.01	26.53
Geropsych Nursing Assistant Certified	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Geropsych Certified Mental Health Inpatient Peer Counselor	19.33	19.72	20.11	20.52	20.93	21.35	21.77	22.21
Geropsych Cook	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Geropsych Housekeeping/Laundry Aide	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Geropsych Mental Health Therapist II	25.02	25.52	26.03	26.55	27.08	27.62	28.18	28.74
Group Life Counselor I	19.46	19.85	20.24	20.65	21.06	21.48	21.91	22.35
Group Life Counselor II	20.24	20.64	21.06	21.48	21.91	22.35	22.79	23.25
Group Life Counselor III	22.30	22.75	23.20	23.66	24.14	24.62	25.11	25.62
Group Life Counselor IV	24.36	24.85	25.34	25.85	26.37	26.89	27.43	27.98
Health Care Advocate	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Health Care Assistant	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Health Educator I (BA)	26.12	26.64	27.18	27.75	28.27	28.84	29.42	30.00
Health Educator II (RN/MA)	27.78	28.33	28.90	29.48	30.07	30.67	31.28	31.91
Health Information Management Clerk	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Home Health Aide	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Infant Case Manager	21.23	21.65	22.09	22.53	22.98	23.44	23.91	24.38
Integration Specialist I (BA)	25.75	26.27	26.79	27.33	27.87	28.43	29.00	29.58
Integration Specialist II (Masters)	27.81	28.37	28.93	29.51	30.10	30.70	31.32	31.94
LEAP Program Coordinator	25.75	26.27	26.79	27.33	27.87	28.43	29.00	29.58
LPN	30.70	31.32	31.94	32.58	33.24	33.90	34.58	35.27
Maintenance/Housekeeping II	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11

Classification	Base	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7
Maintenance/Housekeeping III	20.47	20.88	21.29	21.72	22.15	22.60	23.05	23.51
Maintenance/Construction III	22.70	23.16	23.62	24.09	24.57	25.06	25.57	26.08
Maintenance/Construction IV	25.83	26.35	26.88	27.41	27.96	28.52	29.09	29.67
Med Laboratory Tech	22.75	23.21	23.67	24.15	24.63	25.12	25.62	26.14
Med Technologist	25.76	26.28	26.80	27.34	27.88	28.44	29.01	29.59
Medical Assistant Certified	22.71	23.17	23.63	24.10	24.58	25.08	25.58	26.09
Medical Assistant Registered	21.50	21.93	22.36	22.81	23.27	23.73	24.21	24.69
Mental Health Therapist II (MA)	27.84	28.40	28.97	29.54	30.14	30.74	31.35	31.98
Mental Health Therapist III (MA+)	31.32	31.95	32.59	33.24	33.90	34.58	35.27	35.98
Mental Health Therapist Licensed*	34.32	35.01	35.71	36.42	37.15	37.89	38.65	39.42
Mental Health Therapist Licensed Salary*	71,384.77	72,812.46	74,268.71	75,754.09	77,269.17	78,814.55	80,390.84	81,998.66
MH + SUDP Dual License*	34.32	35.01	35.71	36.42	37.15	37.89	38.65	39.42
MH + SUDP Dual License Salary*	71,384.77	72,812.46	74,268.71	75,754.09	77,269.17	78,814.55	80,390.84	81,998.66
Integrated Mental Health Therapist II (MA)	27.84	28.40	28.97	29.54	30.14	30.74	31.35	31.98
Integrated Mental Health Therapist III (MA+)	31.32	31.95	32.59	33.24	33.90	34.58	35.27	35.98
Integrated Mental Health Therapist Licensed*	34.32	35.01	35.71	36.42	37.15	37.89	38.65	39.42
Integrated Mental Health Therapist Licensed Salary*	71,384.77	72,812.46	74,268.71	75,754.09	77,269.17	78,814.55	80,390.84	81,998.66
Child and Family Clinical Therapist Licensed*	34.32	35.01	35.71	36.42	37.15	37.89	38.65	39.42
Child and Family Clinical Therapist Licensed Salary*	71,384.77	72,812.46	74,268.71	75,754.09	77,269.17	78,814.55	80,390.84	81,998.66
Child and Family Clinical Therapist	31.32	31.95	32.59	33.24	33.90	34.58	35.27	35.98
MSS Social Services Specialist	26.12	26.64	27.18	27.72	28.27	28.84	29.42	30.00
MSS Social Services Specialist II (Masters)	27.30	27.84	28.40	28.97	29.54	30.14	30.74	31.35
Nursing Assistant Certified	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Nutritionist RD*	32.42	33.07	33.73	34.41	35.10	35.80	36.52	37.25
Nutritionist RD Salary*	67,442.75	68,791.61	70,167.44	71,570.79	73,002.20	74,462.25	75,951.49	77,470.52
OB Coordinator/Community Health Worker	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Outreach Worker	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Peer Counselor	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Pharmacy Assistant	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Pharmacy Technician	21.64	22.07	22.51	22.96	23.42	23.89	24.37	24.86
Phlebotomist	19.44	19.82	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33
Phlebotomist/X-ray Tech	19.76	20.15	20.55	20.96	21.38	21.81	22.25	22.69
PT Aide	21.50	21.93	22.36	22.81	23.27	23.73	24.21	24.69
Psychiatric Provider Aide	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Receptionist	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Referral Tracking Specialist	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Reproductive Cancer Patient Navigator	21.23	21.65	22.09	22.53	22.98	23.44	23.91	24.38
RN I (ADN)*	33.62	34.29	34.98	35.68	36.39	37.12	37.86	38.62
RN I (ADN) Salary*	69,927.94	71,326.49	72,753.02	74,208.09	75,692.25	77,206.09	78,750.21	80,325.22
RN II (BSN)*	38.56	39.33	40.12	40.92	41.74	42.58	43.43	44.30
RN II (BSN) Salary*	80,211.46	81,815.69	83,452.00	85,121.04	86,823.46	88,559.93	90,331.13	92,137.75
Senior Advocate	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Social Worker I	28.79	29.36	29.95	30.55	31.16	31.78	32.42	33.07
Social Worker II	30.49	31.10	31.72	32.35	33.00	33.66	34.33	35.02
SUDP II	26.27	26.79	27.33	27.87	28.43	29.00	29.58	30.17
SUDP III	28.37	28.93	29.51	30.10	30.70	31.32	31.94	32.58
Teacher - Special Ed/Inpatient	24.95	25.45	25.95	26.47	27.00	27.54	28.09	28.66
Teacher Certified/Inpatient	20.81	21.22	21.65	22.08	22.52	22.97	23.43	23.90
Treatment Attendant	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
Utilization Coordinator (RN)	26.52	27.05	27.59	28.15	28.71	29.28	29.87	30.47
Vaccine Confidence Coordinator	24.72	25.21	25.72	26.23	26.76	27.29	27.84	28.40
WIC Breastfeeding Peer Counselor	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
WIC Clerk	19.25	19.64	20.03	20.43	20.84	21.25	21.68	22.11
WIC Nutri Asst Certifier I	20.00	20.40	20.81	21.22	21.65	22.08	22.52	22.97
WIC Nutri Asst Certifier II (BA)	22.27	22.71	23.17	23.63	24.10	24.59	25.08	25.58
X-Ray Technician	20.81	21.22	21.65	22.08	22.52	22.97	23.43	23.90
X-Ray Technician II	23.67	24.14	24.63	25.12	25.62	26.13	26.66	27.19
Youth Guidance Specialist	21.24	21.66	22.10	22.54	22.99	23.45	23.92	24.40
Youth Re-Engagement Specialist	21.24	21.66	22.10	22.54	22.99	23.45	23.92	24.40

\*Highlighted positions are exempt, salaried positions. Payroll authorizations for these employees should reflect the annual salary amount, and new employees starting in these positions accrue 27 days PTO. All other positions are non-exempt, hourly positions. Payroll authorizations for these employees should reflect the hourly rate, and new employee starting in these positions accrue 24 days PTO. Employees at or beyond the top step of the wage scale receive a 3% COLA and a 2% anniversary at the same time as COLA increases.

**Health Center OPEIU Wage Scale**

March 24, 2024 to March 22, 2025

Version as of 4/28/23

<b>Classification</b>	<b>Base</b>	<b>Step 1</b>	<b>Step 2</b>	<b>Step 3</b>	<b>Step 4</b>	<b>Step 5</b>	<b>Step 6</b>	<b>Step 7</b>
Admin Assistant	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Art Therapist	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
BCHP	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Biller Trainee	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Billing Reimbursement Analyst	24.29	24.77	25.27	25.77	26.29	26.82	27.35	27.90
Billing Specialist II	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Billing Specialist III	21.75	22.19	22.63	23.09	23.55	24.02	24.50	24.99
Call Center Specialist	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Care Coordinator I (Med Asst)	21.88	22.31	22.76	23.22	23.68	24.15	24.64	25.13
Care Coordinator II (Bachelors or LPN)	22.63	23.08	23.54	24.01	24.49	24.98	25.48	25.99
Case Manager (Care Management)	21.75	22.19	22.63	23.09	23.55	24.02	24.50	24.99
Case Manager (Chemical Dependency)	25.46	25.97	26.49	27.02	27.56	28.11	28.67	29.25
Case Manager (Homeless)	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Case Manager (Mental Health)	21.22	21.64	22.08	22.52	22.97	23.43	23.89	24.37
Case Manager (PACT)	21.22	21.64	22.08	22.52	22.97	23.43	23.89	24.37
Case Manager (Housing)	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Case Manager (BH Housing)	22.18	22.62	23.07	23.53	24.00	24.48	24.97	25.47
Certified Coding Specialist I	24.19	24.68	25.17	25.68	26.19	26.71	27.25	27.79
Certified Coding Specialist II	25.19	25.70	26.21	26.74	27.27	27.82	28.37	28.94
Certified Coding Specialist III	26.77	27.31	27.85	28.41	28.98	29.56	30.15	30.75
Certified Diabetes Care Education Specialist (CDCES)*	35.12	35.83	36.54	37.27	38.02	38.78	39.55	40.35
Certified Diabetes Care Education Specialist (CDCES) Salary*	73,055.84	74,516.96	76,007.30	77,527.44	79,077.99	80,659.55	82,272.74	83,918.20
Childcare Driver	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Childcare Teacher	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Childcare Teacher II/ECEAP	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Citizenship ESL Instructor I	23.43	23.90	24.38	24.87	25.36	25.87	26.39	26.92
Citizenship ESL Instructor II	28.12	28.68	29.26	29.84	30.44	31.05	31.67	32.30
Client Advocate	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Client Advocate PCAP	23.80	24.28	24.76	25.26	25.77	26.28	26.81	27.34
Clinical Care Gap Support Specialist	25.50	26.01	26.53	27.06	27.61	28.16	28.72	29.29
Community Health Worker	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Community Health Worker - Pathways/MSS	21.75	22.19	22.63	23.09	23.55	24.02	24.50	24.99
Community Health Worker - Early Relational Development (MSS Only)	31.88	32.52	33.17	33.83	34.51	35.20	35.90	36.62
Community Resource Navigator	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Cook	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Crisis Intervention Specialist (CSNW Programs Only)	24.09	24.57	25.07	25.57	26.08	26.60	27.13	27.67
Crisis MHT II (CSNW Programs Only)	28.68	29.25	29.83	30.43	31.04	31.66	32.29	32.94
Crisis MHT III (CSNW Programs Only)	32.26	32.90	33.56	34.23	34.92	35.62	36.33	37.06
Crisis MHT Licensed (CSNW Programs Only)*	35.35	36.06	36.78	37.51	38.26	39.03	39.81	40.61
Crisis MHT Licensed (CSNW Programs Only) Salary*	73,527.17	74,997.71	76,497.67	78,027.62	79,588.17	81,179.93	82,803.53	84,459.60
Customer Service Rep	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Dental Assistant Trainee	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Dental Asst I	21.69	22.13	22.57	23.02	23.48	23.95	24.43	24.92
Dental Asst II	21.99	22.43	22.88	23.34	23.80	24.28	24.76	25.26
Dental Asst III	23.57	24.04	24.52	25.01	25.51	26.02	26.54	27.07
Designated Crisis Responder I (CSNW)*	35.35	36.06	36.78	37.51	38.26	39.03	39.81	40.61
Designated Crisis Responder I (CSNW) Salary*	73,527.17	74,997.71	76,497.67	78,027.62	79,588.17	81,179.93	82,803.53	84,459.60
Designated Crisis Responder II (CSNW)*	37.42	38.17	38.93	39.71	40.50	41.31	42.14	42.98
Designated Crisis Responder II (CSNW) Salary*	77,833.39	79,390.06	80,977.86	82,597.42	84,249.37	85,934.35	87,653.04	89,406.10
Education Specialist	28.12	28.68	29.26	29.84	30.44	31.05	31.67	32.30
Employment Specialist (PACT)	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Employment Specialist (FEP)	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Family Support Specialist	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Financial Specialist	21.22	21.64	22.08	22.52	22.97	23.43	23.89	24.37
Geropsych Social Worker MSW/Discharge Planner	29.28	29.87	30.47	31.08	31.70	32.33	32.98	33.64
Geropsych Mental Health Technician BA	23.78	24.26	24.74	25.24	25.74	26.26	26.78	27.32
Geropsych Nursing Assistant Certified	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Geropsych Certified Mental Health Inpatient Peer Counselor	19.91	20.31	20.71	21.13	21.55	21.98	22.42	22.87
Geropsych Cook	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Geropsych Housekeeping/Laundry Aide	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Geropsych Mental Health Therapist II	25.77	26.29	26.81	27.35	27.89	28.45	29.02	29.60
Group Life Counselor I	20.04	20.44	20.85	21.27	21.70	22.13	22.57	23.02
Group Life Counselor II	20.85	21.26	21.69	22.12	22.57	23.02	23.48	23.95
Group Life Counselor III	22.97	23.43	23.90	24.37	24.86	25.36	25.87	26.38
Group Life Counselor IV	25.09	25.59	26.10	26.63	27.16	27.70	28.26	28.82
Health Care Advocate	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Health Care Assistant	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Health Educator I (BA)	26.90	27.44	27.99	28.55	29.12	29.70	30.30	30.90
Health Educator II (RN/MA)	28.61	29.19	29.77	30.36	30.97	31.59	32.22	32.87
Health Information Management Clerk	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Home Health Aide	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Infant Case Manager	21.87	22.30	22.75	23.20	23.67	24.14	24.62	25.12
Integration Specialist I (BA)	26.52	27.05	27.59	28.15	28.71	29.28	29.87	30.47
Integration Specialist II (Masters)	28.64	29.22	29.80	30.40	31.01	31.63	32.26	32.90
LEAP Program Coordinator	26.52	27.05	27.59	28.15	28.71	29.28	29.87	30.47
LPN	31.63	32.26	32.90	33.56	34.23	34.92	35.62	36.33
Maintenance/Housekeeping II	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78

Classification	Base	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7
Maintenance/Housekeeping III	21.08	21.50	21.93	22.37	22.82	23.27	23.74	24.21
Maintenance/Construction III	23.38	23.85	24.33	24.81	25.31	25.82	26.33	26.86
Maintenance/Construction IV	26.61	27.14	27.68	28.24	28.80	29.38	29.96	30.56
Med Laboratory Tech	23.44	23.90	24.38	24.87	25.37	25.87	26.39	26.92
Med Technologist	26.53	27.06	27.61	28.16	28.72	29.29	29.88	30.48
Medical Assistant Certified	23.39	23.86	24.34	24.82	25.32	25.83	26.34	26.87
Medical Assistant Registered	22.14	22.58	23.04	23.50	23.97	24.45	24.93	25.43
Mental Health Therapist II (MA)	28.68	29.25	29.83	30.43	31.04	31.66	32.29	32.94
Mental Health Therapist III (MA+)	32.26	32.91	33.57	34.24	34.92	35.62	36.33	37.06
Mental Health Therapist Licensed*	35.35	36.06	36.78	37.51	38.26	39.03	39.81	40.61
Mental Health Therapist Licensed Salary*	73,526.31	74,996.84	76,496.77	78,026.71	79,587.24	81,178.99	82,802.57	84,458.62
MH + SUDP Dual License*	35.35	36.06	36.78	37.51	38.26	39.03	39.81	40.61
MH + SUDP Dual License Salary*	73,526.31	74,996.84	76,496.77	78,026.71	79,587.24	81,178.99	82,802.57	84,458.62
Integrated Mental Health Therapist II (MA)	28.68	29.25	29.83	30.43	31.04	31.66	32.29	32.94
Integrated Mental Health Therapist III (MA+)	32.26	32.91	33.57	34.24	34.92	35.62	36.33	37.06
Integrated Mental Health Therapist Licensed*	35.35	36.06	36.78	37.51	38.26	39.03	39.81	40.61
Integrated Mental Health Therapist Licensed Salary*	73,526.31	74,996.84	76,496.77	78,026.71	79,587.24	81,178.99	82,802.57	84,458.62
Child and Family Clinical Therapist Licensed*	35.35	36.06	36.78	37.51	38.26	39.03	39.81	40.61
Child and Family Clinical Therapist Licensed Salary*	73,526.31	74,996.84	76,496.77	78,026.71	79,587.24	81,178.99	82,802.57	84,458.62
Child and Family Clinical Therapist	32.26	32.91	33.57	34.24	34.92	35.62	36.33	37.06
MSS Social Services Specialist	26.90	27.44	27.99	28.55	29.12	29.70	30.30	30.90
MSS Social Services Specialist II (Masters)	28.11	28.68	29.25	29.83	30.43	31.04	31.66	32.29
Nursing Assistant Certified	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Nutritionist RD*	33.40	34.07	34.75	35.44	36.15	36.87	37.61	38.36
Nutritionist RD Salary*	69,466.03	70,855.36	72,272.46	73,717.91	75,192.27	76,696.12	78,230.04	79,794.64
OB Coordinator/Community Health Worker	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Outreach Worker	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Peer Counselor	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Pharmacy Assistant	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Pharmacy Technician	22.29	22.74	23.19	23.65	24.13	24.61	25.10	25.60
Phlebotomist	20.02	20.42	20.83	21.24	21.67	22.10	22.54	23.00
Phlebotomist/X-ray Tech	20.35	20.76	21.17	21.59	22.03	22.47	22.92	23.37
PT Aide	22.14	22.58	23.04	23.50	23.97	24.45	24.93	25.43
Psychiatric Provider Aide	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Receptionist	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Referral Tracking Specialist	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Reproductive Cancer Patient Navigator	21.87	22.30	22.75	23.20	23.67	24.14	24.62	25.12
RN I (ADN)*	34.63	35.32	36.03	36.75	37.48	38.23	39.00	39.78
RN I (ADN) Salary*	72,025.77	73,466.29	74,935.62	76,434.33	77,963.01	79,522.27	81,112.72	82,734.97
RN II (BSN)*	39.72	40.51	41.32	42.15	42.99	43.85	44.73	45.63
RN II (BSN) Salary*	82,617.80	84,270.16	85,955.56	87,674.67	89,428.16	91,216.73	93,041.06	94,901.88
Senior Advocate	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Social Worker I	29.65	30.25	30.85	31.47	32.10	32.74	33.39	34.06
Social Worker II	31.40	32.03	32.67	33.32	33.99	34.67	35.36	36.07
SUDP II	27.05	27.59	28.15	28.71	29.28	29.87	30.47	31.08
SUDP III	29.22	29.80	30.40	31.01	31.63	32.26	32.90	33.56
Teacher - Special Ed/Inpatient	25.69	26.21	26.73	27.27	27.81	28.37	28.94	29.52
Teacher Certified/Inpatient	21.43	21.86	22.30	22.74	23.20	23.66	24.13	24.62
Treatment Attendant	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
Utilization Coordinator (RN)	27.32	27.86	28.42	28.99	29.57	30.16	30.76	31.38
Vaccine Confidence Coordinator	25.46	25.97	26.49	27.02	27.56	28.11	28.67	29.25
WIC Breastfeeding Peer Counselor	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
WIC Clerk	19.83	20.22	20.63	21.04	21.46	21.89	22.33	22.78
WIC Nutri Asst Certifier I	20.60	21.01	21.43	21.86	22.30	22.74	23.20	23.66
WIC Nutri Asst Certifier II (BA)	22.94	23.40	23.86	24.34	24.83	25.32	25.83	26.35
X-Ray Technician	21.43	21.86	22.30	22.74	23.20	23.66	24.13	24.62
X-Ray Technician II	24.38	24.87	25.36	25.87	26.39	26.92	27.46	28.00
Youth Guidance Specialist	21.88	22.31	22.76	23.21	23.68	24.15	24.64	25.13
Youth Re-Engagement Specialist	21.88	22.31	22.76	23.21	23.68	24.15	24.64	25.13

\*Highlighted positions are exempt, salaried positions. Payroll authorizations for these employees should reflect the annual salary amount, and new employees starting in these positions accrue 27 days PTO. All other positions are non-exempt, hourly positions. Payroll authorizations for these employees should reflect the hourly rate, and new employee starting in these positions accrue 24 days PTO. Employees at or beyond the top step of the wage scale receive a 3% COLA and a 2% anniversary at the same time as COLA increases.

**Health Center OPEIU Wage Scale - Original**

March 23, 2025 to March 31, 2026

Version as of 4/28/23

<b>Classification</b>	<b>Base</b>	<b>Step 1</b>	<b>Step 2</b>	<b>Step 3</b>	<b>Step 4</b>	<b>Step 5</b>	<b>Step 6</b>	<b>Step 7</b>
Admin Assistant	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Art Therapist	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
BCHP	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Biller Trainee	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Billing Reimbursement Analyst	25.02	25.52	26.03	26.55	27.08	27.62	28.17	28.74
Billing Specialist II	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Billing Specialist III	22.41	22.85	23.31	23.78	24.25	24.74	25.23	25.74
Call Center Specialist	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Care Coordinator I (Med Asst)	22.53	22.98	23.44	23.91	24.39	24.88	25.38	25.88
Care Coordinator II (Bachelors or LPN)	23.31	23.77	24.25	24.73	25.23	25.73	26.25	26.77
Case Manager (Care Management)	22.41	22.85	23.31	23.78	24.25	24.74	25.23	25.74
Case Manager (Chemical Dependency)	26.23	26.75	27.28	27.83	28.39	28.96	29.53	30.12
Case Manager (Homeless)	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Case Manager (Mental Health)	21.85	22.29	22.74	23.19	23.66	24.13	24.61	25.10
Case Manager (PACT)	21.85	22.29	22.74	23.19	23.66	24.13	24.61	25.10
Case Manager (Housing)	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Case Manager (BH Housing)	22.84	23.30	23.76	24.24	24.72	25.22	25.72	26.24
Certified Coding Specialist I	24.92	25.42	25.93	26.45	26.97	27.51	28.06	28.63
Certified Coding Specialist II	25.95	26.47	27.00	27.54	28.09	28.65	29.22	29.81
Certified Coding Specialist III	27.57	28.12	28.69	29.26	29.85	30.44	31.05	31.67
Certified Diabetes Care Education Specialist (CDCES)*	36.18	36.90	37.64	38.39	39.16	39.94	40.74	41.56
Certified Diabetes Care Education Specialist (CDCES) Salary*	75,247.52	76,752.47	78,287.51	79,853.27	81,450.33	83,079.34	84,740.92	86,435.74
Childcare Driver	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Childcare Teacher	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Childcare Teacher II/ECEAP	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Citizenship ESL Instructor I	24.14	24.62	25.11	25.61	26.13	26.65	27.18	27.72
Citizenship ESL Instructor II	28.96	29.54	30.13	30.74	31.35	31.98	32.62	33.27
Client Advocate	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Client Advocate PCAP	24.52	25.01	25.51	26.02	26.54	27.07	27.61	28.16
Clinical Care Gap Support Specialist	26.27	26.79	27.33	27.88	28.43	29.00	29.58	30.17
Community Health Worker	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Community Health Worker - Pathways/MSS	22.41	22.85	23.31	23.78	24.25	24.74	25.23	25.74
Community Health Worker - Early Relational Development (MSS Only)	32.83	33.49	34.16	34.84	35.54	36.25	36.98	37.72
Community Resource Navigator	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Cook	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Crisis Intervention Specialist (CSNW Programs Only)	24.81	25.31	25.82	26.33	26.86	27.40	27.95	28.50
Crisis MHT II (CSNW Programs Only)	29.54	30.13	30.73	31.34	31.97	32.61	33.26	33.93
Crisis MHT III (CSNW Programs Only)	33.23	33.89	34.57	35.26	35.97	36.69	37.42	38.17
Crisis MHT Licensed (CSNW Programs Only)*	36.41	37.14	37.88	38.64	39.41	40.20	41.00	41.82
Crisis MHT Licensed (CSNW Programs Only) Salary*	75,732.98	77,247.64	78,792.60	80,368.45	81,975.82	83,615.33	85,287.64	86,993.39
Customer Service Rep	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Dental Assistant Trainee	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Dental Asst I	22.34	22.79	23.25	23.71	24.18	24.67	25.16	25.66
Dental Asst II	22.65	23.10	23.57	24.04	24.52	25.01	25.51	26.02
Dental Asst III	24.27	24.76	25.25	25.76	26.27	26.80	27.34	27.88
Designated Crisis Responder I (CSNW)*	36.41	37.14	37.88	38.64	39.41	40.20	41.00	41.82
Designated Crisis Responder I (CSNW) Salary*	75,732.98	77,247.64	78,792.60	80,368.45	81,975.82	83,615.33	85,287.64	86,993.39
Designated Crisis Responder II (CSNW)*	38.54	39.31	40.10	40.90	41.72	42.55	43.41	44.27
Designated Crisis Responder II (CSNW) Salary*	80,168.39	81,771.76	83,407.20	85,075.34	86,776.85	88,512.38	90,282.63	92,088.28
Education Specialist	28.96	29.54	30.13	30.74	31.35	31.98	32.62	33.27
Employment Specialist (PACT)	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Employment Specialist (FEP)	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Family Support Specialist	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Financial Specialist	21.85	22.29	22.74	23.19	23.66	24.13	24.61	25.10
Geropsych Social Worker MSW/Discharge Planner	30.16	30.76	31.38	32.01	32.65	33.30	33.97	34.65
Geropsych Mental Health Technician BA	24.50	24.99	25.49	26.00	26.52	27.05	27.59	28.14
Geropsych Nursing Assistant Certified	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Geropsych Certified Mental Health Inpatient Peer Counselor	20.51	20.92	21.34	21.76	22.20	22.64	23.09	23.56
Geropsych Cook	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Geropsych Housekeeping/Laundry Aide	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Geropsych Mental Health Therapist II	26.54	27.07	27.62	28.17	28.73	29.31	29.89	30.49
Group Life Counselor I	20.65	21.06	21.48	21.91	22.35	22.79	23.25	23.71
Group Life Counselor II	21.47	21.90	22.34	22.79	23.24	23.71	24.18	24.67
Group Life Counselor III	23.66	24.13	24.61	25.11	25.61	26.12	26.64	27.18
Group Life Counselor IV	25.84	26.36	26.89	27.43	27.97	28.53	29.10	29.69
Health Care Advocate	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Health Care Assistant	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Health Educator I (BA)	27.71	28.26	28.83	29.41	29.99	30.59	31.21	31.83
Health Educator II (RN/MA)	29.47	30.06	30.66	31.28	31.90	32.54	33.19	33.85
Health Information Management Clerk	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Home Health Aide	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Infant Case Manager	22.52	22.97	23.43	23.90	24.38	24.87	25.36	25.87
Integration Specialist I (BA)	27.32	27.86	28.42	28.99	29.57	30.16	30.76	31.38
Integration Specialist II (Masters)	29.50	30.09	30.70	31.31	31.94	32.57	33.23	33.89
LEAP Program Coordinator	27.32	27.86	28.42	28.99	29.57	30.16	30.76	31.38
LPN	32.57	33.23	33.89	34.57	35.26	35.96	36.68	37.42
Maintenance/Housekeeping II	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46

Classification	Base	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7
Maintenance/Housekeeping III	21.71	22.15	22.59	23.04	23.50	23.97	24.45	24.94
Maintenance/Construction III	24.08	24.57	25.06	25.56	26.07	26.59	27.12	27.66
Maintenance/Construction IV	27.41	27.95	28.51	29.08	29.66	30.26	30.86	31.48
Med Laboratory Tech	24.14	24.62	25.11	25.62	26.13	26.65	27.18	27.73
Med Technologist	27.33	27.88	28.43	29.00	29.58	30.17	30.78	31.39
Medical Assistant Certified	24.09	24.58	25.07	25.57	26.08	26.60	27.13	27.68
Medical Assistant Registered	22.81	23.26	23.73	24.20	24.69	25.18	25.68	26.20
Mental Health Therapist II (MA)	29.54	30.13	30.73	31.34	31.97	32.61	33.26	33.93
Mental Health Therapist III (MA+)	33.23	33.89	34.57	35.26	35.97	36.69	37.42	38.17
Mental Health Therapist Licensed*	36.41	37.14	37.88	38.64	39.41	40.20	41.00	41.82
Mental Health Therapist Licensed Salary*	75,732.10	77,246.74	78,791.68	80,367.51	81,974.86	83,614.36	85,286.65	86,992.38
MH + SUDP Dual License*	36.41	37.14	37.88	38.64	39.41	40.20	41.00	41.82
MH + SUDP Dual License Salary*	75,732.10	77,246.74	78,791.68	80,367.51	81,974.86	83,614.36	85,286.65	86,992.38
Integrated Mental Health Therapist II (MA)	29.54	30.13	30.73	31.34	31.97	32.61	33.26	33.93
Integrated Mental Health Therapist III (MA+)	33.23	33.89	34.57	35.26	35.97	36.69	37.42	38.17
Integrated Mental Health Therapist Licensed*	36.41	37.14	37.88	38.64	39.41	40.20	41.00	41.82
Integrated Mental Health Therapist Licensed Salary*	75,732.10	77,246.74	78,791.68	80,367.51	81,974.86	83,614.36	85,286.65	86,992.38
Child and Family Clinical Therapist Licensed*	36.41	37.14	37.88	38.64	39.41	40.20	41.00	41.82
Child and Family Clinical Therapist Licensed Salary*	75,732.10	77,246.74	78,791.68	80,367.51	81,974.86	83,614.36	85,286.65	86,992.38
Child and Family Clinical Therapist	33.23	33.89	34.57	35.26	35.97	36.69	37.42	38.17
MSS Social Services Specialist	27.71	28.27	28.83	29.41	30.00	30.60	31.21	31.83
MSS Social Services Specialist II (Masters)	28.96	29.54	30.13	30.73	31.34	31.97	32.61	33.26
Nursing Assistant Certified	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Nutritionist RD*	34.40	35.09	35.79	36.50	37.23	37.98	38.74	39.51
Nutritionist RD Salary*	71,550.02	72,981.02	74,440.64	75,929.45	77,448.04	78,997.00	80,576.94	82,188.48
OB Coordinator/Community Health Worker	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Outreach Worker	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Peer Counselor	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Pharmacy Assistant	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Pharmacy Technician	22.96	23.42	23.89	24.36	24.85	25.35	25.85	26.37
Phlebotomist	20.62	21.03	21.45	21.88	22.32	22.77	23.22	23.69
Phlebotomist/X-ray Tech	20.96	21.38	21.81	22.24	22.69	23.14	23.60	24.07
PT Aide	22.81	23.26	23.73	24.20	24.69	25.18	25.68	26.20
Psychiatric Provider Aide	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Receptionist	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Referral Tracking Specialist	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Reproductive Cancer Patient Navigator	22.52	22.97	23.43	23.90	24.38	24.87	25.36	25.87
RN I (ADN)*	35.67	36.38	37.11	37.85	38.61	39.38	40.17	40.97
RN I (ADN) Salary*	74,186.55	75,670.28	77,183.68	78,727.36	80,301.90	81,907.94	83,546.10	85,217.02
RN II (BSN)*	40.91	41.73	42.56	43.42	44.28	45.17	46.07	46.99
RN II (BSN) Salary*	85,096.33	86,798.26	88,534.23	90,304.91	92,111.01	93,953.23	95,832.29	97,748.94
Senior Advocate	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Social Worker I	30.54	31.15	31.78	32.41	33.06	33.72	34.39	35.08
Social Worker II	32.34	32.99	33.65	34.32	35.01	35.71	36.43	37.15
SUDP II	27.86	28.42	28.99	29.57	30.16	30.76	31.38	32.01
SUDP III	30.09	30.70	31.31	31.94	32.57	33.23	33.89	34.57
Teacher - Special Ed/Inpatient	26.47	27.00	27.54	28.09	28.65	29.22	29.80	30.40
Teacher Certified/Inpatient	22.07	22.51	22.96	23.42	23.89	24.37	24.86	25.36
Treatment Attendant	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
Utilization Coordinator (RN)	28.14	28.70	29.27	29.86	30.46	31.07	31.69	32.32
Vaccine Confidence Coordinator	26.23	26.75	27.28	27.83	28.39	28.96	29.53	30.12
WIC Breastfeeding Peer Counselor	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
WIC Clerk	20.42	20.83	21.25	21.67	22.11	22.55	23.00	23.46
WIC Nutri Asst Certifier I	21.22	21.64	22.08	22.52	22.97	23.43	23.89	24.37
WIC Nutri Asst Certifier II (BA)	23.62	24.10	24.58	25.07	25.57	26.08	26.61	27.14
X-Ray Technician	22.07	22.51	22.96	23.42	23.89	24.37	24.86	25.36
X-Ray Technician II	25.11	25.61	26.13	26.65	27.18	27.72	28.28	28.84
Youth Guidance Specialist	22.53	22.98	23.44	23.91	24.39	24.88	25.37	25.88
Youth Re-Engagement Specialist	22.53	22.98	23.44	23.91	24.39	24.88	25.37	25.88

\*Highlighted positions are exempt, salaried positions. Payroll authorizations for these employees should reflect the annual salary amount, and new employees starting in these positions accrue 27 days PTO. All other positions are non-exempt, hourly positions. Payroll authorizations for these employees should reflect the hourly rate, and new employee starting in these positions accrue 24 days PTO. Employees at or beyond the top step of the wage scale receive a 3% COLA and a 2% anniversary at the same time as COLA increases.