

## Resumen de los artículos modificados

Este resumen se elabora para facilitar su consulta. En caso de conflicto entre este resumen y el Acuerdo provisional, prevalecerá el Acuerdo provisional.

<b>Nombre y número del artículo modificado</b>	<b>Consecuencia de los cambios</b>
01 – Reconocimiento	Si Consumer Direct of Washington (CDWA) adquiere nuevas empresas que presten servicios de atención domiciliaria en el Estado de Washington, los cuidadores de estas empresas estarán cubiertos por este acuerdo de negociación colectiva y CDWA negociará los efectos.
02 – Derechos de la Unión	<p>CDWA informará a los nuevos empleados sobre la orientación programada por la Unión basándose en la información proporcionada por la Unión. CDWA proporcionará mensualmente a la Unión el calendario de citas comunitarias en persona.</p> <p>Los representantes de la Unión podrán acudir a la ubicación de las citas comunitarias y hablar con los cuidadores antes o después de sus citas con previo aviso a CDWA y sin causar una interrupción en el proceso de contratación ni afectar al horario de trabajo de los cuidadores.</p> <p>Si CDWA imparte el entrenamiento sobre orientación y seguridad a través de un video incluirá un video de 10 minutos proporcionado por la Unión.</p> <p>Si los materiales de orientación se proporcionan por vía electrónica, CDWA incluirá las solicitudes y materiales de membresía de la Unión también por esta vía.</p>
03 – Derechos del Empleador	CDWA operará de acuerdo con sus responsabilidades contractuales con el Estado de Washington. Se ha eliminado la referencia al registro de remisión de proveedor individual (IP), ya que no se aplica a CDWA. También se han eliminado las obligaciones estatutarias que se aplicaban al Estado.
04 – Membresía de la Unión y Deducción de Cuotas, Contribuciones y Tarifas	<p>Los empleados contratados después del 1.º de julio del 2023 deben, dentro de los 30 días siguientes a su fecha de Autorización para empezar a trabajar, pagar a la Unión, como condición de empleo, bien sea la totalidad de las cuotas mensuales de afiliación o las tarifas equivalentes a su parte proporcional respecto a los costos de la negociación colectiva, el cumplimiento del contrato y las actividades relacionadas. A partir del 1.º de junio del 2023, CDWA proporcionará a la Unión la fecha de Autorización para proporcionar atención a cada nuevo empleado.</p> <p>Si CDWA utiliza un sistema electrónico para la contratación, proporcionará un medio para que los nuevos empleados firmen electrónicamente las tarjetas de membresía o un formulario de descuento de nómina para personas que no sean miembros y autoricen las deducciones automáticas de cuotas o tarifas.</p> <p>CDWA informará a los nuevos empleados que, si deciden que no se les realice una deducción automática de las cuotas o tarifas equivalentes a su parte proporcional respecto a los costos de la negociación colectiva, el</p>

	<p>cumplimiento del contrato y las actividades relacionadas, serán responsables de efectuar sus pagos directamente a la Unión.</p> <p>La Unión informará a CDWA de cualquier trabajador que se haya negado a firmar una tarjeta de membresía o un formulario de descuento de nómina para personas que no sean miembros y no haya dispuesto pagar directamente a la Unión en un plazo de 30 días a partir de su fecha de Autorización para proporcionar atención.</p> <p>Los trabajadores que tengan una objeción religiosa sincera con respecto a realizar pagos a la Unión deberán acordar con la Unión realizar pagos alternativos a una organización benéfica no laboral. En el artículo 4 se incluye una lista de estas organizaciones.</p>
05 – Información de la Unidad de Negociación	<p>La información proporcionada a la Unión para cada período de nómina incluirá la fecha de contratación, la fecha de Autorización para proporcionar atención y el pago de horas extras. Las partes se reunirán y trabajarán para conciliar problemas dentro de los 5 días siguientes a la recepción de los archivos, cuando sea posible, e intercambiarán datos de referencia trimestralmente. CDWA acuerda solo divulgar información personal del proveedor a un tercero en circunstancias específicas limitadas y con disposiciones que exijan al tercero mantener la confidencialidad de la información. CDWA informará a la Unión sobre las peticiones de divulgación de información de los proveedores.</p>
06 – Elaboración del Acuerdo	<p>CDWA acuerda compartir con la Unión el costo de impresión, distribución y traducción de este contrato a diez idiomas. El costo para CDWA no superará los \$18,000 durante la vigencia de este contrato.</p>
07 – Resolución de Reclamos y Controversias	<p>CDWA y la Unión seguirán intentando resolver los problemas de manera informal. Estos casos informales no se convertirán automáticamente en parte de un reclamo formal a menos que se presente por escrito dicho reclamo. La Unión tiene hasta 45 días calendario a partir de la fecha en que se produjo un incidente para participar en la resolución informal de problemas y 45 días adicionales para presentar un reclamo formal por escrito. CDWA dispondrá de 21 días calendario para responder a un reclamo por escrito.</p>
08 – Compensación	<p>Salarios: A partir del 1.º de julio del 2023, los cuidadores serán colocados en un escalón basado en su total de horas trabajadas como IP tanto para el Estado como para CDWA calculadas retroactivamente hasta el 1.º de julio del 2005, y hasta su fecha de contratación por CDWA. CDWA deberá conservar un registro de todas las horas de IP hasta el 1.º de julio del 2005. CDWA informará a los nuevos empleados de la posibilidad de recibir crédito por trabajos anteriores en agencias de atención domiciliaria con carácter retroactivo hasta el 1.º de julio del 2017, y proporcionará instrucciones sobre cómo presentar las pruebas. No habrá fecha límite para proporcionar esta información. CDWA acreditará estas horas 10 días después de que el cuidador presente las pruebas requeridas. El pago del crédito adicional no será retroactivo y entrará en vigor el período de pago siguiente a la petición del cuidador de acreditar las horas adicionales. Se añadió una cláusula para aclarar la intención de las partes de que el diferencial de \$0.25 es para los cursos de entrenamiento avanzado que se</p>

	<p>ofrecieron antes del 31 de diciembre del 2016. El diferencial para el entrenamiento avanzado después de esa fecha sigue siendo de \$0.75.</p> <p>Reembolso de millas: Las millas se reembolsarán a la tarifa del Servicio de Impuestos Internos (IRS) hasta un máximo de 110 millas (aumentado de 100 millas).</p>
09 – Beneficios Integrales de Atención Médica	<p>CDWA pagará una tarifa de contribución aumentada al Fideicomiso: la tarifa aumentará de \$4.00 por hora actual a \$4.13 por hora el 1.º de julio del 2023, y a \$5.22 por hora el 1.º de julio del 2024. El empleador también pagará contribuciones sobre las “horas de participación de los clientes”.</p> <p>CDWA proporcionará beneficios de salud a los cuidadores elegibles mientras estén de licencia médica familiar.</p>
10 – Compensación para Trabajadores	<p>CDWA proporcionará cualquier seguridad y entrenamiento requeridos por L&amp;I y los IP deberán cumplir con los requisitos de entrenamiento.</p>
11 – Paid Time Off (tiempo de vacaciones pagadas)	<p>A partir del 1.º de julio del 2023, los cuidadores ganarán una hora de Paid Time Off (tiempo de vacaciones pagadas, PTO) por cada 24 horas trabajadas. Actualmente es una hora por cada 25 horas trabajadas.</p> <p>A partir del 1.º de julio del 2024, los cuidadores ganarán una hora de PTO por cada 23 horas trabajadas.</p> <p>A partir del 1.º de julio del 2023, el tope de acumulación de PTO aumentará de 130 a 140 horas.</p>
12 – Nómina, Depósito Electrónico y Retención de Impuestos	<p>Algunos IP que no puedan acceder electrónicamente a los recibos de pago podrán solicitar que se les envíen por correo postal.</p> <p>Para el 30 de junio del 2025, el sistema de nóminas permitirá a los proveedores reclamar el reembolso de millas y el PTO en el mismo sistema en el que reclaman las horas.</p> <p>Si se bloquean días o semanas para reclamar o se rechazan reclamaciones, el proveedor podrá solicitar una explicación por escrito del problema.</p> <p>Las partes acuerdan una serie de normas de sanción, intereses y daños por demora en los pagos, en función de la demora en el pago y de la cuantía del mismo.</p> <p>Si un depósito directo no se procesa correctamente, CDWA se pondrá en contacto con el IP para actualizar la información del depósito directo.</p> <p>El empleador cumplirá con las leyes que rigen la conservación de documentos.</p> <p>El empleador proporcionará métricas de servicio al cliente (como volúmenes de llamadas y tiempos de espera) al Labor Management Committee (Comité de Administración Laboral).</p> <p>El empleador no ofrecerá anticipos en efectivo.</p> <p>Cualquier sistema de Electronic Visit Verification (verificación electrónica de visitas, EVV) requerido será accesible al menos en inglés, español, ruso, mandarín, cantonés y vietnamita.</p> <p>Los empleados podrán solicitar que se les envíe por correo postal un “dispositivo FOB para EVV” sin costo alguno.</p>
13 – No Discriminación	<p>CDWA acordó crear igualdad de oportunidades de empleo y contratación afirmativa para garantizar una fuerza laboral diversa. La política de no</p>

	discriminación se amplía para incluir la consideración de la etnia, el origen tribal, la identidad de género percibida y la orientación sexual percibida.
14 – Referencias y Registro	<p>Carina será el proveedor exclusivo de servicios de referencias y registro. No se impide a CDWA recibir referencias de proveedores de otros individuos u organizaciones.</p> <p>A partir del 30 de junio del 2023, CDWA aumentará la tarifa de contribución de Carina en \$0.01 por hora pagada por el empleador trabajada por todos los cuidadores durante un año.</p> <p>Esta contribución se utilizará para desarrollar y probar nuevos servicios en un esfuerzo por mejorar el acceso de los clientes a los cuidadores para los servicios de relevo.</p>
15 – Entrenamiento	<p>A partir del 1.º de julio del 2023, CDWA contribuirá con \$0.495 a la Training Partnership por hora trabajada remunerada. Aumento respecto a la tarifa actual de \$0.435/hora.</p> <p>A partir del 1.º de julio del 2024, CDWA contribuirá con \$0.485 por hora trabajada remunerada, de los cuales \$0.25 se pueden utilizar para sufragar los beneficios de la certificación de cuidador y las tarifas de las pruebas del Department of Health (Departamento de Salud).</p> <p>Las horas trabajadas incluyen las “horas de participación del cliente”.</p> <p>CDWA es responsable de mantener los registros de entrenamiento para cualquier transferencia de créditos.</p> <p>CDWA trabajará con la Training Partnership para desarrollar un proceso de transferencia de créditos para el entrenamiento completado externamente. Los compañeros mentores pueden ayudar a los cuidadores a prepararse para el examen de certificación.</p> <p>Los compañeros mentores serán contratados y remunerados por SEIU 775 Benefits Group.</p> <p>La Training Partnership seguirá ofreciendo un programa de asistente de atención domiciliaria avanzado y un programa de asistente de atención domiciliaria avanzado especialista en salud del comportamiento. Estos programas se desarrollarán con la participación del departamento de servicios sociales y de salud (DSHS).</p> <p>Training Partnership proporcionará información sobre la finalización del entrenamiento a CDWA.</p>
16 – Labor Management Committee (Comité de Administración Laboral)	<p>Las plataformas en línea como Zoom se incluyen como una forma aceptable de llevar a cabo las reuniones.</p> <p>Los trabajadores de atención domiciliaria que actúen como representantes de la Unión en las reuniones del Labor Management Committees (Comités de Administración Laboral, LMC) recibirán un estipendio del Empleador.</p>
17 – Derecho a Negociar	<i>No hay cambios en el contrato vigente.</i>
18 – Derechos del Cliente	<i>No hay cambios en el contrato vigente.</i>
19 – Políticas, Programas y Prácticas	CDWA no prohibirá a los cuidadores que participen en la evaluación de su cliente.

	<p>CDWA proporcionará acceso al care plan (plan de cuidado) a través del portal de CDWA. Los cuidadores también pueden solicitarlo por correo postal. Los comportamientos desafiantes, incluidos los que supongan un riesgo para el cuidador, se anotarán en el care plan (plan de cuidado) del cliente. Solo el trabajo relacionado con el trabajo de atención personal o directo se considera trabajo cubierto u horas de trabajo cubiertas en virtud del presente acuerdo.</p>
20 – Horas de Trabajo	<p>CDWA no realiza evaluaciones de clientes, por lo que la clasificación CARE no está incluida en el contrato con CDWA. Permanecerá en las reglas adoptadas por el DSHS.</p> <p>CDWA hará un esfuerzo de buena fe para ofrecer a los cuidadores oportunidades de aumentar sus horas informando a los nuevos clientes sobre la publicación en Carina e informando y fomentando el uso de Carina por parte de los cuidadores.</p>
21 – Beneficios de Jubilación	<p>A partir del 1.º de julio del 2023, CDWA seguirá haciendo sus aportes al Secure Retirement Trust (SRT) equivalentes a \$0.80 en el caso de trabajadores con 701 a 6,000 horas de servicio acumuladas o más (el aporte seguirá siendo de \$0.50 en el caso de trabajadores con menos de 701 horas de servicio acumuladas).</p> <p>A partir del 1.º de julio del 2023, CDWA aumentará las contribuciones al SRT de \$0.080 a \$1.00 por hora trabajada para los trabajadores con 6,001 horas de servicio acumuladas (CCH) o más.</p> <p>A partir del 1.º de julio del 2024, CDWA aumentará las contribuciones al SRT a \$1.20 por hora trabajada para los trabajadores con 6,001 CCH o más.</p> <p>CDWA y SEIU 775 solicitan que la Junta Directiva de Fideicomisarios repase e implemente un programa de ahorro de emergencia como característica voluntaria del Plan de Jubilación Segura.</p>
22 – Prestación Ininterrumpida de los Servicios a los Clientes	<p>Se establecen procedimientos de arbitraje de intereses vinculante para abordar las disputas durante la negociación del contrato, incluyendo cómo se selecciona a un árbitro, cómo se llevará a cabo el arbitraje, cómo se dividirán los costos entre la Unión y el Empleador, y qué factores puede y debe considerar el árbitro al emitir un laudo.</p>
23 – Ahorros y Divisibilidad	<p><i>No hay cambios en el contrato vigente.</i></p>
24 – Integridad del Acuerdo	<p><i>No hay cambios en el contrato vigente</i></p>
25 – Vigencia del Acuerdo	<p>Este contrato estará en vigor desde el 1.º de julio del 2023 hasta el 30 de junio del 2025.</p> <p>Las negociaciones para el próximo contrato comenzarán antes del 15 de octubre del 2024.</p> <p>Si las partes no llegan a un nuevo acuerdo antes del 30 de junio del 2025, cualquier problema en disputa podrá someterse a un arbitraje de intereses de mutuo acuerdo.</p> <p>Cualquiera de las partes puede solicitar el arbitraje si no se llega a un nuevo contrato antes del 1.º de enero del 2026.</p>
26 – Contratos, Exceso de Pago y	<p>A partir del 1.º de julio del 2023, el Empleador proporcionará una notificación 90 días y 30 días antes de la expiración de la verificación de antecedentes de</p>

<p>Verificación de Antecedentes</p>	<p>un IP dentro del Portal, y para el 1.º de enero del 2025 también enviará notificaciones por correo electrónico.</p> <p>El Empleador proporcionará una notificación por escrito al IP tras la recepción e introducción del código de confirmación de la verificación de antecedentes del IP.</p> <p>El Empleador desarrollará un criterio normativo para aprobar prórrogas a los trabajadores que no hayan completado la verificación de antecedentes en su fecha límite.</p> <p>El Empresario solo podrá cobrar los excesos de pago si se notifica al empleado en un plazo de 90 días a partir del exceso de pago, y la legitimidad y el importe de un exceso de pago pueden ser objeto de reclamación.</p> <p>La notificación del exceso de pago debe enviarse por correo postal y electrónico y debe incluir el importe del exceso de pago y el período de pago, así como las opciones de pago de los proveedores, entre las que se incluyen reclamar el exceso de pago, pagarlo en su totalidad o utilizar un plan de pago.</p> <p>El empleador no cobrará intereses por los excesos de pago, y a los proveedores con un exceso de pago de más de \$50 se les ofrecerá un plan de pago del 5 % por período de pago con pago equilibrado al cabo de 8 meses. Los empleados podrán reclamar horas retroactivas a la fecha de entrada en vigor de una autorización de cliente.</p>
<p>27 – Salud y Seguridad</p>	<p>CDWA seguirá manteniendo una política exhaustiva por escrito sobre cómo abordará los casos de discriminación, conducta abusiva y comportamientos desafiantes.</p> <p>Esta política incluirá la forma en que el IP puede abandonar situaciones en las que sienta que su seguridad está en riesgo.</p> <p>Si tras repasar e investigar el incidente se confirma que el cuidador actuó de forma razonable e informó del incidente con prontitud, se le pagará el turno completo programado, incluido el tiempo de viaje y las millas recorridas.</p> <p>El Comité de Seguridad en el lugar de trabajo se reunirá si es necesario para repasar y recomendar cualquier actualización de este plan.</p>
<p>28 – Sucesión</p>	<p>Corrección técnica para eliminar la cláusula que hace referencia al Estado de Washington.</p>
<p>29 -Días feriados</p>	<p><i>No hay cambios en el contrato vigente.</i></p>
<p>Artículo X: Horas extras y disciplina progresiva</p>	<p>Este es un nuevo artículo que aborda las horas extras, los límites de la semana laboral y las medidas correctivas.</p> <p>Los empleados recibirán el pago de una hora y media por todas las horas trabajadas que superen las 40 horas semanales.</p> <p>El tiempo de entrenamiento, el tiempo de administración y el PTO no cuentan para los límites de la semana laboral y los proveedores no estarán sujetos a medidas correctivas si exceden los límites de la semana laboral por esas razones, o por permanecer con un cliente en una situación de emergencia.</p> <p>Establece un sistema disciplinario progresivo para las violaciones de las políticas o del manual del Empleador.</p> <p>Los empleados tienen derecho a la representación de la Unión en una</p>

	<p>reunión con el Empleador después de la segunda, tercera y cuarta acción correctiva.</p> <p>CDWA notificará a la Unión los cambios introducidos en el manual del Empleado y se reunirá y consultará o negociará con la Unión los cambios según proceda.</p> <p>CDWA respetará los límites de la semana laboral establecidos por el DSHS para cada proveedor.</p> <p>Los empleados pueden solicitar una exención a su límite de semana laboral, y CDWA responderá por escrito y proporcionará una razón si la petición es denegada.</p> <p>CDWA proporcionará trimestralmente datos a la Unión sobre las peticiones de exención y el uso de horas extras.</p>
MOU de negociación	<p>Los aumentos de salarios y beneficios del contrato dependen de que la legislatura financie la tarifa laboral recomendada por la Junta de Fijación de Tarifas.</p> <p>Si la legislatura aprueba un aumento menor de la tarifa, las partes negociarán sobre dicha tarifa. Si la legislatura no aumenta la tarifa, el acuerdo de negociación colectiva (CBA) del 2021-2023 se prorrogará hasta que la tarifa aumente.</p> <p>Antes del 1.º de marzo de los años pares, CDWA proporcionará a la Unión datos que muestren qué parte de la tarifa laboral se destinó a gastos permitidos en el bienio anterior.</p>
<b>Apéndice A – Escala Salarial</b>	<b>Aumento salarial (consulte la nueva escala salarial)</b>
Apéndice B – Definiciones	<p>Cambios técnicos para reflejar la transición al nuevo Empleador.</p> <p>Incluye nuevas definiciones para el consumidor y el Empleador, Consumer Direct Care of Washington.</p>