

# **Acuerdo de negociación colectiva**

---

**celebrado entre**

**Consumer Direct Care Network Washington**

**y**

**Service Employees International Union 775**

**En vigor desde el 1.º de julio del 2025  
hasta el 30 de junio del 2027**

---

<b>ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO .....</b>	<b>7</b>
<b>ARTÍCULO 2: DERECHOS DE LA UNIÓN.....</b>	<b>7</b>
SECCIÓN 2.1: REPRESENTANTES DE LA UNIÓN.....	7
SECCIÓN 2.2: ACCESO A LAS INSTALACIONES DEL EMPLEADOR.....	7
SECCIÓN 2.3: ACCESO A INDIVIDUAL PROVIDERS (PROVEEDORES INDIVIDUALES) NUEVOS DURANTE EL PROCESO DE CONTRATACIÓN Y LOS ENTRENAMIENTOS SOBRE SEGURIDAD Y DE ORIENTACIÓN.....	8
SECCIÓN 2.4: TABLEROS DE ANUNCIOS DE LA UNIÓN .....	9
SECCIÓN 2.5: SITIOS WEB.....	10
SECCIÓN 2.6: MATERIALES DE ORIENTACIÓN PROPORCIONADOS POR EL EMPLEADOR.....	10
SECCIÓN 2.7: COMUNICACIONES DE LA UNIÓN A TRAVÉS DEL SITIO WEB DE CDWA .....	10
SECCIÓN 2.8: VISUALIZACIÓN PREVIA DE LOS COMUNICADOS DEL EMPLEADOR POR PARTE DE LA UNIÓN .....	11
<b>ARTÍCULO 3: DERECHOS DEL EMPLEADOR .....</b>	<b>11</b>
SECCIÓN 3.1 .....	11
SECCIÓN 3.2: DERECHOS RESERVADOS AL EMPLEADOR .....	11
SECCIÓN 3.3 .....	13
SECCIÓN 3.4.....	13
<b>ARTÍCULO 4: MEMBRESÍA DE LA UNIÓN Y DEDUCCIÓN DE CUOTAS, CONTRIBUCIONES Y TARIFAS.....</b>	<b>13</b>
SECCIÓN 4.1: MEMBRESÍA DE LA UNIÓN Y DEDUCCIÓN DE CUOTAS, CONTRIBUCIONES Y TARIFAS.....	13
SECCIÓN 4.2: DEDUCCIONES VOLUNTARIAS.....	15
SECCIÓN 4.3: COSTOS DE IMPLEMENTACIÓN.....	15
SECCIÓN 4.4: INDEMNIZACIÓN Y EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD.....	15
<b>ARTÍCULO 5: INFORMACIÓN DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN.....</b>	<b>16</b>
SECCIÓN 5.1: INFORMACIÓN POR RECOPIRAR Y PROPORCIONAR.....	16
SECCIÓN 5.2: PRIVACIDAD .....	21
<b>ARTÍCULO 6: ELABORACIÓN DEL ACUERDO .....</b>	<b>22</b>
SECCIÓN 6.1 .....	22
SECCIÓN 6.2.....	23
SECCIÓN 6.3 .....	23
SECCIÓN 6.4.....	23
<b>ARTÍCULO 7: RESOLUCIÓN DE RECLAMOS Y DISPUTAS .....</b>	<b>23</b>
SECCIÓN 7.1: FILOSOFÍA PARA LA RESOLUCIÓN DE DISPUTAS .....	23
SECCIÓN 7.2: DEFINICIÓN DE RECLAMOS .....	23
SECCIÓN 7.3: PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE RECLAMOS/DISPUTAS .....	24
SECCIÓN 7.4: LIMITACIONES DE TIEMPO.....	26

<b>ARTÍCULO 8: REMUNERACIÓN.....</b>	<b>26</b>
SECCIÓN 8.1: SALARIOS.....	26
SECCIÓN 8.2: DIFERENCIAL POR CERTIFICACIÓN .....	27
SECCIÓN 8.3: REEMBOLSO DE MILLAS .....	27
SECCIÓN 8.4: ASISTENTE ESPECIALISTA DE ATENCIÓN DOMICILIARIA AVANZADA (AHCAS) Y ASISTENTE ESPECIALISTA DE ATENCIÓN DOMICILIARIA AVANZADA Y DE SALUD DEL COMPORTAMIENTO (AHCABHS) .....	28
SECCIÓN 8.5: TIEMPO ADMINISTRATIVO.....	28
<b>ARTÍCULO 9: BENEFICIOS INTEGRALES DE ATENCIÓN MÉDICA .....</b>	<b>28</b>
SECCIÓN 9.1: COBERTURA .....	28
SECCIÓN 9.2: CONTRIBUCIONES .....	28
SECCIÓN 9.3: DESCUENTOS DE NÓMINA.....	29
SECCIÓN 9.4: PROPÓSITO DEL FONDO .....	29
SECCIÓN 9.5: ACUERDO DEL FONDO .....	29
SECCIÓN 9.6: INDEMNIZACIÓN Y EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD .....	30
SECCIÓN 9.7: FMLA .....	30
<b>ARTÍCULO 10: COMPENSACIÓN LABORAL.....</b>	<b>30</b>
SECCIÓN 10.1: COBERTURA DE COMPENSACIÓN LABORAL.....	30
SECCIÓN 10.2: PRIMAS DE COMPENSACIÓN LABORAL .....	30
SECCIÓN 10.3: ADMINISTRADOR EXTERNO .....	30
<b>ARTÍCULO 11: PAID TIME OFF (TIEMPO DE VACACIONES PAGADAS) .....</b>	<b>31</b>
SECCIÓN 11.1: ACUMULACIÓN .....	31
SECCIÓN 11.2: COBRO EN EFECTIVO .....	31
<b>ARTÍCULO 12: NÓMINA, DEPÓSITO ELECTRÓNICO Y RETENCIÓN DE IMPUESTOS.....</b>	<b>31</b>
SECCIÓN 12.1: IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE NÓMINA .....	31
SECCIÓN 12.2: CRONOGRAMA DE PAGO EN EL SISTEMA DE NÓMINA .....	32
SECCIÓN 12.3: PAGO OPORTUNO Y EXACTO.....	32
SECCIÓN 12.4: TRANSPARENCIA DEL RECIBO DE PAGO .....	33
SECCIÓN 12.5: TARIFAS DE PAGO POR ATRASO Y DAÑOS Y PERJUICIOS .....	33
SECCIÓN 12.6: DEPÓSITO ELECTRÓNICO O TARJETA DE DÉBITO .....	35
SECCIÓN 12.7: RETENCIÓN DE IMPUESTOS .....	35
SECCIÓN 12.8: CAMBIOS A LOS SISTEMAS DE NÓMINA Y DE PAGO.....	36
SECCIÓN 12.9: MÉTRICAS DE CONTROL DE CALIDAD PARA ATENCIÓN AL CLIENTE DE CDWA .....	36
SECCIÓN 12.10: INFORMACIÓN Y EDUCACIÓN SOBRE EL SISTEMA DE NÓMINA.....	36
SECCIÓN 12.11: ANTICIPOS EN EFECTIVO .....	36
SECCIÓN 12.12: ELECTRONIC VISIT VERIFICATION (VERIFICACIÓN ELECTRÓNICA DE VISITAS, EVV) .....	36
<b>ARTÍCULO 13: NO DISCRIMINACIÓN.....</b>	<b>36</b>
SECCIÓN 13.1 .....	36
SECCIÓN 13.2 .....	37
SECCIÓN 13.3 .....	37

<b>ARTÍCULO 14: REGISTRO DE REFERENCIAS.....</b>	<b>37</b>
SECCIÓN 14.1: BENEFICIO DEL REGISTRO DE REFERENCIAS ADMINISTRADO POR CARINA, UNA CORPORACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO .....	37
<b>ARTÍCULO 15: ENTRENAMIENTO.....</b>	<b>38</b>
SECCIÓN 15.1: TRAINING PARTNERSHIP .....	38
SECCIÓN 15.2: ACUERDO DE LA ALIANZA.....	38
SECCIÓN 15.3: COBERTURA .....	38
SECCIÓN 15.4: CONTRIBUCIONES .....	38
SECCIÓN 15.5: REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL BASIC TRAINING (ENTRENAMIENTO BÁSICO) .....	39
SECCIÓN 15.6: REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL ENTRENAMIENTO DE CONTINUING EDUCATION (EDUCACIÓN CONTINUA) .....	40
SECCIÓN 15.7: EXENCIONES DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS DEL ENTRENAMIENTO .....	40
SECCIÓN 15.8: REQUISITOS MÍNIMOS DEL ENTRENAMIENTO DE LOS INDIVIDUAL PROVIDERS (PROVEEDORES INDIVIDUALES) EXENTOS.....	40
SECCIÓN 15.9: MENTORÍA .....	41
SECCIÓN 15.10: ASISTENTE ESPECIALISTA DE ATENCIÓN DOMICILIARIA AVANZADA Y ASISTENTE ESPECIALISTA DE ATENCIÓN DOMICILIARIA AVANZADA Y DE SALUD DEL COMPORTAMIENTO ..	41
SECCIÓN 15.11: DISPOSICIONES RELACIONADAS CON EL ENTRENAMIENTO, SEGUIMIENTO Y PRESENTACIÓN DE INFORMES .....	42
SECCIÓN 15.12: ACCESO AL ENTRENAMIENTO .....	43
SECCIÓN 15.13: INDEMNIZACIÓN Y EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD .....	44
<b>ARTÍCULO 16: LABOR MANAGEMENT COMMITTEE (COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN LABORAL) .....</b>	<b>44</b>
SECCIÓN 16.1: PROPÓSITO .....	44
SECCIÓN 16.2: REUNIONES .....	44
SECCIÓN 16.3: COMITÉ DE TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN .....	44
<b>ARTÍCULO 17: DERECHO A NEGOCIAR .....</b>	<b>45</b>
<b>ARTÍCULO 18: DERECHOS DEL CLIENTE .....</b>	<b>45</b>
SECCIÓN 18.1: INFORMACIÓN EN RELACIÓN CON LOS CLIENTES .....	45
SECCIÓN 18.2: CONFIDENCIALIDAD DE LOS CLIENTES .....	45
SECCIÓN 18.3: NO RENUNCIA.....	45
SECCIÓN 18.4: CLIENTES NO SUJETOS AL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS .....	46
<b>ARTÍCULO 19: POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PRÁCTICAS.....</b>	<b>46</b>
SECCIÓN 19.1: PROYECTOS DE INTEGRACIÓN DE MEDICAID .....	46
SECCIÓN 19.2: EVALUACIONES DE LOS CLIENTES.....	46
SECCIÓN 19.3: CASH AND COUNSELING (DINERO EN EFECTIVO Y ASESORAMIENTO) .....	46
SECCIÓN 19.4: RECLASIFICACIÓN DE PROVEEDORES .....	46
SECCIÓN 19.5: EXCLUSIÓN .....	47
SECCIÓN 19.6: PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE ATENCIÓN DOMICILIARIA DE CALIDAD .....	47
SECCIÓN 19.7: CAMBIOS AL SISTEMA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE ATENCIÓN MÉDICA .....	47
SECCIÓN 19.8: COMMUNITY FIRST CHOICE OPTION (CFCO) .....	47

SECCIÓN 19.9: APOYOS A LA MEDIDA PARA ADULTOS MAYORES (TSOA) Y CUIDADO ALTERNATIVO DE MEDICAID (MAC) .....	48
<b>ARTÍCULO 20: HORAS DE TRABAJO .....</b>	<b>48</b>
SECCIÓN 20.1 .....	48
<b>ARTÍCULO 21: BENEFICIOS DE JUBILACIÓN.....</b>	<b>48</b>
SECCIÓN 21.1: ESTABLECIMIENTO DE UN FONDO DE CONTRIBUCIONES DEFINIDAS DE BENEFICIOS DE JUBILACIÓN .....	48
SECCIÓN 21.2: CONTRIBUCIONES AL FONDO DE JUBILACIÓN.....	48
SECCIÓN 21.3: INDEMNIZACIÓN Y EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD .....	49
SECCIÓN 21.4: ACUERDO DEL FONDO .....	49
<b>ARTÍCULO 22: PRESTACIÓN ININTERRUMPIDA DE LOS SERVICIOS A LOS CLIENTES .....</b>	<b>50</b>
SECCIÓN 22.1 .....	50
SECCIÓN 22.2 .....	50
SECCIÓN 22.3 .....	50
<b>ARTÍCULO 23: CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA O DIVISIBILIDAD .....</b>	<b>52</b>
SECCIÓN 23.1 .....	52
SECCIÓN 23.2 .....	52
<b>ARTÍCULO 24: INTEGRIDAD DEL ACUERDO .....</b>	<b>52</b>
SECCIÓN 24.1 .....	52
SECCIÓN 24.2 .....	53
<b>ARTÍCULO 25: VIGENCIA DEL ACUERDO.....</b>	<b>53</b>
SECCIÓN 25.1: FECHAS DE ENTRADA EN VIGOR.....	53
SECCIÓN 25.2: NEGOCIACIONES PARA ELEGIR UN SUCESOR .....	53
<b>ARTÍCULO 26: VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES .....</b>	<b>53</b>
SECCIÓN 26.1: VERIFICACIONES DE ANTECEDENTES PENALES .....	53
SECCIÓN 26.2: NOTIFICACIÓN DE VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES EN EL PORTAL DE CDWA ....	55
<b>ARTÍCULO 27: SALUD Y SEGURIDAD.....</b>	<b>55</b>
SECCIÓN 27.1: AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE .....	55
SECCIÓN 27.2: MEDIDAS DE SEGURIDAD.....	56
SECCIÓN 27.3: SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO A TRAVÉS DE LA PREPARACIÓN PARA EL CAMBIO CLIMÁTICO .....	58
SECCIÓN 27.4: PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENT (EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL) .....	58
<b>ARTÍCULO 28: CESIÓN .....</b>	<b>59</b>
<b>ARTÍCULO 29: DÍAS FERIADOS .....</b>	<b>60</b>
SECCIÓN 29.1: REMUNERACIÓN POR LOS DÍAS FERIADOS TRABAJADOS .....	60

<b>ARTÍCULO 30: HORAS EXTRA, LÍMITES DE LA SEMANA LABORAL.....</b>	<b>61</b>
SECCIÓN 30.1 .....	61
SECCIÓN 30.2 .....	61
SECCIÓN 30.3 .....	61
SECCIÓN 30.4 .....	61
SECCIÓN 30.5 .....	61
SECCIÓN 30.6 .....	62
SECCIÓN 30.7 .....	62
<b>ARTÍCULO 31: DISCIPLINA PROGRESIVA .....</b>	<b>62</b>
SECCIÓN 31.1 .....	62
<b>ARTÍCULO 32: NOTIFICACIONES Y MATERIAL DE REFERENCIA REQUERIDOS PARA LOS EMPLEADOS.....</b>	<b>63</b>
SECCIÓN 32.1: NOTIFICACIONES EN OTROS IDIOMAS .....	63
SECCIÓN 32.2 .....	63
SECCIÓN 32.3: MATERIALES EXISTENTES .....	64
<b>ARTÍCULO 33: CUMPLIMIENTO DEL ENTRENAMIENTO .....</b>	<b>64</b>
<b>ARTÍCULO 34: ENTRENAMIENTO ANUAL DE CUMPLIMIENTO .....</b>	<b>64</b>
SECCIÓN 34.1: ENTRENAMIENTO ANUAL DE CUMPLIMIENTO .....	64
SECCIÓN 34.2: ACCESO AL ENTRENAMIENTO .....	65
SECCIÓN 34.3: NOTIFICACIONES DEL ENTRENAMIENTO .....	65
<b>ARTÍCULO 35: USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) .....</b>	<b>65</b>
SECCIÓN 35.1: PROHIBIDO EL USO DE IA .....	65
SECCIÓN 35.2: REQUISITOS DE NOTIFICACIÓN Y NEGOCIACIÓN .....	65
SECCIÓN 35.3: PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD .....	65
<b>ARTÍCULO 36: EXCESOS DE PAGO Y AUTORIZACIONES DEL CLIENTE .....</b>	<b>66</b>
SECCIÓN 36.1: AUTORIZACIONES DEL CLIENTE .....	67
<b>APÉNDICE A: ESCALAS SALARIALES .....</b>	<b>67</b>
<b>APÉNDICE B: DEFINICIONES .....</b>	<b>68</b>
<b>MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO CELEBRADO ENTRE SEIU 775 Y CDWA SOBRE POSIBLES CAMBIOS EN LA REMUNERACIÓN POR COSTOS .....</b>	<b>69</b>
<b>MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO CELEBRADO ENTRE SEIU 775 Y CONSUMER DIRECT CARE NETWORK OF WASHINGTON .....</b>	<b>70</b>

## **ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO**

- A. SEIU 775 (la “Unión”) es reconocida como el representante único y exclusivo de todos los empleados de atención domiciliaria, asistentes de atención domiciliaria, asistentes de cuidado personal o trabajadores en cargos equivalentes, incluyendo todos los individual providers (proveedores individuales) de servicios de atención domiciliaria, tal como se definen en el [RCW 74.39A.240](#) (también llamados “trabajadores de atención domiciliaria”, “asistentes de atención domiciliaria”, “cuidadores”, “HCA”, “PCA” e “IP”), excluidos supervisores, empleados con funciones confidenciales y cualquier otro empleado. Con la salvedad de que no haya dudas relacionadas con la representación ni la definición de la unidad de negociación según lo establecido por la ley, en caso de que la Unión se fusione con otras organizaciones, consolide partes de otras organizaciones, modifique su nombre o realice cualquier otro cambio similar, el reconocimiento por parte del Empleador debe seguir las estipulaciones de SEIU 775 y la Service Employees International Union. Asimismo, las partes reconocen que cualquier otra agencia y/o contratista o subcontratista del Empleador podrá seguir siendo responsable de la implementación y administración de ciertas disposiciones de este Acuerdo, según se disponga expresamente en el presente o lo indique el Empleador.
- B. Además, las partes acuerdan que, en caso de que el Empleador realice nuevas adquisiciones de empresas que presten servicios de atención domiciliaria en el estado de Washington, los términos y condiciones estipulados en el presente se deben aplicar a los empleados y trabajadores de atención domiciliaria de dichas adquisiciones, y los empleados y trabajadores de atención domiciliaria se deben incorporar en la unidad de negociación. Las Partes acuerdan negociar los impactos de esta clase de fusiones de la unidad de negociación según sea necesario.

## **ARTÍCULO 2: DERECHOS DE LA UNIÓN**

### **SECCIÓN 2.1: REPRESENTANTES DE LA UNIÓN**

El Empleador debe reconocer a los defensores de la Unión y a los representantes del personal de la Unión durante el cumplimiento de sus labores de representación. La Unión debe suministrarle al Empleador los nombres y números de teléfono de los defensores y representantes de la Unión, en forma de un aviso por escrito, en un plazo de treinta (30) días de su nombramiento por parte de la Unión, y dicho aviso debe incluir la naturaleza, alcance y autoridad que otorga la Unión.

### **SECCIÓN 2.2: ACCESO A LAS INSTALACIONES DEL EMPLEADOR**

Los representantes debidamente autorizados de la Unión deben contar con acceso, en un horario justificado, a aquellas áreas de las instalaciones del Empleador que se encuentran

abiertas al público en general. El acceso a las instalaciones del Empleador estará sujeto a las mismas reglas generales que se aplican a las personas que no son empleados, y no debe interferir ni interrumpir el funcionamiento normal del Empleador. Los defensores y otros representantes de los trabajadores deben realizar las actividades de representación, o cualquier otra actividad de la Unión con individual providers (proveedores individuales), únicamente fuera del horario laboral de los individual providers (proveedores individuales), y de ningún otro modo deben interferir con el trabajo de estos últimos ni con los servicios de atención domiciliaria prestados.

### **SECCIÓN 2.3: ACCESO A INDIVIDUAL PROVIDERS (PROVEEDORES INDIVIDUALES) NUEVOS DURANTE EL PROCESO DE CONTRATACIÓN Y LOS ENTRENAMIENTOS SOBRE SEGURIDAD Y DE ORIENTACIÓN**

- A. El Empleador debe informar a los individual providers (proveedores individuales) recientemente contratados sobre las orientaciones en persona y/o virtuales que programa la Unión, así como suministrarles las fechas y horas correspondientes. La Unión debe suministrar una lista mensual de las orientaciones programadas, la cual se les debe proporcionar a los empleados recientemente contratados.
- B. Cada mes, CDWA debe notificar a la Unión acerca de las citas comunitarias en persona programadas, o cualquier otro evento dirigido a los empleados, que se promocionen en el sitio web de CDWA con el fin de recibir apoyo técnico o para la contratación en persona. Luego de que CDWA reciba un aviso anticipado de que los representantes de la Unión estarán presentes, debe otorgarles acceso a estas sesiones, así como la capacidad para hablar con los empleados antes o después de sus citas.
- C. Las partes acuerdan mutuamente que el acceso de la Unión a la contratación no debe ser un impedimento para que los individual providers (proveedores individuales) sean contratados oportunamente, ni debe causar retrasos en la prestación de servicios a los clientes.
- D. Se le debe brindar la oportunidad a la Unión de reunirse con los individual providers (proveedores individuales) nuevos en áreas privadas por treinta (30) minutos durante cualquier cita de contratación programada, sea en persona o virtual, o citas o eventos comunitarios programados en persona, cuando sea posible. Siempre que sea posible y esté dentro del límite de los recursos existentes, el Empleador y sus agentes deben consolidar las citas de contratación en una (1) o dos (2) sesiones designadas por semana, consolidar las citas de contratación o las citas/eventos comunitarios en sesiones grupales, e informar a la Unión acerca de la (las) sesión(es) designada(s) para cada oficina. Las reuniones en persona



entre los individual providers (proveedores individuales) y los representantes autorizados de la Unión no incluirán al Empleador ni a sus agentes.

- E. El Empleador debe hacer todo lo que esté a su alcance para hacer estas consolidaciones de conformidad con la Subsección 2.3D. Las partes podrán acordar mutuamente realizar más de dos (2) sesiones designadas para cumplir con la demanda; sin embargo, el Empleador es quien toma la decisión definitiva en relación con la consolidación.
- F. No será necesario que los individual providers (proveedores individuales) se reúnan con los representantes de la Unión; así mismo, está prohibido discriminar o tomar represalias en contra de los individual providers (proveedores individuales) como resultado de su decisión de asistir a la reunión o no. El Empleador y sus agentes permanecerán neutrales, y tienen prohibido alentar o disuadir a los individual providers (proveedores individuales) para que se reúnan o no con los representantes de la Unión.
- G. En algunos casos, diferentes circunstancias como conflictos de programación, ubicaciones rurales, necesidades emergentes de los clientes o asuntos imprevistos requieren citas de contratación fuera de la (las) sesión(es) designada(s) para una oficina en particular. En estas circunstancias excepcionales, el Empleador debe proporcionarle cada semana a la Unión una lista de los individual providers (proveedores individuales) contratados que no asistieron a las reuniones durante las sesiones designadas o que no vieron la presentación de la Unión por medios electrónicos. Esta lista se debe suministrar por medio de un método seguro y de mutuo acuerdo.
- H. Las partes acuerdan utilizar y ampliar el uso de videoconferencias en las oficinas en las cuales este tipo de interfaz sea viable, a fin de facilitar el acceso de la Unión.
- I. En caso de que la oficina del Empleador programe con regularidad horarios recurrentes para que los individual providers (proveedores individuales) vean el entrenamiento inicial sobre seguridad y orientación, el Empleador debe informar cada año a la Unión de estas reuniones recurrentes. Además, el Empleador debe conceder quince (15) minutos para que un representante de la Unión se reúna con los individual providers (proveedores individuales). En caso de que el Empleador decida realizar el entrenamiento de orientación y seguridad en video, debe incluir un video de máximo diez (10) minutos de duración proporcionado por la Unión.

#### **SECCIÓN 2.4: TABLEROS DE ANUNCIOS DE LA UNIÓN**

La Unión tiene derecho a contar con un espacio para un tablero de anuncios en las oficinas del Empleador, sus agencias, contratistas o subcontratistas al cual puedan acudir frecuentemente los individual providers (proveedores individuales), según sea necesario, por motivos relacionados

con el trabajo. La Unión será la única responsable por los costos y el mantenimiento de todos los tableros de anuncios. La Unión debe proporcionar tableros de anuncios con un tamaño máximo de dos pies por tres pies (2' x 3'). Estos tableros de anuncios deben estar claramente marcados como tableros de anuncios de la Unión, y los representantes de los trabajadores de la Unión y/o el personal de la Unión estarán a cargo de su mantenimiento. No está permitido publicar los comunicados de la Unión en ningún otro lugar o agencia.

Las partes acuerdan que la Unión y el Empleador o sus agencias, contratistas o subcontratistas (cualquiera que sea apropiado) deben dialogar acerca del lugar del centro en el cual se ha de ubicar el tablero de anuncios de la Unión, y en caso de que no lleguen a un acuerdo sobre dicho lugar, el Empleador debe intentar solucionar la situación, según sea apropiado para el agente subcontratado. El Empleador debe informar a los contratistas y subcontratistas acerca del derecho de la Unión a contar con un espacio para un tablero de anuncios.

Durante la vigencia del presente acuerdo, si la Unión desarrolla un “tablero de anuncios virtual”, el Empleador debe publicar un enlace proporcionado por la Unión. Las partes deben reunirse para determinar el lugar apropiado en el sitio web del Empleador para publicar el enlace.

## **SECCIÓN 2.5: SITIOS WEB**

Los sitios web que mantienen el Empleador y sus agencias y a los que podrían acceder los individual providers (proveedores individuales) de forma justificada con el fin de buscar información relacionada con el empleo deben incluir un enlace al sitio web de la Unión.

## **SECCIÓN 2.6: MATERIALES DE ORIENTACIÓN PROPORCIONADOS POR EL EMPLEADOR**

Los materiales de orientación que el Empleador, sus agencias, contratistas o subcontratistas les distribuyen a los individual providers (proveedores individuales) deben incluir las solicitudes de membresía y los materiales de orientación de la Unión. Los materiales de la Unión que distribuye el Empleador deben tener un tono neutro y se deben proporcionar en los idiomas indicados en el Artículo 32. Es responsabilidad de la Unión proporcionarle al Empleador suficientes copias de dichos materiales para que los distribuya durante la orientación y el entrenamiento. En el supuesto de que el Empleador proporcione materiales de orientación en forma electrónica, debe facilitar la inclusión de las solicitudes de membresía y los materiales de orientación de la Unión como parte del proceso de orientación electrónica.

## **SECCIÓN 2.7: COMUNICACIONES DE LA UNIÓN A TRAVÉS DEL SITIO WEB DE CDWA**

### **A. Enlace al Sitio Web de la Unión**

El Empleador debe publicar un enlace al sitio web de la Unión en la página de inicio del sitio web de CDWA.

**B. Notificación de Mensajes de la Unión**

Cuando un trabajador de atención domiciliaria accede al sitio web de CDWA, la pantalla inicial debe incluir una notificación del (de los) mensaje(s) nuevo(s) de parte de la Unión. El cuadro de notificaciones de la página inicial debe bastar para suministrar información del remitente y el asunto del mensaje. La Unión debe suministrar los materiales que serán incluidos en el mensaje de comunicación a más tardar veintiún (21) días antes del día en que se enviará la notificación.

**SECCIÓN 2.8: VISUALIZACIÓN PREVIA DE LOS COMUNICADOS DEL EMPLEADOR POR PARTE DE LA UNIÓN**

Cuando sea posible, el Empleador debe enviarle a la Unión un aviso con al menos catorce (14) días de anticipación al comunicado relacionado con cambios en las políticas, prácticas y actualizaciones generales o notificaciones de asuntos organizacionales importantes a todo el grupo de cincuenta o más individual providers (proveedores individuales). En caso de que no se pueda cumplir con dicho plazo de catorce (14) días, el Empleador debe enviarle el aviso a la Unión lo más pronto posible, pero como mínimo al mismo tiempo que el comunicado dirigido al grupo completo de individual providers (proveedores individuales).

**ARTÍCULO 3: DERECHOS DEL EMPLEADOR**

**SECCIÓN 3.1**

Las partes entienden y aceptan que el Empleador tiene derechos fundamentales de administración. Salvo que el presente Acuerdo especifique algo distinto, el Empleador se reserva exclusivamente todos los derechos y autoridad inherentes para administrar y operar sus centros y programas. Las partes acuerdan que todos los derechos que no se otorguen específicamente en este Acuerdo están reservados únicamente para el Empleador, y el Empleador tiene el derecho de decidir e implementar sus decisiones con respecto a dichos derechos de administración. Los salarios, los beneficios, las horas y las condiciones laborales de los miembros de la unidad de negociación continuarán siendo temas de negociación obligatorios entre las partes, según lo dispuesto en el [Artículo 17](#): Derecho a Negociar.

**SECCIÓN 3.2: DERECHOS RESERVADOS AL EMPLEADOR**

Los ejemplos de los derechos reservados únicamente al Empleador, sus agentes y funcionarios, en la medida en que puedan estar limitados por otras disposiciones de este Acuerdo, según lo dispuesto expresamente en el presente, incluyen, entre otros, los siguientes:

- A. Operar en el sentido de cumplir las responsabilidades contractuales del Empleador como Consumer Direct Employer.
- B. Establecer las misiones, programas, objetivos, actividades y prioridades del Empleador.

- C. Planificar, dirigir y controlar el uso de los recursos, incluyendo todos los aspectos del presupuesto, con el fin de cumplir las misiones, programas, objetivos, actividades y prioridades del Empleador; sin embargo, este párrafo no se debe interpretar de forma que limite el derecho de la Unión de luchar por asignaciones de presupuesto que podrían diferir de aquellas que el Empleador pudiese proponer.
- D. Administrar, dirigir y controlar todas las actividades del Empleador para ofrecer programas y servicios.
- E. Desarrollar, modificar y administrar las políticas, procedimientos, reglas y reglamentos, y determinar los métodos y medios para realizar las operaciones.
- F. Establecer las cualificaciones de los individual providers (proveedores individuales) y los estándares razonables de responsabilidad, salvo que se estipule algo distinto en el [Artículo 15](#): Entrenamiento del presente Acuerdo.
- G. Realizar y formalizar contratos y otro tipo de instrumentos necesarios o convenientes para el cumplimiento de las funciones o el ejercicio de las facultades del Empleador, incluyendo contratos con agencias públicas y privadas, organizaciones o empresas y personas, a fin de pagarles por los servicios prestados.
- H. Determinar la organización de la gerencia, incluyendo el reclutamiento, la selección, la retención y el ascenso a cargos que no están amparados por el presente Acuerdo.
- I. Extender, limitar o subcontratar cualquiera de los servicios y/o programas del Empleador, salvo que se estipule algo distinto en el [Artículo 17](#): Derecho a Negociar (específicamente en relación con la subcontratación del trabajo de la unidad de negociación) y el [Artículo 28](#): Cesión.
- J. Tomar cualquier medida que el Empleador considere necesaria para prestar los servicios durante una emergencia. El Empleador será el único que determine la existencia de una emergencia de acuerdo con un estándar razonable y prudente.
- K. Modificar cualquiera de las operaciones y requisitos de trabajo con el fin de prestar servicios de una manera más eficaz y eficiente como resultado de las leyes, reglas o disposiciones regulatorias existentes y/o nuevas de origen estatal y/o federal que podrían afectar la capacidad del Empleado de prestar los servicios.
- L. Determinar el método, los medios tecnológicos, y las cifras y tipos de personal que requieren las operaciones.
- M. Mantener y promover la eficiencia de las operaciones encomendadas al Empleador.

### **SECCIÓN 3.3**

La lista anterior de derechos del Empleador no es inclusiva y no excluye otros derechos del Empleador no especificados, incluyendo aquellas funciones, obligaciones o autoridad dispuestos en el [RCW 74.39A.250](#), entre otros, y siempre y cuando el presente Acuerdo no indique expresamente algo distinto. El ejercicio o no ejercicio de los derechos que adquiriera el Empleador no se debe interpretar como una renuncia a ninguno de sus derechos.

### **SECCIÓN 3.4**

Ninguna medida que el Empleador tome con respecto a los derechos de administración estará sujeta a procedimientos de reclamo o arbitrajes, o a recursos colaterales/demandas, a menos que el ejercicio de la misma infrinja una disposición expresa y por escrito del presente Acuerdo.

## **ARTÍCULO 4: MEMBRESÍA DE LA UNIÓN Y DEDUCCIÓN DE CUOTAS, CONTRIBUCIONES Y TARIFAS**

### **SECCIÓN 4.1: MEMBRESÍA DE LA UNIÓN Y DEDUCCIÓN DE CUOTAS, CONTRIBUCIONES Y TARIFAS**

- A. Previa autorización de un empleado, el Empleador debe deducir el monto de las cuotas o tarifas, según corresponda, del pago por servicios de cada trabajador de atención domiciliaria (sueldo, depósito directo o tarjeta de débito).
- B. El Empleador debe enviarle a la Unión el archivo de la Lista de Cuidadores, el cual incluye el nombre, la dirección, el número de seguro social y el número de proveedor de todos los trabajadores con horas autorizadas para el mes, entre otros, a más tardar cinco (5) días hábiles después de cada día de pago. La Unión debe proporcionarle al Empleador un archivo actualizado que contenga la autorización de los trabajadores de atención domiciliaria con respecto a la deducción de las cuotas o tarifas. Este archivo actualizado debe incluir un certificado de la Unión sobre la autenticidad y veracidad de dicha lista, y señalar que la Unión ha recibido una autorización voluntaria y afirmativa de cada persona en la lista. La Unión debe proporcionar copias de las autorizaciones, previa solicitud del Empleador, en un plazo de diez (10) días calendario, a menos que se soliciten más de cien (100) autorizaciones, en cuyo caso las partes deben acordar un plazo apropiado, que en ningún caso será superior a treinta (30) días. El Empleador debe deducir las cuotas de cualquier trabajador de atención domiciliaria para el que haya recibido un aviso de deducción autorizada de las cuotas en el Archivo de Actualización de Deducciones, a más tardar un (1) día antes de la fecha de inicio de nómina.
- C. El Empleador debe cumplir los términos y condiciones de la tarjeta de membresía firmada de cada trabajador de atención domiciliaria.

- D. Como condición para que conserve su empleo, todo nuevo empleado amparado por el presente Acuerdo que haya sido contratado en o después del 1.º de julio del 2023 debe ser o convertirse en, y permanecer como miembro de la Unión a más tardar treinta (30) días después de la fecha inicial de su “Autorización para brindar atención”, de conformidad con las disposiciones de la Sección 8 de la National Labor Relations Act (Ley Nacional de Relaciones del Trabajo) y sus enmiendas, así como de conformidad con la ley aplicable. Además de la información proporcionada a la Unión en virtud del Artículo 5, el Empleador también debe proporcionarle a la Unión la fecha inicial de la “Autorización para brindar atención” a partir del 1.º de julio del 2023.
- E. En caso de que un empleado no cumpla con la Sección 4.1.D, será despedido, previa solicitud por escrito de la Unión, a condición de que: (1) la solicitud de despido cumpla con la ley aplicable, y (2) la Unión le envíe al empleado afectado todos los avisos que exige la ley, al menos treinta (30) días antes de la solicitud de despido, incluido un aviso (a) de que la obligación del empleado de realizar pagos no se ha cumplido, (b) de que la morosidad justifica el despido en virtud de la Sección 4.1.D, y (c) de las medidas que el empleado debe tomar para cumplir con la Sección 4.1.D. El Empleador debe recibir una copia de cualquier correspondencia por escrito enviada a un empleado en cumplimiento de la Sección 4.1.D.
- F. Si el Empleador utiliza un sistema electrónico para contratar a nuevos empleados, dicho sistema debe incluir un método a través del cual los empleados puedan firmar las tarjetas de membresía, incluyendo las autorizaciones de descuento de cuotas de nómina y/o las autorizaciones de descuentos parciales o totales de nómina por tarifas de la agencia; además, el Empleador debe proporcionar un enlace a los Avisos de Nuevas Contrataciones para Empleados de CDWA de la Unión en conjunto con esta oferta. Como parte de este sistema, el Empleador incluirá enlaces proporcionados por la Unión, además de cada pregunta de la tarjeta de membresía, para ver la información en el idioma de preferencia del cuidador. Durante la vigencia del presente acuerdo, el Empleador y la Unión desarrollarán conjuntamente las especificaciones e identificarán las nuevas capacidades necesarias para que el Empleador proporcione tarjetas de afiliación en otros idiomas en el sistema de contratación del Empleador.

La Sección correspondiente al proceso de contratación, que incluye la opción de firmar una tarjeta de membresía o la autorización de descuento de cuotas de nómina o tarifas de la agencia, debe incluir texto que explique los requisitos de la Sección 4.1.D, las consecuencias en caso de que un empleado incumpla la sección 4.1.D, y la condición de que el empleado debe realizar los pagos directamente a la Unión en caso de que no haya descuentos de nómina. El Empleador debe reunirse con la Unión a más tardar

el 31 de diciembre del 2022 para desarrollar de manera conjunta las especificaciones y el texto de esta Sección relacionados con el proceso de contratación, y la Unión debe contar con la oportunidad de revisar y comentar los borradores durante su implementación. La Unión debe notificar al Empleador si un empleado que se rehúsa a firmar una tarjeta de membresía, incluyendo la autorización de descuento de cuotas de nómina y/o la autorización de descuentos parciales o totales de nómina por tarifas de la agencia, no ha acordado un pago directo a la Unión en un plazo de treinta (30) días a partir de la fecha inicial de su “Autorización para brindar atención”.

- G. Cualquier empleado que tenga una objeción religiosa sincera con respecto a unirse o apoyar económicamente a la Unión debe notificar por escrito sobre el hecho, y debe acordar con la Unión que se realicen pagos alternativos a una de las siguientes organizaciones benéficas, no religiosas, no laborales y exentas en virtud del artículo 501 (c) (3), en lugar de los pagos que se exigen a los miembros de la Unión: The Alzheimer’s Association, United Way y American Cancer Society. Dichos empleados deben realizar el pago de un monto similar a las cuotas y tarifas periódicas que se exigen de manera fija en virtud de la Sección 4.1.D de este Artículo. El incumplimiento de este pago alternativo conllevará el despido del empleado de conformidad con la Sección 4.1.E. El Empleador no será responsable económicamente en caso de que el empleado afectado o la Unión no realicen los pagos a una organización benéfica no religiosa.

#### **SECCIÓN 4.2: DEDUCCIONES VOLUNTARIAS**

Una vez que se reciba la debida autorización para las deducciones voluntarias por parte del trabajador de atención domiciliaria o de la Unión, el Empleador debe tomar las medidas necesarias para que la entidad o agencia apropiada deduzca las contribuciones voluntarias del pago por servicios de cada trabajador de atención domiciliaria y las transfiera a dos (2) fondos que la Unión indique o a la Unión misma. El Empleado debe permitir que las deducciones destinadas a dicho fondo o comité se realicen por el monto que especifique el trabajador de atención domiciliaria. Las deducciones se deben transferir al menos una vez al mes por medios electrónicos.

#### **SECCIÓN 4.3: COSTOS DE IMPLEMENTACIÓN**

El Empleador debe asumir el costo de cualquier nuevo cambio de programación informática exigido por este Artículo. El Empleador debe asumir el costo regular continuo de dichas deducciones.

#### **SECCIÓN 4.4: INDEMNIZACIÓN Y EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD**

La Unión y los trabajadores de atención domiciliaria acuerdan compensar y eximir de toda responsabilidad al Empleador por cualquier reclamación, exigencia, demanda u otra forma de

responsabilidad que surja en contra del Empleador por o como consecuencia de una deducción del pago de un trabajador de atención domiciliaria, con base en información de la Unión y del trabajador de atención domiciliaria. Este párrafo no se debe interpretar de forma que limite el derecho de la Unión de utilizar el Proceso de Resolución de Disputas incluido en el presente Acuerdo a fin de cobrar las cuotas, tarifas y contribuciones adeudadas.

## **ARTÍCULO 5: INFORMACIÓN DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN**

### **SECCIÓN 5.1: INFORMACIÓN POR RECOPIRAR Y PROPORCIONAR**

El Empleador debe recopilar y proporcionar la información acerca de la unidad de negociación y cada miembro de la unidad de negociación, y debe proporcionarle dicha información a la Unión en el plazo y a través de las interfaces descritas a continuación.

Para el 30 de junio del 2027, el Empleador debe recopilar e informar los nombres, segundos nombres y apellidos legales de los empleados, y los nombres y apellidos preferidos y pronombres, según lo estipule el empleado, en el Archivo de la Lista de Cuidadores y Cuotas, el Archivo de Contenido Diario para Cuidadores y en todos los demás informes aplicables que se le proporcionan a la Unión.

#### **A. Archivo de la Lista de Cuidadores y Cuotas**

El Empleador debe proporcionarle a SEIU 775 el archivo de la Lista de Cuidadores y Cuotas cinco (5) días hábiles después del día de pago, y este archivo debe contener la siguiente información:

1. Número del empleado
2. Número de identificación de 9 dígitos de ProviderOne
3. Identificación de Workday
4. Nombre
5. Segundo nombre
6. Apellido
7. Raza
8. Etnia
9. Número de seguro social
10. Número de teléfono
11. Número de teléfono inalámbrico
12. Tipo de dirección (física, postal. Se deben proporcionar registros separados para cada tipo de dirección en caso de que existan varios tipos de direcciones para un solo empleado)
13. Dirección 1
14. Dirección 2
15. Ciudad
16. Estado
17. Código postal
18. Fecha de creación de la información de domicilio



19. Dirección de correo electrónico
20. Fecha de nacimiento
21. Género
22. Estado civil
23. Idioma principal de preferencia
24. Número de identificación del trabajador del caso
25. Unidad de reporte
26. Relación con el cliente Empleador (incluyendo si el trabajador de atención domiciliaria es un familiar o no, tal como se define en el RCW 74.39A.076 [1], y otros detalles adicionales que haya obtenido el Estado en cuanto a la relación familiar entre el trabajador de atención domiciliaria y el cliente).
27. Proveedores que vivan en la casa del cliente (S/N)
28. Fecha de contratación
29. Fecha inicial de la “Autorización para brindar atención”
30. Fecha de despido (en caso de que existan varias fechas de despido, se debe proporcionar la última fecha de despido)
31. Motivo del despido
32. Horas pagadas de Paid Time Off (tiempo de vacaciones pagadas)
33. Horas perdidas de Paid Time Off (tiempo de vacaciones pagadas)
34. Saldo de horas de Paid Time Off (tiempo de vacaciones pagadas)
35. Horas acumuladas a lo largo de la vida trabajadas como individual provider (proveedor individual)
36. Tarifa salarial
37. Tasa diferencial de certificación
38. Tasa diferencial de entrenamiento avanzado
39. Unidades trabajadas
40. Tipo de unidades
41. Código de servicio
42. Descripción del servicio
43. Horas de entrenamiento reclamadas (período de pago actual)
44. Salario bruto
45. Monto pagado
46. Fecha de pago
47. Método de pago
48. Cantidad de millas (número de millas)
49. Fecha de inicio del período de pago
50. Fecha de finalización del período de pago
51. Tipo de miembro de la Unión
52. Cuotas de la Unión deducidas
53. Indicador de cuotas mínimas aplicadas

- 54. Tipo(s) de deducciones voluntarias
- 55. Monto(s) de deducciones voluntarias
- 56. Horas extras

Las especificaciones técnicas del contenido de este archivo se definen en el Documento de Control de Interfaces (ICD) del Archivo de la Lista de Cuidadores y Cuotas, versión 1.7 del 12 de junio del 2023. Cualquier cambio que se realice al ICD debe ser acordado por ambas partes.

#### B. Archivo de Tarjetas de Membresía de 775

El Empleador debe proporcionarle a SEIU 775 el archivo de Tarjetas de Membresía de 775, y este archivo debe contener la siguiente información:

- 1. Número de seguro social
- 2. Identificación de Workday
- 3. Nombre
- 4. Segundo nombre
- 5. Apellido
- 6. Dirección de correo electrónico
- 7. Dirección de correo postal
- 8. Fecha de nacimiento
- 9. Nombre del cuestionario (representa la versión de la tarjeta de membresía)
- 10. Pregunta (representa el título de la pregunta en la tarjeta de membresía)
- 11. Respuesta a la pregunta (representa la respuesta que proporciona el miembro de la unidad de negociación)
- 12. Fecha de la respuesta (la fecha en que se completó cada pregunta)

#### C. Archivo de Contenido Diario para Cuidadores

El Empleador debe proporcionarle a SEIU 775 el archivo de Contenido Diario para Cuidadores, y este archivo debe contener la siguiente información:

- 1. Identificación de 9 dígitos de ProviderOne
- 2. Número del empleado
- 3. Número de seguro social
- 4. Nombre
- 5. Segundo nombre
- 6. Apellido
- 7. Fecha de nacimiento
- 8. Raza
- 9. Etnia
- 10. Género

11. Estado civil
12. Idioma de preferencia
13. Fecha de creación de la información de domicilio
14. Tipo de dirección
15. Dirección 1
16. Dirección 2
17. Ciudad
18. Estado
19. Código postal
20. Número de teléfono
21. Número de teléfono inalámbrico
22. Dirección de correo electrónico
23. Fecha de contratación original
24. Fecha de recontractación
25. Fecha de la “Autorización para brindar atención”
26. Fecha de despido
27. Fecha de vencimiento de la verificación de antecedentes
28. Motivo del despido
29. Categoría de ayuda del beneficiario
30. Información del trabajador del caso
31. Proveedores que vivan en la casa del cliente
32. Estándar
33. Fecha de seguimiento estándar
34. Unidad de reporte
35. Relación con el cliente
36. Hijo adulto
37. Fecha de seguimiento hijo adulto
38. Padre proveedor DDD
39. Fecha de seguimiento padre proveedor DDD
40. Padre proveedor no DDD
41. Fecha de seguimiento padre proveedor no DDD
42. Horas limitadas
43. Fecha de seguimiento horas limitadas
44. Seguridad y orientación
45. Fecha de seguimiento de seguridad y orientación
46. Marca de terminación de autorización
47. Relevo
48. Fecha de seguimiento de relevo

49. Número de identificación del trabajador del caso
50. Unidad de reporte del trabajador del caso
51. RAC
52. Nombre del RAC

Las especificaciones técnicas del contenido de este archivo se definen en el Documento de Control de Interfaces (ICD) del Archivo de Contenido Diario para Cuidadores, versión 1.0 del 19 de febrero del 2021. Cualquier cambio que se realice al ICD debe ser acordado por ambas partes.

#### D. Archivo de Actualización de Respuesta por Deducciones

El Empleador debe enviarle a la Unión el archivo de Actualización de Respuesta por Deducciones semanalmente. El propósito de dicho archivo es comunicar el estado de cada registro enviado en el archivo de Actualización de Respuesta por Deducciones, tal como se define en el Artículo 4. Dicho archivo debe contener:

1. Identificación de 9 dígitos de ProviderOne
2. Número del empleado
3. Nombre
4. Segundo nombre
5. Apellido
6. Indicador de tipo de membresía
7. Tipo de cambio
8. Monto por deducir
9. Porcentaje de deducción
10. Fecha de reporte
11. Nombre del archivo
12. Estado

Las especificaciones técnicas del contenido de este archivo se definen en el Documento de Control de Interfaces (ICD) del Archivo de Actualización de Respuesta por Deducciones, versión 1.9 del 14 de septiembre del 2023. Cualquier cambio que se realice al ICD debe ser acordado por ambas partes.

- E. Los datos en el Archivo de la Lista de Cuidadores y Cuotas, el Archivo de Contenido Diario para Cuidadores, el Archivo de Tarjetas de Membresía de 775 y el Archivo de Actualización de Respuesta por Deducciones deben estar completos.
- F. Los datos en el Archivo de la Lista de Cuidadores y Cuotas deben abarcar el mismo período de tiempo que las cuotas pagadas a la Unión.
- G. El monto total de deducción de las cuotas de la Unión en el Archivo de la Lista de Cuidadores y Cuotas debe ser exactamente igual al monto de las cuotas pagadas

a la Unión. El monto total de las deducciones voluntarias en el Archivo de la Lista de Cuidadores y Cuotas debe ser exactamente igual al monto de las deducciones voluntarias pagadas a la Unión.

- H. En caso de que un Individual Provider (proveedor individual) preste varios servicios diferentes y/o les preste servicios a varios clientes diferentes, se deben generar registros individuales por servicio y por cliente. La información de identificación del Individual Provider (proveedor individual) debe ser consistente en todos estos registros.
- I. Las deducciones voluntarias se deben reportar de conformidad con el diseño del formato y/o Archivo de la Lista de Cuidadores y Cuotas acordado mutuamente entre las partes.
- J. El Empleador y la Unión deben coordinar cómo responder las dudas acerca de la información de la unidad de negociación y los registros en un plazo de cinco (5) días hábiles después de recibirlas, salvo que acuerden mutuamente algo diferente.
- K. El Empleador y la Unión acuerdan realizar intercambios de baseline (línea estándar) cada trimestre con el fin de garantizar que coincidan los conjuntos de datos de las partes.
- L. Sujeto al acuerdo de intercambio de datos y confidencialidad formalizado por las partes, se debe enviar el número de seguro social del Individual Provider (Proveedor Individual) en un formato electrónico seguro.
- M. El Empleador debe reportar los errores relacionados con este Artículo e identificar las causas y soluciones a los problemas en un plazo de tiempo justificado, pero en ningún caso de más de cinco (5) días hábiles después del momento en que la Unión reportó el problema o en que el Empleador lo descubrió. Una vez que se identifique la causa del error, el Empleador debe notificar a la Unión e incluir una lista de los proveedores afectados, si corresponde, lo más pronto posible, pero a más tardar diez (10) días hábiles después, salvo que las partes acuerden mutuamente un plazo diferente.

## **SECCIÓN 5.2: PRIVACIDAD**

De conformidad con las leyes estatales y federales, el Empleador debe utilizar los estándares y procedimientos más recientes de la industria para proteger la información delicada y personalmente identificable de cada uno de sus empleados. El Empleador acepta que la siguiente información es confidencial, y que está prohibido que él o sus agentes la divulguen a tercero alguno, excepto según sea necesario para cumplir con las disposiciones del presente Acuerdo:

Los nombres, direcciones, coordenadas de GPS, números de teléfono, números de teléfono inalámbrico, direcciones de correo electrónico, números de seguro social, números de licencia de conducir, fechas de nacimiento o cualquier otra información de identificación personal de los empleados amparados por el presente Acuerdo.

Sin perjuicio de la prohibición en el primer párrafo de la presente Sección 5.3, el Empleador podrá divulgar la información confidencial:

- (a) A un organismo gubernamental, incluyendo el DSHS, y a las agencias para adultos mayores del estado, a efectos de administrar el Programa de Individual Providers (Proveedores Individuales), siempre que el destinatario acepte proteger la confidencialidad de la información.
- (b) Como parte de un procedimiento judicial o cuasijudicial y sujeto a la orden de un tribunal que proteja la confidencialidad de la información y permita que se utilice únicamente en dicho procedimiento.
- (c) Según sea necesario para otorgarles beneficios complementarios a los empleados, siempre que el destinatario acepte proteger la confidencialidad de la información.
- (d) En caso de que la divulgación sea exigida por la ley federal.
- (e) Si la divulgación es necesaria de conformidad con un contrato celebrado entre el Empleador y un tercero, siempre que el destinatario acepte proteger la confidencialidad de la información.

El Empleador acepta informar a la Unión, previa solicitud, si ha compartido información confidencial divulgada de conformidad con los puntos (a) a (e) de la presente Sección para más de cien empleados en cualquier año calendario, quién fue el destinatario de la información confidencial y cuál fue el propósito por el cual se compartió la información.

El Empleador acepta notificar a la Unión, en un plazo de diez (10) días calendario, si un tercero no identificado en los puntos (a) a (e) de la presente Sección solicitó que se divulgue cualquier información sobre la unidad de negociación, clasificación o división. Bajo ninguna circunstancia el Empleador tiene permitido divulgar la información antes de notificar a la Unión.

## **ARTÍCULO 6: ELABORACIÓN DEL ACUERDO**

### **SECCIÓN 6.1**

La Unión y el Empleador deben compartir mancomunadamente el costo de elaborar e imprimir el presente Acuerdo en cantidades suficientes para distribuirlo a los miembros de la unidad de negociación, así como el costo de traducirlo a máximo diez (10) de los idiomas (diferentes al inglés) más comúnmente hablados entre los miembros de la unidad de negociación, según lo determine la Unión, a condición de que el costo para el Empleador no supere los dieciocho mil

dólares (\$18,000) durante la vigencia del presente Acuerdo. Cualquier costo por encima de los dieciocho mil dólares (\$18,000) correrá exclusivamente a cargo de la Unión.

## **SECCIÓN 6.2**

Además del texto efectivo del Acuerdo y cualquier acuerdo mutuo entre las partes, la copia impresa del Acuerdo podría contener declaraciones iniciales, puntos destacados o gráficos que se incluyen a efectos de hacer el Acuerdo más fácil de comprender y de suministrarles a los trabajadores de atención domiciliaria la información más importante (como sus escalas salariales, beneficios y derechos) en un formato fácilmente accesible y fácil de usar.

## **SECCIÓN 6.3**

En cuanto a la elaboración del Acuerdo en idiomas diferentes al inglés, así como a la inclusión de declaraciones iniciales, puntos destacados o gráficos, las partes acuerdan que todas las disputas relacionadas con la interpretación o aplicación del presente Acuerdo se resolverán únicamente con base en el Acuerdo original en inglés que firmaron las partes, y no en ninguna versión en otro idioma ni ninguna declaración inicial, punto destacado o gráfico.

## **SECCIÓN 6.4**

En la medida en que la Unión incurra en costos relacionados con este Artículo antes de la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo que no superen los dieciocho mil dólares (\$18,000), el Empleador debe aceptar y reembolsar tales costos en la fecha de entrada en vigor del presente o inmediatamente después.

# **ARTÍCULO 7: RESOLUCIÓN DE RECLAMOS Y DISPUTAS**

## **SECCIÓN 7.1: FILOSOFÍA PARA LA RESOLUCIÓN DE DISPUTAS**

El Empleador y la Unión se comprometen a abordar y resolver los problemas de manera justa y responsable al nivel más bajo posible, utilizando técnicas de mediación y resolución de conflictos cuando sea posible. Nuestra relación depende del respeto y la confianza mutuos, basados en nuestra capacidad de identificar y resolver desacuerdos, en lugar de evitarlos.

Antes de presentar un reclamo, la Unión y el Empleador deben intentar, siempre que sea posible, resolver los problemas de manera informal y no recurrir al procedimiento formal de reclamos.

## **SECCIÓN 7.2: DEFINICIÓN DE RECLAMOS**

Un “reclamo” se define como un conflicto, un uso indebido o un incumplimiento relacionados con la aplicación o interpretación del presente Acuerdo.

## **SECCIÓN 7.3: PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE RECLAMOS/DISPUTAS**

### **Paso 1. Resolución Informal**

El trabajador de atención domiciliaria y/o un representante de la Unión podrán reunirse con el empleado designado del Empleador para tratar de resolver informalmente el problema. No se debe asumir que los casos que se presentan para la posible resolución como parte del proceso informal están incluidos en un reclamo formal por escrito, salvo que se exprese específicamente en el reclamo por escrito.

La Unión tendrá hasta cuarenta y cinco (45) días calendario a partir del supuesto incumplimiento, o hasta cuarenta y cinco (45) días calendario a partir del momento en que el trabajador de atención domiciliaria o la Unión pudieran haber tenido conocimiento razonable del incidente o acontecimiento que dio lugar al reclamo, para realizar el proceso informal, si así lo decide. Si el problema no es resuelto de manera informal, y/o no se garantizan medidas compensatorias, la Unión tendrá cuarenta y cinco (45) días calendario adicionales para presentar un reclamo por escrito, de conformidad con el Paso 2 del Artículo 7.3.

### **Paso 2. Reclamos por Escrito**

Si el reclamo no es resuelto en el Paso 1, el trabajador de atención domiciliaria y/o el representante de la Unión debe consignar el reclamo por escrito, incluyendo la identidad del (de los) reclamante(s) afectado(s), en caso de que la Unión tenga conocimiento del (de los) mismo(s); una declaración de los hechos pertinentes en torno al reclamo; la fecha en la que ocurrió el incidente; los presuntos incumplimientos del Acuerdo; y las medidas compensatorias específicas solicitadas. Las identidades de las personas afectadas se suministran en el reclamo, sin perjuicio de quiénes son los IP incluidos en última instancia en el reclamo.

El reclamo por escrito se le debe enviar al Empleador en un plazo de cuarenta y cinco (45) días calendario a partir de la ocurrencia de la presunta infracción, o en un plazo de cuarenta y cinco (45) días calendario a partir del momento en que el trabajador de atención domiciliaria o la Unión razonablemente pudiera haber tenido conocimiento del incidente u ocurrencia que dio lugar al reclamo. Los reclamos de los Individual Providers (proveedores individuales) se deben enviar por correo electrónico a [LaborCDWA@consumerdirectcare.com](mailto:LaborCDWA@consumerdirectcare.com).

El Empleador o la persona que este designe debe reunirse con el reclamante y su representante de la Unión en un plazo de catorce (14) días calendario a partir del momento en que se recibió el reclamo por escrito con el fin de discutirlo y resolverlo. Si, después de esta reunión, el reclamo sigue sin ser resuelto, el Empleador debe responder por escrito al reclamo, por correo electrónico, en un plazo de veintiún (21) días calendario contados desde la fecha en que las partes se reunieron para discutirlo. Si esta respuesta no da solución al reclamo, la Unión podrá proceder con el Paso 4,



Arbitraje, en un plazo de catorce (14) días calendario a partir del momento en que se recibió dicha respuesta.

### Paso 3. (Opcional) Mediación

Como alternativa antes del arbitraje definitivo y vinculante del Paso 4, si el problema no es resuelto en el Paso 2, las partes podrán acordar mutuamente someterlo a mediación con el fin de resolverlo. La parte que solicita la mediación de la disputa debe notificar a la otra parte, por correo electrónico, a más tardar catorce (14) días calendario desde el momento en que la Unión reciba el correo electrónico de respuesta por parte del Empleador que se menciona en el Paso 2. La parte que recibe la solicitud de mediación debe notificar a la otra parte, por correo electrónico, en un plazo de catorce (14) días calendario desde el momento en que reciba dicha solicitud, si acepta o no mediar la disputa. Si la parte que recibe la solicitud no acepta mediar la disputa, la Unión podrá proceder con el Paso 4, Arbitraje, en un plazo de catorce (14) días calendario a partir de la fecha de la notificación por correo electrónico sobre la decisión de no mediar.

En caso de que las partes acuerden mediar, deben seleccionar a un mediador neutral. Ambas partes deben presentar una declaración sobre su postura en el tema. Asimismo, el mediador podrá pedirles a las partes que se reúnan en persona con la finalidad de tratar de resolver el problema.

Cada una de las partes debe pagar la mitad (1/2) de los costos u honorarios del mediador neutral, si los hubiere. Cada parte debe ser responsable de sus propios costos, incluyendo los costos de representación y defensa, así como los costos de los representantes designados de cada una.

Si el problema es resuelto satisfactoriamente gracias a la mediación, la decisión será vinculante para todas las partes, y salvo que se especifique algo distinto, será un precedente para problemas similares. Si el problema no es resuelto satisfactoriamente gracias a la mediación, la Unión podrá proceder con el Paso 4, Arbitraje, en un plazo de catorce (14) días calendario a partir del momento en que se recibe una declaración por escrito de *impasse* o rechazo de un ofrecimiento de conciliación de cualquiera de las partes.

### Paso 4. Arbitraje

Si el reclamo no es resuelto en el Paso 2 o 3, la Unión podrá someterlo a un arbitraje definitivo y vinculante dentro de los plazos estipulados anteriormente. Las partes deben designar de mutuo acuerdo a un árbitro en un plazo de treinta (30) días calendario a partir de la solicitud de arbitraje, o, en caso de que no sea posible llegar a un acuerdo en cuanto a dicha designación, la Unión debe solicitar una lista de siete (7) árbitros de la Asociación Norteamericana de Arbitraje (AAA) o del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) en un plazo de cuarenta y cinco (45) días calendario desde la solicitud original de arbitraje. Las partes deben seleccionar a un árbitro en un

plazo de catorce (14) días calendario desde el momento en que reciban la lista; para ello, las partes deben eliminar alternadamente nombres de la lista de siete (7) árbitros. Se decidirá cuál de las partes eliminará el primer nombre por medio de un lanzamiento de moneda.

La resolución del árbitro será definitiva y vinculante para ambas partes. Cada una de las partes debe pagar la mitad (1/2) de los costos de arbitraje, incluyendo los honorarios del árbitro y del procedimiento en sí, pero excluyendo los costos de representación, defensa o testimonios de ambas partes. El árbitro no tiene facultades para añadir, eliminar ni modificar los términos y disposiciones del presente Acuerdo.

#### **SECCIÓN 7.4: LIMITACIONES DE TIEMPO**

Las partes aceptan que las limitaciones de tiempo estipuladas en este Artículo son fundamentales para que los reclamos se resuelvan de forma oportuna y ordenada, y cada una de ellas acepta cumplir dichas limitaciones. A este efecto, los reclamos se deben procesar dentro de los períodos de tiempo que se especificaron anteriormente. Los días indicados se refieren a días calendario, y se deben contar excluyendo el primer día e incluyendo el último día de los plazos. Si el último día es un sábado, domingo o día feriado, se trasladará al próximo día que no sea sábado, domingo ni feriado. Cualquier queja que no se presente adecuadamente por escrito y dentro de los plazos estipulados, o que no avance al siguiente paso dentro de los plazos estipulados, se considerará como retirada. Si el Empleador no cumple las limitaciones de tiempo estipuladas, la Unión podrá hacer avanzar el reclamo al siguiente paso. Las limitaciones de tiempo se podrán ampliar mediante acuerdo mutuo de las partes.

### **ARTÍCULO 8: REMUNERACIÓN**

#### **SECCIÓN 8.1: SALARIOS**

A partir del 1.º del julio del 2023, todos los trabajadores de atención domiciliaria serán asignados a un nivel proporcional a la cantidad total de horas trabajadas como IP (estado de Washington y CDWA) calculadas de forma retroactiva desde el 1.º de julio del 2005, y, hasta su fecha de contratación por parte de CDWA, las horas verificables y trabajadas como trabajador de atención directa en una agencia de atención domiciliaria contratada por Medicaid, calculadas de forma retroactiva desde el 1.º de julio del 2017. El Empleador debe conservar un registro adecuado de las horas de los IP que se remonte hasta el 1.º de julio del 2005. Durante el proceso de contratación, se les debe informar a los nuevos empleados sobre la posibilidad de recibir créditos por el trabajo que realizaron anteriormente en agencias de atención domiciliaria (trabajo diferente al de IP), y se les deben dar instrucciones sobre cómo suministrar pruebas al respecto. A fin de demostrar la cantidad de horas trabajadas en atención directa en una agencia de atención domiciliaria antes de la fecha de contratación, los IP podrán entregar una carta del (de los) Empleador(es) anterior(es) o los registros de nómina

suministrados por este (estos). Los empleados que suministren pruebas de horas adicionales recibirán los créditos correspondientes en un plazo de diez (10) días a partir del momento de entregar las pruebas de las horas trabajadas. Los cambios en la tarifa de pago de un IP debidos a los créditos por horas trabajadas en una agencia no serán retroactivos, pero serán válidos en el período de pago posterior a la solicitud. A los trabajadores de atención domiciliaria de la unidad de negociación se les debe pagar de conformidad con las escalas salariales que figuran en el Apéndice A. Durante la vigencia del presente Acuerdo, el salario de cada trabajador de atención domiciliaria debe aumentar con base en las horas acumuladas, sin incluir el tiempo que dediquen a las mentorías, de conformidad con el [Artículo 15.9](#). A todos los trabajadores de atención domiciliaria se les debe pagar estrictamente por hora. Sujeto a las modificaciones en el presente Acuerdo, a todos los trabajadores de atención domiciliaria se les debe pagar estrictamente de conformidad con las escalas salariales. Por el presente se invalida cualquier acuerdo de pago que no sea por horas, o cualquier acuerdo para pagarles a los trabajadores de atención domiciliaria según tarifas diferentes a las que figuran en el Apéndice A.

## **SECCIÓN 8.2: DIFERENCIAL POR CERTIFICACIÓN**

Los empleados que tengan una Home Care Aide Certification (Certificación como asistente de atención domiciliaria) válida o que estén exentos de certificación de conformidad con el [RCW 18.88B.041](#) (1)(a)(i)(A) deben recibir un diferencial de veinticinco (\$0.25) centavos por hora adicionales a la tarifa salarial ordinaria.

Los empleados que tengan una Home Care Aide Certification (Certificación como asistente de atención domiciliaria) válida o que estén exentos de certificación de conformidad con el [RCW 18.88B.041](#) (1) (a) (i) (A) o (B) y que hayan completado el curso de entrenamiento avanzado ofrecido antes del 31 de diciembre del 2016 (como figura en el currículo de Training Partnership) deben recibir un diferencial de veinticinco (\$0.25) centavos por hora adicionales a la tarifa salarial ordinaria por hora. Este diferencial de entrenamiento avanzado se acumula con el diferencial por certificación que se describió anteriormente. Por ejemplo, un empleado que haya completado la certificación de atención domiciliaria y los requisitos de entrenamiento avanzado debe recibir cincuenta centavos (\$0.50) adicionales a la tarifa salarial ordinaria por hora.

## **SECCIÓN 8.3: REEMBOLSO DE MILLAS**

Los trabajadores de atención domiciliaria deben recibir remuneración cuando los IP conduzcan sus vehículos personales para prestarles a sus clientes servicios autorizados en virtud de los planes de atención o servicios (como viajes para compras esenciales y al servicio médico). Esta remuneración se debe pagar por cada milla conducida, según la tarifa estándar por milla reconocida por el Servicio de Impuestos Internos, hasta un máximo de ciento diez (110) millas por mes y por cliente. A partir del 1.º de julio del 2026, la cantidad máxima de millas al mes por cliente aumentará a ciento treinta (130).

A los trabajadores de atención domiciliaria que ofrezcan transporte hacia los servicios financiados por las exenciones de Servicios de Atención domiciliaria y Servicios a Nivel Local (HCBS), el Programa de Servicios Individuales y Familiares de DDA o los Servicios Dirigidos a Domicilio para Veteranos, y que estén identificados en el Plan de Apoyo Individual del cliente, se les reembolsará hasta un monto máximo adicional autorizado por el administrador del caso, por encima del monto máximo por mes estipulado anteriormente.

#### **SECCIÓN 8.4: ASISTENTE ESPECIALISTA DE ATENCIÓN DOMICILIARIA AVANZADA (AHCAS) Y ASISTENTE ESPECIALISTA DE ATENCIÓN DOMICILIARIA AVANZADA Y DE SALUD DEL COMPORTAMIENTO (AHCABHS)**

Los Individual Providers (proveedores individuales) que tengan una Home Care Aide Certification (certificación como asistente de atención domiciliaria) válida o que estén exentos de certificación de conformidad con el [RCW 18.88B.041](#) (1) (a) (i) (A) o (B) o el [RCW 18.88B.041](#) (1) (c), y que hayan completado setenta (70) horas de basic training (entrenamiento básico) o que sean enfermeros delegados o que hayan completado el entrenamiento avanzado proporcionado por Training Partnership antes del 2016 y que además completen el entrenamiento avanzado descrito en el [Artículo 15.10](#), deben recibir un diferencial de setenta y cinco (\$0.75) centavos por hora adicionales a la tarifa salarial ordinaria por hora. Este diferencial por AHCAS o ABHCAS se acumula con el diferencial por certificación que se describió en la [Sección 8.2](#), si corresponde, y el diferencial por entrenamiento avanzado que figura en la [Sección 8.2](#).

#### **SECCIÓN 8.5: TIEMPO ADMINISTRATIVO**

A los Individual providers (proveedores individuales) se les deben remunerar quince (15) minutos adicionales por período de pago a efectos de registrar y presentar las hojas de horas trabajadas.

### **ARTÍCULO 9: BENEFICIOS INTEGRALES DE ATENCIÓN MÉDICA**

#### **SECCIÓN 9.1: COBERTURA**

El Empleador acuerda realizar contribuciones periódicas en nombre de todos los trabajadores de atención domiciliaria amparados por el presente Acuerdo al fondo de SEIU Healthcare NW Health Benefits Trust (el “Fondo”) por el monto especificado en la [Sección 9.2](#) a continuación.

En caso de que se requiera realizar una contribución al costo de los beneficios de atención médica a través de un descuento de nómina, los trabajadores de atención domiciliaria elegibles deben proporcionar una autorización por escrito antes de recibir la cobertura.

#### **SECCIÓN 9.2: CONTRIBUCIONES**

A partir del 1.º de julio del 2025, el Empleador debe realizar una contribución de cinco dólares y veintidós centavos (\$5.22) por hora pagada por el Empleador trabajada para todos los

trabajadores de atención domiciliaria amparados por el presente Acuerdo al Fondo. A partir del 1.º de julio del 2026, el Empleador debe realizar una contribución de cinco dólares y cincuenta y siete centavos (\$5.57) por hora pagada por el Empleador trabajada para todos los trabajadores de atención domiciliaria amparados por el presente Acuerdo al Fondo.

Las horas pagadas por el Empleador no incluyen el tiempo administrativo mencionado en la [Sección 8.5](#), las horas de entrenamiento, el paid time off (tiempo de vacaciones pagadas) ni las vacaciones.

Las contribuciones que exige esta disposición se deben pagar al Fondo antes del día veinticinco (25) del mes siguiente al mes en el que se pagaron las horas de servicio. Las contribuciones se deben transmitir, junto con un reporte de remesas que contenga la información que requiera la Alianza o la persona que esta designe, en la forma y de la manera que esta la requiera.

La Junta Directiva de Fideicomisarios es la única autorizada para determinar la elegibilidad para obtener los beneficios de atención médica.

El Fondo debe determinar el nivel apropiado de contribuciones, si las hubiere, que deben hacer los trabajadores de atención domiciliaria elegibles. El Empleador debe cubrir los costos continuos por deducciones a las primas de los trabajadores de atención domiciliaria para atención médica. Se debe enviar un aviso con al menos treinta (30) días de anticipación a los cambios en los montos de deducciones para permitir que el Empleado implemente los cambios solicitados.

### **SECCIÓN 9.3: DESCUENTOS DE NÓMINA**

Previo aviso con no menos de treinta (30) días de anticipación, el Empleador debe llevar a cabo el descuento de nómina de una parte de la prima que indique el Fondo y que autorice el trabajador de atención domiciliaria. El Empleador debe cubrir los costos iniciales y continuos de la programación y operación informática asociados con la implementación de este Artículo, de conformidad con la [Sección 12.7](#).

### **SECCIÓN 9.4: PROPÓSITO DEL FONDO**

A efectos de ofrecer atención médica, dental y oftalmológica, además de otros beneficios o programas que autorice la Junta Directiva de Fideicomisarios para los miembros de la unidad de negociación, el Empleador debe ser y seguir siendo un Empleador activo en el Fondo durante la vigencia del presente Acuerdo y cualquier extensión del mismo.

### **SECCIÓN 9.5: ACUERDO DEL FONDO**

Por el presente, el Empleador y la Unión acuerdan regirse por las disposiciones del Acuerdo y Declaración del Fondo, y cumplir con todas las resoluciones y leyes que adopten los Fideicomisarios de conformidad con las facultades delegadas. El Empleador acepta a los

Fideicomisarios del Fondo del Empleador y a sus sucesores debidamente elegidos como sus representantes en la Junta Directiva. La Unión acepta a los Fideicomisarios del Fondo de la Unión y a sus sucesores debidamente elegidos como sus representantes en la Junta Directiva. El Empleador y la Unión acuerdan cooperar con los Fideicomisarios del Fondo designado para distribuir la información del plan de beneficios, y obtener y proporcionar el censo y los demás datos que requiera el Fondo.

#### **SECCIÓN 9.6: INDEMNIZACIÓN Y EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD**

El Fondo será el titular del seguro de cualquier plan de seguro o plan de cobertura de atención médica ofrecido por y a través del Fondo. Como titular de la póliza, el Fondo debe indemnizar y eximir al Empleador de cualquier responsabilidad por reclamos de beneficiarios, proveedores de atención médica, proveedores, operadores de seguros o trabajadores de atención domiciliaria amparados por el presente Acuerdo, y que se relacionen con los beneficios que el Fondo brinde o las acciones del mismo.

#### **SECCIÓN 9.7: FMLA**

Además de los beneficios de atención médica, dental, oftalmológica y de medicamentos con prescripción del empleado a través de SEIU Healthcare NW Health Benefits Trust (el “Fondo”), de conformidad con el Artículo 9, el Empleador debe brindarles beneficios de salud, según lo exija la ley, a los empleados elegibles en virtud de la FMLA (Family Medical Leave Act [Ley de Licencia Médica Familiar]) durante la vigencia del presente Acuerdo y cualquier extensión del mismo.

### **ARTÍCULO 10: COMPENSACIÓN LABORAL**

#### **SECCIÓN 10.1: COBERTURA DE COMPENSACIÓN LABORAL**

El Empleador debe proporcionar la cobertura de compensación laboral para todos los trabajadores de atención domiciliaria en la unidad de negociación.

#### **SECCIÓN 10.2: PRIMAS DE COMPENSACIÓN LABORAL**

El Empleador debe pagar la parte de la prima del seguro de compensación laboral de los trabajadores de atención domiciliaria. En caso de que las leyes o reglas aplicables impidan que el Empleador pague la parte de la prima en cualquier momento durante la vigencia del presente Acuerdo, el Empleador debe aumentar cada escalón de la escala salarial establecida en virtud del [Artículo 8](#): Remuneración del presente Acuerdo en un monto equivalente a la parte de la prima del seguro de compensación laboral del trabajador de atención domiciliaria.

#### **SECCIÓN 10.3: ADMINISTRADOR EXTERNO**

El Empleador podrá contratar a un administrador externo con el fin de administrar la cobertura de compensación laboral que se proporciona a los trabajadores de atención domiciliaria en la unidad de negociación. El administrador externo será responsable de administrar y verificar los

reclamos, y de recomendar e implementar los procedimientos de gestión de riesgos, así como de prevenir casos de fraude relacionados con la compensación laboral.

## **ARTÍCULO 11: PAID TIME OFF (TIEMPO DE VACACIONES PAGADAS)**

### **SECCIÓN 11.1: ACUMULACIÓN**

Los trabajadores de atención domiciliaria deben ser elegibles para obtener Paid Time Off (tiempo de vacaciones pagadas, PTO).

A partir del 1.º de julio del 2024, la acumulación de PTO será de una (1) hora de PTO por cada 23 horas trabajadas.

A partir del 1.º de julio del 2023, la acumulación de PTO tendrá un límite de ciento cuarenta (140) horas. Además de proporcionar los saldos de PTO a los cuidadores en el Portal del Empleador, el Empleador notificará trimestralmente a la unidad de negociación el límite de PTO de ciento cuarenta (140) horas y, en caso de que el cuidador no solicite PTO, no acumulará PTO que supere las 140 horas.

### **SECCIÓN 11.2: COBRO EN EFECTIVO**

En caso de que un cuidador sea despedido de manera voluntaria o involuntaria, cesado, o desactivado del sistema del Empleador, este podrá solicitar un cobro en efectivo del PTO acumulado en la próxima fecha factible de nómina después del despido. En caso de despido, el Empleador notificará a sus empleados sobre la opción de cobrar en efectivo el PTO.

## **ARTÍCULO 12: NÓMINA, DEPÓSITO ELECTRÓNICO Y RETENCIÓN DE IMPUESTOS**

### **SECCIÓN 12.1: IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE NÓMINA**

Como mínimo, el Sistema de Nómina debe permitir recolectar y reportar datos demográficos, incluyendo la información mencionada en el Artículo 5 y la Información de la Unidad de Negociación, entre otros; calcular y aplicar tasas salariales variables; combinar las horas de servicio de varios clientes en un solo pago; añadir y editar las deducciones en niveles variables para las primas de atención médica, contribuciones al fondo Taft-Hartley, impuestos, deducciones de la Unión, embargo de salarios y otros propósitos, así como procesar y remitir a la parte correspondiente los fondos embargados o deducidos; proporcionar reportes de horas a través de fax, la página web o la aplicación de dispositivo móvil; hacer depósitos directos a varias cuentas bancarias o de otras instituciones financieras; y, mediante previo aviso con suficiente antelación, proporcionar un nivel de comodidad y control de costos al realizar cambios en áreas y/o registros de pagos individuales o sistemáticos y deducciones sin costos significativos para el Empleador. Los IP que registren sus tiempos a través de un dispositivo FOB o IVR y no puedan acceder de manera electrónica a los recibos de pago podrán solicitar a CDWA

que les imprima y envíe por correo postal sus recibos de pago. Antes del 30 de junio del 2025, el Sistema de Nómina debe permitir que los trabajadores de atención domiciliaria reclamen el reembolso de millas y el PTO en la misma aplicación o sistema en el que reclaman las horas. Si al intentar reclamar las horas, determinados días o semanas están bloqueados, o se rechazan las horas reclamadas, el empleado debe recibir una explicación del por qué a través del portal o por correo electrónico en un plazo de dos (2) días hábiles a partir de la solicitud del empleado.

## **SECCIÓN 12.2: CRONOGRAMA DE PAGO EN EL SISTEMA DE NÓMINA**

Cada dos semanas, el Sistema de Pago debe realizar pagos a los trabajadores de atención domiciliaria en calidad de individual provider (proveedor individual). Cada dos semanas se debe remunerar a los individual providers (proveedores individuales), para un total de veintiséis (26) días de pago por año calendario. Si una fecha de pago cae en un día feriado federal, el pago se debe realizar en el día hábil anterior que no cuente como día feriado federal. El Empleador y la Unión acordarán de manera conjunta el cronograma de las fechas de pago.

El Empleador debe notificar al individual provider (proveedor individual), a través de la información de contacto suministrada, y en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas del procesamiento de la hoja de horas trabajadas, en caso de que exista un problema con el reporte de horas del individual provider (proveedor individual). Si el individual provider (proveedor individual) corrige el error antes de la fecha de corte de nómina del período de pago, debe recibir el pago en dicho período de pago. Los cambios propuestos por el individual provider (proveedor individual) que se realicen a la hoja de horas trabajadas después del corte publicado, así como los cambios a la elegibilidad del individual provider (proveedor individual) o del cliente que afecten los pagos, no están sujetos a dichos cronogramas.

## **SECCIÓN 12.3: PAGO OPORTUNO Y EXACTO**

Los trabajadores de atención domiciliaria tendrán derecho a recibir el pago oportuno y exacto por los servicios autorizados y prestados. A fin de promover un sistema de nómina oportuno y exacto, el Empleador y la Unión deben trabajar juntos para identificar las causas y posibles soluciones a los problemas que ocasionen sueldos tardíos, perdidos o inexactos, y problemas similares. Las partes reconocen que el tiempo necesario para corregir dichos errores en los pagos depende de la naturaleza subyacente del error. El Empleador debe identificar las causas y soluciones a los problemas dentro de un período de tiempo razonable y a más tardar cinco (5) días hábiles desde que se reportó el problema.

Una vez que se identifique la causa del error, el pago se debe realizar lo más pronto posible y a más tardar en un plazo de diez (10) días hábiles. El Empleador debe suministrarle a la Unión los nombres e identificación de Empleador de cada proveedor afectado, la fecha en la que



recibieron el pago, la fecha en que debieron recibir el pago y el monto del pago tardío de remuneración, previa solicitud de la Unión. La Unión y el Empleador acuerdan utilizar el proceso electrónico actual por el cual se pueden escalar, documentar y resolver las quejas.

#### **SECCIÓN 12.4: TRANSPARENCIA DEL RECIBO DE PAGO**

El empleador debe garantizar que todos los empleados obtengan recibos de pago que reflejen con precisión todas las deducciones y saldos relacionados con su compensación. Los recibos de pago incluirán, entre otras, la siguiente información:

1. Deducciones claras y precisas:
  - A. Impuestos: El recibo de pago debe presentar detalladamente todas las deducciones de impuestos, incluidos los impuestos federales, estatales y locales, además de cualquier otro impuesto aplicable.
  - B. Cuotas: Cualquier cuota o tarifa deducida del salario del empleado debe indicarse claramente.
  - C. Atención médica: Se deben reflejar con precisión las deducciones relacionadas con las primas de atención médica, las contribuciones a las cuentas de ahorro para la salud (HSA) u otros gastos relacionados con la atención médica.
  - D. Otras deducciones: Cualquier otra deducción, como los aportes o embargos de jubilación y excesos de pago, se deben indicar claramente.
  - E. Otros pagos: Se proporcionarán todos los pagos adicionales relacionados con la compensación del empleado, como bonificaciones, pagos retroactivos o pagos similares.
2. Saldos claros y precisos:
  - A. Saldos de exceso de pago: Para el 30 de junio del 2026, si un empleado tiene una recuperación del exceso de pago activa, el saldo restante actual por devolver se mostrará en el recibo de pago.
  - B. PTO/Vacaciones: El recibo de pago debe mostrar de una manera clara y comprensible el saldo actual de Paid Time Off (tiempo de vacaciones pagadas, PTO) del empleado o sus horas de vacaciones.

El Empleador debe garantizar que a los empleados se les proporcionen dichos recibos de pago con regularidad, de conformidad con las leyes y reglamentos laborales aplicables, y de que sean fácilmente accesibles para los empleados, ya sea en formato físico o electrónico.

#### **SECCIÓN 12.5: TARIFAS DE PAGO POR ATRASO Y DAÑOS Y PERJUICIOS**

Con el fin de agilizar la compensación de los pagos tardíos lo más pronto posible, las Partes acuerdan que los individual providers (proveedores individuales) que estén autorizados para

trabajar, hayan registrado o hayan intentado registrar horas antes del plazo de registro para el período de pago en cuestión, y reciban el pago después de la fecha de pago respectiva, deben recibir las siguientes compensaciones en caso de un incumplimiento del presente Acuerdo.

<b>Monto no recibido</b>	<b>Tiempo sin recibir el pago</b>	<b>Compensaciones</b>
Entre \$100 y \$250	Un período de pago completo	\$25 por período de pago hasta recibir el pago
Entre \$251 y \$500	Un período de pago completo	\$35 por período de pago hasta recibir el pago
Entre \$501 y \$750	Un período de pago completo	\$45 por período de pago hasta recibir el pago
Entre \$751 y \$1,000	Un período de pago completo	\$55 por período de pago hasta recibir el pago
\$1,001 o más	Un período de pago completo	\$65 por período de pago hasta recibir el pago

#### **Interés en caso de no pago**

Los IP que no hayan recibido su pago por hasta dos o más períodos de pago también serán elegibles para recibir intereses sobre sus salarios atrasados adicionales a las tarifas de pago por atraso mencionadas anteriormente, si el total del pago de los intereses excede los \$10. Los intereses serán calculados sobre una tasa del 12 % anual.

#### **Daños y perjuicios accidentales y emergentes**

El Empleador también debe reembolsar a los IP por los daños y perjuicios incurridos como resultado de un pago tardío de \$75 o más que se pueda verificar a través de la documentación. Algunos ejemplos de daños y perjuicios son las tarifas por atraso en el pago de alquiler o servicios públicos, cargos por sobregiro, etc. El IP debe proporcionar una copia completa de la factura original o la notificación de las tarifas y los costos. Las copias deben representar el anverso y reverso de la factura completa. Los IP deben enviar la documentación acerca de los daños y perjuicios a la Unión a través de un enlace ascendente seguro. La Unión debe evaluar la documentación que proporcionen los IP antes de suministrarla a CDWA. Si CDWA está en desacuerdo con la afirmación del IP de que los daños y perjuicios reclamados son razonables y son resultado directo de un pago insuficiente, CDWA debe enviar la documentación y el análisis a SEIU 775, y las partes deben trabajar juntas para resolver los desacuerdos. El Empleador también podrá utilizar el mismo proceso para reembolsar los daños y perjuicios incurridos como resultado de un pago tardío de menos de \$75.

Cuando el Empleador acepta que un Individual Provider (proveedor individual) recibió su pago tarde debido a un error de su parte, el Empleador calculará las tarifas de pago por atraso e intereses adeudados según las disposiciones en esta sección, y proporcionará a la Unión la documentación probatoria respecto a su cálculo. Si el Empleador no puede calcular las tarifas de pago por atraso e intereses adeudados al momento de su respuesta a los problemas planteados a través del procedimiento de reclamos del Artículo 7, se proporcionará una fecha estimada de finalización.

Si las partes no pueden resolver un desacuerdo con respecto a: (i) si el IP debía haber sido autorizado para trabajar, (ii) si el IP recibió su pago tarde, (iii) si el IP registró o intentó registrar horas antes del plazo de registro de tiempo para el período de pago en cuestión, (iv) cuán tarde se realizó el pago al IP o (v) la causa y la razonabilidad de los daños y perjuicios, cualquiera de ellas podrá escalar el asunto desde este proceso de consenso hasta el siguiente paso en el proceso de reclamo, incluyendo el arbitraje.

#### **SECCIÓN 12.6: DEPÓSITO ELECTRÓNICO O TARJETA DE DÉBITO**

Los trabajadores de atención domiciliaria tendrán el derecho de autorizar el depósito electrónico en su cuenta o tarjeta de débito designada para obtener cualquier pago por servicios u otro reembolso hecho a su nombre. Las tarjetas de débito se les deben enviar a los proveedores en un plazo de cuatro (4) días hábiles después de la solicitud, y podrán ser activadas luego de recibidas. En caso de que el pago a un IP por medio de depósito directo no se procese con éxito, el Empleador debe comunicarse con el empleado para actualizar su depósito directo.

#### **SECCIÓN 12.7: RETENCIÓN DE IMPUESTOS**

El Empleador, por su cuenta, debe retener del salario de cada trabajador de atención domiciliaria el monto correspondiente del Impuesto Federal sobre la Renta, el Seguro Social, el Seguro por Desempleo Estatal y Federal, las contribuciones a Medicare y otros impuestos o tarifas de seguro público que sea necesario retener según las leyes federales o estatales.

El Empleador debe proporcionarles a los individual providers (proveedores individuales) un formulario de impuestos W-4 y un aviso del Impuesto Federal sobre la Renta (FIT). Se le debe notificar a la Unión cualquier cambio en el aviso del FIT al menos catorce (14) días antes de que se envíe a la unidad de negociación.

Los empleados son responsables de verificar que todos los certificados y las elecciones en términos de retención de impuestos sean actuales y precisos. El Empleador enviará una comunicación general a todos los Empleados todos los años antes del 1.º de noviembre, recordándoles que revisen sus certificados y elecciones en términos de impuestos y proporcionándoles instrucciones sobre cómo realizar las actualizaciones o cambios.

### **SECCIÓN 12.8: CAMBIOS A LOS SISTEMAS DE NÓMINA Y DE PAGO**

El Empleador debe determinar los costos asociados a la implementación de las disposiciones del presente acuerdo. El Empleador debe cubrir los costos de cualquier cambio a los sistemas de nómina o de pago, y dichos costos se deben incluir dentro del costo del Acuerdo en general. Si la Unión solicita cambios en la programación que no se deriven de, ni se exijan en el presente Acuerdo, las partes se deben reunir para discutir la prioridad, capacidad y la financiación de los mismos.

### **SECCIÓN 12.9: MÉTRICAS DE CONTROL DE CALIDAD PARA ATENCIÓN AL CLIENTE DE CDWA**

El Empleador debe cumplir con las leyes estatales y federales aplicables que regulan la retención de documentos. Previa solicitud de LMC, el Empleador debe proporcionar algunas métricas de desempeño básicas de su centro de llamadas, como volúmenes de llamadas, tiempos de espera promedio y llamadas interrumpidas. El Labor Management Committee (Comité de Administración Laboral) debe discutir y revisar el desempeño del centro de llamadas de CDWA.

### **SECCIÓN 12.10: INFORMACIÓN Y EDUCACIÓN SOBRE EL SISTEMA DE NÓMINA**

Durante la vigencia del presente acuerdo, el Empleador debe enviarles a los IP comunicaciones con información general, incluyendo cómo reclamar horas de PTO y Continuing Education (educación continua, CE), entre otros. El Empleador también podrá patrocinar sesiones de apoyo en persona, en todo el estado, con el fin de que los trabajadores de atención domiciliaria reciban asistencia con el reporte de horas.

### **SECCIÓN 12.11: ANTICIPOS EN EFECTIVO**

El Empleador tiene prohibido ofrecer anticipos en efectivo.

### **SECCIÓN 12.12: ELECTRONIC VISIT VERIFICATION (VERIFICACIÓN ELECTRÓNICA DE VISITAS, EVV)**

Cualquier sistema de EVV que los empleados deban utilizar debe estar disponible por lo menos en inglés, español, ruso, mandarín, cantonés y vietnamita. Cualquier material de entrenamiento en el sistema EVV también debe estar disponible en dichos idiomas.

Todos los trabajadores pueden solicitar el dispositivo FOB para EVV, y el Empleador debe enviar un dispositivo por correo postal, sin costo alguno, para el empleado.

## **ARTÍCULO 13: NO DISCRIMINACIÓN**

### **Sección 13.1**

La Unión y el Empleador están comprometidos con una política de no discriminación. El Empleador tiene prohibido discriminar con respecto a salarios, horas o términos y condiciones de trabajo, conforme a lo mencionado en el presente Acuerdo, con base en la raza, etnia, color, idioma de preferencia, discapacidad física y/o mental, condición de víctima de violencia doméstica,

agresión sexual o acoso, estado civil, nacionalidad, origen tribal, ascendencia, identidad de género o identidad de género percibida, expresión de género, sexo, orientación sexual y orientación sexual percibida, edad, afiliación política, fe, estado de veterano, condición migratoria, membresía de la Unión y actividades, de conformidad con las leyes federales, estatales o locales.

### **Sección 13.2**

Este Artículo no se debe interpretar de forma que limite o impida el derecho de los clientes y clientes potenciales a elegir, contratar, supervisar el trabajo de y despedir a cualquier trabajador de atención domiciliaria que les preste servicios. Este Artículo no se debe interpretar de forma que impida que Carina refiera empleados con base en las habilidades genuinas relacionadas con el trabajo (por ejemplo, fluidez en un idioma o la capacidad física de levantar y trasladar a un cliente) o las preferencias legítimas del cliente, como el género.

### **Sección 13.3**

El Empleador se compromete a cumplir el objetivo de crear oportunidades laborales igualitarias y acciones de contratación a favor de minorías que garanticen la diversidad de la fuerza laboral.

## **ARTÍCULO 14: REGISTRO DE REFERENCIAS**

### **SECCIÓN 14.1: BENEFICIO DEL REGISTRO DE REFERENCIAS ADMINISTRADO POR CARINA, UNA CORPORACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO**

#### **A. Beneficio del Registro de Referencias**

Las partes acuerdan que Carina, una Corporación Sin Ánimo de Lucro (“Carina”), debe administrar el beneficio del registro de referencias, a fin de prestar este servicio para individual providers (proveedores individuales) y clientes de CDWA.

Carina debe actuar como comité asesor entre las partes, con el fin de que dirijan conjuntamente las prioridades y la entrega de resultados. El registro debe estar disponible en forma directa para los clientes de CDWA, así como para los representantes de CDWA, a fin de que puedan asistir con las referencias de empleo. Carina debe ser el único prestador de los servicios del registro de referencias para los empleados y clientes del Empleador. Esto no impide que CDWA reciba referencias de proveedores de otras organizaciones y personas.

#### **B. Contribución para el Beneficio del Registro de Recomendaciones**

A partir del 1.º de julio del 2025, el Empleador debe realizar una contribución a Carina de cinco centavos (\$0.05) por hora pagada por el Empleador trabajada para todos los trabajadores de atención domiciliaria amparados por el presente Acuerdo.

A partir de la medianoche del 30 de junio del 2027, el Empleador debe realizar una contribución a Carina de cuatro centavos (\$0.04) por hora pagada por el Empleador trabajada para todos los trabajadores de atención domiciliaria amparados por el presente Acuerdo.

Las horas pagadas por el Empleador trabajadas por todos los trabajadores de atención domiciliaria amparados por el presente Acuerdo no

incluyen el tiempo administrativo mencionado en la [Sección 8.5](#), las horas de entrenamiento ni el paid time off (tiempo de vacaciones pagadas).

## **ARTÍCULO 15: ENTRENAMIENTO**

### **SECCIÓN 15.1: TRAINING PARTNERSHIP**

De conformidad con el [RCW 74.39A.009](#) y [74.39A.360](#), se debe establecer una Training Partnership (o la “Alianza”). La Training Partnership debe tener la capacidad de proporcionar entrenamientos, mentoría entre compañeros y desarrollo de la fuerza laboral, así como de prestarles otros servicios a los individual providers (proveedores individuales). El Empleador debe ser y seguir siendo un Empleador activo en esta Alianza durante la vigencia del presente Acuerdo y cualquier extensión del mismo.

### **SECCIÓN 15.2: ACUERDO DE LA ALIANZA**

Por el presente, el Empleador, al ser un Empleador activo durante la vigencia del presente Acuerdo y cualquier extensión del mismo, y la Unión acuerdan regirse por las disposiciones del Acuerdo Operativo de la Alianza, así como por todas las resoluciones y leyes que adopten los Fideicomisarios de la Alianza de conformidad con las facultades delegadas. El Empleador acepta a los Fideicomisarios de la Alianza del Empleador y a sus sucesores debidamente elegidos como sus representantes en la Junta Directiva. La Unión acepta a los Fideicomisarios de la Alianza de la Unión y a sus sucesores debidamente elegidos como sus representantes en la Junta Directiva. El Empleador y la Unión acuerdan cooperar con los Fideicomisarios de la Alianza para distribuir la información del plan de beneficios, y obtener y proporcionar el censo y los demás datos que requiera el Fondo.

### **SECCIÓN 15.3: COBERTURA**

El Empleador acepta hacer contribuciones periódicas a la Training Partnership identificada en la [Sección 15.1](#), en nombre de todos los trabajadores de atención domiciliaria amparados por el presente Acuerdo, según los montos especificados en la [Sección 15.4](#) más adelante.

### **SECCIÓN 15.4: CONTRIBUCIONES**

A partir del 1.º de julio del 2025, el Empleador debe pagarle a la Alianza una contribución de cincuenta centavos y medio (\$0.505) por hora pagada por el Empleador trabajada para

todos los trabajadores de atención domiciliaria amparados por el presente Acuerdo; de esta contribución, dos centavos y medio (\$.025) se podrán destinar a financiar el beneficio de certificación y sufragar los costos de certificación y las tarifas de las pruebas que exige el Department of Health (Departamento de Salud, DOH).

A partir del 1.º de julio del 2026, el Empleador debe pagarle a la Alianza una contribución de cincuenta y un centavos y medio (\$0.515) por hora pagada por el Empleador trabajada para todos los trabajadores de atención domiciliaria amparados por el presente Acuerdo; de esta contribución, dos centavos y medio (\$.025) se podrán destinar a financiar el beneficio de certificación y sufragar los costos de certificación y las tarifas de las pruebas que exige el Department of Health (Departamento de Salud, DOH).

Las horas pagadas por el Empleador no incluyen el tiempo administrativo mencionado en la [Sección 8.5](#), las horas de entrenamiento, el paid time off (tiempo de vacaciones pagadas) ni las vacaciones. Estos niveles de contribuciones son suficientes para pagar por completo el entrenamiento que la ley les exige a los IP a fin de conservar sus cualificaciones.

La Training Partnership debe sufragar los costos iniciales de certificación y las tarifas de las pruebas que el Department of Health (Departamento de Salud, DOH) o su agente de pruebas les exige a los miembros de la unidad de negociación a fin de conservar su cualificación como individual providers (proveedores individuales). Asimismo, la Training Partnership podrá utilizar los fondos para pagar la repetición de las pruebas y la primera renovación de la certificación de los individual providers (proveedores individuales).

En caso de que ocurra un cambio significativo en los requisitos legales del entrenamiento, las partes acuerdan negociar las implicaciones de dicho cambio.

Las contribuciones estipuladas en esta Sección se le deben pagar a la Alianza en la (las) fecha(s) de pago que determinen las partes, pero en cualquier caso a más tardar el día veinticinco (25) del mes posterior al mes con respecto al cual se pagan las horas de servicio. Las contribuciones se deben enviar junto con un reporte de remesas que contenga la información que requiera la Alianza o la persona que esta designe, en la forma y de la manera que esta la requiera.

#### **SECCIÓN 15.5: REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL BASIC TRAINING (ENTRENAMIENTO BÁSICO)**

Cualquier basic training (entrenamiento básico) que exija la ley, incluyendo aquel relacionado con orientación y seguridad, y que esté dirigido a los individual providers (proveedores individuales), se debe proporcionar por medio de la Alianza. A los individual providers (proveedores individuales) se les deben remunerar todas las horas que inviertan en el basic training (entrenamiento básico) que exige la ley, según su tarifa de pago regular.

Es la intención de las partes que todo entrenamiento relacionado con orientación y seguridad ocurra tan pronto como sea posible, de modo que se pueda evitar cualquier obstáculo para brindarles oportunamente los beneficios de Medicaid a los clientes.

#### **SECCIÓN 15.6: REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL ENTRENAMIENTO DE CONTINUING EDUCATION (EDUCACIÓN CONTINUA)**

Todo individual provider (proveedor individual) debe completar el entrenamiento de continuing education (educación continua) voluntario y que exige la ley por medio de la Alianza, según lo exige el [RCW 74.39A.341](#). La finalidad de la continuing education (educación continua) es aumentar y mejorar los conocimientos y habilidades de los individual providers (proveedores individuales) en relación con las necesidades de cuidado de su (sus) cliente(s). El cumplimiento de todas las horas de continuing education (educación continua) es un prerrequisito para seguir siendo elegible para trabajar como individual provider (proveedor individual), y se debe realizar por medio de la alianza, según se estipula en el [RCW 74.39A.360](#). No se transferirán créditos externos, a menos que la Training Partnership y el Empleador lo acuerden mutuamente. El Empleador es responsable de mantener los registros del cumplimiento de cualquier transferencia de créditos. La Alianza y el Empleador deben trabajar juntos para desarrollar un proceso que les permita a los empleados presentar solicitudes y documentos de créditos externos, así como incluir las transferencias de créditos en el registro de entrenamiento.

A los Individual providers (proveedores individuales) se les deben remunerar todas las horas que inviertan en el entrenamiento de continuing education (educación continua) voluntario o que exige la ley, según su tarifa de pago regular.

#### **SECCIÓN 15.7: EXENCIONES DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS DEL ENTRENAMIENTO**

Todas las exenciones actuales de los requisitos mínimos del entrenamiento en virtud de la ley se seguirán aplicando al entrenamiento de los individual providers (proveedores individuales). La Alianza debe reconocer todas las exenciones del basic training (entrenamiento básico) que la ley les exige a los individual providers (proveedores individuales).

#### **SECCIÓN 15.8: REQUISITOS MÍNIMOS DEL ENTRENAMIENTO DE LOS INDIVIDUAL PROVIDERS (PROVEEDORES INDIVIDUALES) EXENTOS**

A todos los individual providers (proveedores individuales) que actualmente se encuentran exentos de cumplir todos los requisitos de entrenamiento se les debe seguir exigiendo que cumplan con los requisitos especificados de conformidad con la ley.

La Alianza debe reconocer todos los requisitos mínimos del entrenamiento de los individual providers (proveedores individuales) que están exentos del basic training (entrenamiento básico) que exige la ley.



Los individual providers (proveedores individuales) exentos de cumplir con las setenta (70) horas de requisitos del basic training (entrenamiento básico) pueden optar por realizar el entrenamiento adicional necesario para certificarse como Asistentes de Atención Domiciliaria. Cualquier otro individual provider (proveedor individual) exento de cumplir los requisitos de basic training (entrenamiento básico) o continuing education (educación continua), o cualquier parte de los mismos, puede inscribirse voluntariamente en cualquier entrenamiento que ofrezca la Alianza y para el cual sea elegible, sujeto a la disponibilidad de fondos.

### **SECCIÓN 15.9: MENTORÍA**

De conformidad con el [RCW 74.39A.331](#), la Training Partnership debe ofrecerles a los individual providers (proveedores individuales) un programa de mentoría entre compañeros. La finalidad del programa de mentoría entre compañeros es ofrecer información general sobre el trabajo como individual provider (proveedor individual), con el fin de ayudar al aprendiz a resolver los problemas o desafíos laborales que enfrentan los individual providers (proveedores individuales), y ayudarlo a prepararse para el examen de certificación. Los mentores tienen prohibido violar los derechos del cliente con el fin de seleccionar, contratar o despedir al aprendiz o indicarle cómo cumplir los deberes del individual provider (proveedor individual), así como interferir con el cumplimiento de las responsabilidades del administrador del caso. Los mentores tienen prohibido discutir la información confidencial del cliente que contrata al aprendiz sin contar con una autorización por escrito para divulgar esta información. La entidad a cargo de contratar y remunerar directamente a los compañeros mentores es SEIU 775 Benefits Group, y no el Empleador.

### **SECCIÓN 15.10: ASISTENTE ESPECIALISTA DE ATENCIÓN DOMICILIARIA AVANZADA Y ASISTENTE ESPECIALISTA DE ATENCIÓN DOMICILIARIA AVANZADA Y DE SALUD DEL COMPORTAMIENTO**

De conformidad con el [RCW 74.39A.351](#), la Alianza debe ofrecerles a los individual providers (proveedores individuales) entrenamiento avanzado. La Training Partnership debe ofrecer un programa para Asistentes Especialistas de Atención Domiciliaria Avanzada (AHCAS) y Asistentes Especialistas de Atención Domiciliaria Avanzada y de Salud del Comportamiento (AHCABHS). La elaboración y modificaciones del currículo se deben realizar en colaboración con el Department of Social and Health Services (Departamento de Servicios Sociales y de Salud). El currículo debe promover el conocimiento y las habilidades del individual provider (proveedor individual) más allá del basic training (entrenamiento básico) por medio de objetivos de aprendizaje, competencias y métodos claramente identificados, a fin de medir la integración de conjuntos específicos de habilidades.

1. Para ser elegible para el programa AHCAS o AHCABHS, los Individual Providers (proveedores individuales):

- a. deben ser individual providers (proveedores individuales) que (i) tengan una Home Care Aide certification (Certificación como asistente de atención domiciliaria) válida o (ii) estén exentos de la certificación de conformidad con el [RCW 18.88B.041](#) (1) (a) (i) (A) o (iii) el [RCW 18.88B.041](#) (1) (a) (i) (B); y que hayan completado las setenta (70) horas de basic training (entrenamiento básico), o que sean enfermeros delegados o que hayan completado el entrenamiento avanzado proporcionado por la Training Partnership antes del 2016; y
- b. deben trabajar para un cliente que cumpla un conjunto de criterios que la Unión y el DSHS determinen de forma conjunta.

Si es necesario, el Training Partnership puede establecer criterios para priorizar los cupos disponibles en los salones de clase.

2. El Empleador debe remunerar a los individual providers (proveedores individuales) que participan en este programa, según su tarifa de pago regular, hasta setenta (70) horas por individual provider (proveedor individual) y por la duración del programa, independientemente de que el individual provider (proveedor individual) apoye a un cliente que cumple con los criterios en todo momento durante el entrenamiento.

#### **SECCIÓN 15.11: DISPOSICIONES RELACIONADAS CON EL ENTRENAMIENTO, SEGUIMIENTO Y PRESENTACIÓN DE INFORMES**

Las partes acuerdan que tienen la intención de que la Alianza esté en capacidad de hacer lo siguiente:

1. Ofrecer todos los tipos de entrenamiento que exige la ley y que cumplen con los estándares de entrenamiento estipulados en las normas administrativas.
2. Ofrecer todos los tipos de currículos y métodos de presentación que el Department of Social and Health Services (Departamento de Servicios Sociales y de Salud) autoriza por decreto.
3. Registrar a todos los individual providers (proveedores individuales) elegibles para el entrenamiento.
4. Proporcionarle al Empleador la información de finalización del entrenamiento.
5. Conservar pruebas de las licencias profesionales actuales pertinentes de todos los instructores de entrenamiento, según corresponda.

6. Ofrecer entornos clínicos y centros que cumplan con la ADA y estén completamente provisionados para el entrenamiento.
7. Evaluar el conocimiento y la competencia en el uso de habilidades.
8. Entregarle al Empleador los registros de finalización del entrenamiento de los Individual Providers (proveedores individuales).
9. Obtener las evaluaciones del curso de los estudiantes y entregarle al Empleador un resumen de estas evaluaciones, previa solicitud.
10. Conservar los registros de entrenamiento durante un período de tiempo justificado y poner dichos registros a disposición de los individual providers (proveedores individuales), previa solicitud.
11. Hacer seguimiento del estado de entrenamiento de todos los individual providers (proveedores individuales) y entregarle al Empleador estos datos razonables relacionados con el entrenamiento.

#### **SECCIÓN 15.12: ACCESO AL ENTRENAMIENTO**

##### **A. Remuneración por la Presentación de la Unión**

Las partes acuerdan que la Training Partnership debe otorgarle a la Unión acceso justificado a sus clases de entrenamiento, lo que incluye brindarle a la Unión soporte técnico relacionado con el aprendizaje en línea, con el fin realizar una presentación sobre los temas de la Unión. El Empleador acuerda remunerar hasta treinta (30) minutos destinados a realizar una presentación acerca de los temas de la Unión para todos los individual providers (proveedores individuales) que participan en la parte del basic training (entrenamiento básico) requerido de la Unión. El Empleador acuerda remunerar hasta quince (15) minutos al año destinados a realizar una presentación acerca de los temas de la Unión para todos los individual providers (proveedores individuales) que participan en la parte del continuing education (educación continua) requerido de la Unión. El empleador no remunerará el tiempo adicional dedicado a presentar los temas de la Unión y que haya sido acordado por la Unión y la Alianza.

##### **B. Acceso del Empleador al Entrenamiento**

La Alianza debe proporcionar los horarios, en todo el estado, de todos los cursos de basic training (entrenamiento básico), entrenamiento avanzado y continuing education (educación continua), incluyendo las fechas, lugares, horas, aforo e idioma principal de la clase, a fin de facilitar la observación de los cursos de entrenamiento por parte del Empleador. Los horarios se deben poner a disposición del Empleador, previa

solicitud. La Training Partnership debe otorgarles acceso a aquellos empleados que el Empleador indique.

### **SECCIÓN 15.13: INDEMNIZACIÓN Y EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD**

El Fondo debe indemnizar y eximir al Empleador de cualquier responsabilidad por reclamos de beneficiarios, proveedores de entrenamiento, proveedores o trabajadores de atención domiciliaria en virtud del presente Acuerdo.

## **ARTÍCULO 16: LABOR MANAGEMENT COMMITTEE (COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN LABORAL)**

### **SECCIÓN 16.1: PROPÓSITO**

El Empleador y la Unión acuerdan discutir temas de interés mutuo, incluyendo: la implementación del presente Acuerdo; iniciativas, políticas o reglamentos nuevos que propongan la Unión o el Empleador; y la implementación de las disposiciones de la Sección 19.6 del presente, entre otros.

### **SECCIÓN 16.2: REUNIONES**

Las partes se deben reunir mensualmente, salvo que acuerden mutuamente algo diferente. Las reuniones se deben realizar en horarios convenientes para ambas partes y en lugares que cumplan con los requisitos de accesibilidad de la ADA, o por medio de una plataforma en línea, como Zoom. Se recomienda que las partes seleccionen como participantes en estas discusiones a personas que representen los temas de discusión y tengan la autoridad de tomar decisiones en nombre de las partes. El Labor Management Committee (Comité de Administración Laboral, LMC) debe estar conformado por máximo cinco (5) representantes de la Unión y máximo cinco (5) representantes del Empleador. El Labor Management Committee (Comité de Administración Laboral, LMC) debe estar copresidido por un representante designado por la Unión y uno designado por el Empleador. Los trabajadores de atención domiciliaria que actúen como representantes de la Unión en las reuniones descritas anteriormente deben recibir un estipendio por parte del Empleador a razón del tiempo que dediquen a las mismas. Las partes serán las únicas responsables de decidir cualquier tipo de exención, si la hubiere, de los gastos de sus respectivos representantes y/o expertos que participen en las discusiones.

### **SECCIÓN 16.3: COMITÉ DE TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN**

Las partes acuerdan convocar una reunión dos veces al año para discutir sobre tecnología e innovación. Las reuniones se deben programar en horarios convenientes para ambas partes y celebrarse en lugares que cumplan con los requisitos de accesibilidad de la ADA, o por medio de plataformas en línea accesibles, como Zoom.

Los participantes en estas discusiones se deben seleccionar en función de su relevancia para los temas en consideración y deben tener autoridad para tomar decisiones en nombre de las partes. Las reuniones sobre tecnología deben incluir hasta cinco (5) representantes de la Unión y hasta cinco (5) representantes del Empleador, con vicepresidentes designados por cada una de las partes.

Los representantes de la Unión que sean trabajadores de atención domiciliaria deben ser remunerados por el tiempo que dediquen a las reuniones sobre tecnología.

## **ARTÍCULO 17: DERECHO A NEGOCIAR**

Ninguna parte de este Acuerdo se debe interpretar de forma que afecte las obligaciones de las partes de discutir y/o negociar sobre dichos temas apropiados de conformidad con la ley y en la medida en que el Empleador y/o sus agencias, contratistas o subcontratistas tengan control legal de dichos temas. Esto incluye específicamente los salarios, los beneficios, las horas y los términos y condiciones de empleo de los miembros de la unidad de negociación.

## **ARTÍCULO 18: DERECHOS DEL CLIENTE**

### **SECCIÓN 18.1: INFORMACIÓN EN RELACIÓN CON LOS CLIENTES**

Este Acuerdo no se debe interpretar de forma que exija que el Empleador le divulgue a la Unión información personal confidencial de los clientes de servicios de atención domiciliaria sin la autorización por escrito de dichos clientes. La información personal incluye nombres, fechas de nacimiento, direcciones, números de teléfono, direcciones de correo electrónico, números de identificación como números de seguro social, o cualquier otra información personal de los clientes, entre otros.

### **SECCIÓN 18.2: CONFIDENCIALIDAD DE LOS CLIENTES**

Los representantes de la Unión y los individual providers (proveedores individuales) deben mantener estrictos estándares de confidencialidad en relación con los clientes, y tienen prohibido divulgar la información personal de los clientes sin importar la fuente, salvo que dicha divulgación tenga el consentimiento expreso y por escrito del cliente, estén obligados a hacerlo debido a un proceso legal o así lo exija la ley.

### **SECCIÓN 18.3: NO RENUNCIA**

Las anteriores listas de los derechos de los clientes no son inclusivas y no excluyen otros derechos sin especificar, entre ellos los derechos y autoridades otorgados en virtud de la ley. El hecho de que el cliente ejerza o no sus derechos no se debe interpretar como una renuncia a ninguno de ellos, incluyendo los derechos legales de los clientes y clientes potenciales

a seleccionar, contratar, supervisar el trabajo de, y despedir a cualquier trabajador de atención domiciliaria, entre otros.

#### **SECCIÓN 18.4: CLIENTES NO SUJETOS AL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS**

Se prohíbe someter a los procedimientos de reclamos y arbitraje estipulados en este Acuerdo cualquier medida que el cliente emprenda en relación con este Artículo o cualquier derecho de los clientes.

### **ARTÍCULO 19: POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PRÁCTICAS**

#### **SECCIÓN 19.1: PROYECTOS DE INTEGRACIÓN DE MEDICAID**

Los trabajadores que presten servicios para el Empleador como individual providers (proveedores individuales) y trabajadores de atención domiciliaria en los Washington Medicaid Integration Projects (Proyectos de Integración de Medicaid en Washington, WMIP), Medicare Integrated Care Projects (Proyectos de Atención Integral de Medicare, MICP), programas estatales de atención integral para personas con elegibilidad dual, HealthPathWashington, o programas y entidades similares, deben ser miembros de la unidad de negociación; y el presente Acuerdo tendrá pleno vigor y efecto con respecto a dichos trabajadores de atención domiciliaria por todas las horas de trabajo cubiertas de dichos trabajadores.

#### **SECCIÓN 19.2: EVALUACIONES DE LOS CLIENTES**

Los individual providers (proveedores individuales) forman parte del proceso de evaluación de los clientes, y el Empleador no debe impedir su participación en dicha evaluación. Se les informará a los individual providers (proveedores individuales) acerca de los nuevos “comportamientos desafiantes” documentados en el care plan (plan de cuidado) del cliente, incluyendo cualquier comportamiento que suponga un riesgo para un individual provider (proveedor individual). Los individual providers (proveedores individuales) deben contar con acceso al plan de cuidado del cliente a través del portal, y podrán solicitar que les sea enviado por correo electrónico.

#### **SECCIÓN 19.3: CASH AND COUNSELING (DINERO EN EFECTIVO Y ASESORAMIENTO)**

En caso de que el Empleador implemente o expanda cualquier beneficio de programas como “Cash and Counseling” (Dinero en Efectivo y Asesoramiento), New Freedom o similares, los trabajadores contratados por clientes en virtud de dicho(s) programa(s) deben ser miembros de la unidad de negociación, y el presente Acuerdo tendrá pleno vigor y efecto con respecto a todas las horas de trabajo cubiertas de dichos trabajadores.

#### **SECCIÓN 19.4: RECLASIFICACIÓN DE PROVEEDORES**

El Empleador no debe reclasificar ni tomar medida alguna para que se reclasifique a ningún trabajador de atención domiciliaria o individual provider (proveedor individual), a menos que este lo solicite a la Unión por medio de un aviso.

#### **SECCIÓN 19.5: EXCLUSIÓN**

Está terminantemente prohibido considerar los trabajos no relacionados con la atención personal o directa como trabajos cubiertos u horas de trabajo cubiertas en virtud del presente Acuerdo; asimismo, este Acuerdo no tendrá vigor ni efecto con respecto a dicho trabajo u horas de trabajo.

#### **SECCIÓN 19.6: PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE ATENCIÓN DOMICILIARIA DE CALIDAD**

El Empleador y la Unión tienen un interés mutuo en promover y garantizar la calidad en el sector de la atención domiciliaria. Los cambios en el sistema actual necesarios para alcanzar dicha calidad podrán incluir la integración de cuidado entre programas y establecimientos, la prestación de servicios de atención holística, la mejora en los servicios para clientes con necesidades especiales y el desarrollo de métricas para medir las mejoras en salud y otros resultados definidos, entre otros. Las partes acuerdan comunicarse de forma abierta con respecto a ideas que podrían mejorar la calidad de los servicios para los clientes. El Labor Management Committee (Comité de Administración Laboral) podrá ser un foro para dichas discusiones.

#### **SECCIÓN 19.7: CAMBIOS AL SISTEMA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE ATENCIÓN MÉDICA**

Las partes reconocen que, durante la vigencia del presente Acuerdo, ocurrirán cambios importantes en la asistencia y la prestación de servicios de atención a largo plazo. El Empleador acuerda notificar por escrito y de forma oportuna a la Unión acerca de cualquier Enmienda al Plan Estatal de Medicaid y a la Exención de Atención Domiciliaria y Comunitaria de Medicaid que afecte los servicios en virtud del presente Acuerdo, así como sobre cualquier cambio en la prestación de los servicios en virtud el presente Acuerdo, y acuerda además cumplir con la obligación de negociación colectiva con respecto a asuntos de negociación obligatorios.

#### **SECCIÓN 19.8: COMMUNITY FIRST CHOICE OPTION (CFCO)**

Los trabajadores que presten servicios para el Empleador como individual providers (proveedores individuales) y trabajadores de atención domiciliaria para el Modelo de Agencia de Community First Choice Option, autorizados en virtud del 42 CFR 441.545 y del [RCW 74.39A.400](#), deben ser miembros de la unidad de negociación, y el presente Acuerdo tendrá pleno vigor y efecto con respecto a dichos trabajadores de atención domiciliaria por todas las horas de trabajo cubiertas de dichos trabajadores mientras prestaron cuidados paliativos en los servicios de atención domiciliaria y mientras realizaron tareas permitidas de entrenamiento para el desarrollo de habilidades.

## **SECCIÓN 19.9: APOYOS A LA MEDIDA PARA ADULTOS MAYORES (TSOA) Y CUIDADO ALTERNATIVO DE MEDICAID (MAC)**

Los trabajadores que presten servicios para el Empleador como individual providers (proveedores individuales) y trabajadores de atención domiciliaria en virtud de los programas de exención de Medicaid 1115: Cuidado Alternativo de Medicaid y Apoyos a la Medida para Adultos Mayores deben ser miembros de la unidad de negociación, y el presente Acuerdo tendrá pleno vigor y efecto con respecto a dichos trabajadores de atención domiciliaria por todas las horas de trabajo cubiertas de dichos trabajadores mientras prestaron servicios de atención domiciliaria, atención directa u otros servicios de cuidado personal.

## **ARTÍCULO 20: HORAS DE TRABAJO**

### **SECCIÓN 20.1**

El Empleador debe hacer esfuerzos de buena fe para ofrecerles a los empleados existentes oportunidades de aumentar sus horas para trabajar con los clientes que no tengan un cuidador. Esto debe incluir, como mínimo:

- Informar a los nuevos clientes, y a otros clientes que necesiten un proveedor nuevo o adicional, acerca de la opción de publicar en Carina;
- Promover el uso de Carina entre los empleados, lo que incluye informar acerca de Carina a los nuevos empleados y a cualquier empleado que se comunique con CDWA para solicitar horas adicionales; e
- Informar a todos los empleados acerca de Carina al menos una vez al año.

## **ARTÍCULO 21: BENEFICIOS DE JUBILACIÓN**

### **SECCIÓN 21.1: ESTABLECIMIENTO DE UN FONDO DE CONTRIBUCIONES DEFINIDAS DE BENEFICIOS DE JUBILACIÓN**

Por el presente, la Unión y el Empleador acuerdan patrocinar y crear un plan definido de contribuciones y un fondo fiduciario mixto (Taft-Hartley) a partir del 1.º de julio del 2015. El Empleador debe ser y seguir siendo un Empleador activo en el Fondo del SEIU 775 Secure Retirement Plan (plan de jubilación asegurada de SEIU 775) (el “Fondo de Jubilación Asegurada”) durante la vigencia del presente Acuerdo y cualquier extensión del mismo.

### **SECCIÓN 21.2: CONTRIBUCIONES AL FONDO DE JUBILACIÓN**

A partir del 1.º de julio del 2023, el Empleador debe realizar las siguientes contribuciones al Fondo de Jubilación Asegurada: (i) un dólar con veinte (\$1.20) por hora pagada por el Empleador trabajada para todos los trabajadores de atención domiciliaria amparados por



el presente Acuerdo que tengan seis mil una (6,001) horas acumuladas de carrera o más, (ii) ochenta centavos (\$0.80) por hora pagada por el Empleador trabajada para todos los trabajadores de atención domiciliaria amparados por el presente Acuerdo que tengan entre setecientas una (701) y seis mil una (6,001) horas acumuladas de carrera, y (iii) cincuenta centavos (\$0.50) por hora pagada por el Empleador trabajada para todos los trabajadores de atención domiciliaria amparados por el presente Acuerdo que tengan menos de setecientas una (701) horas acumuladas de carrera.

A partir del 1.º de julio del 2026, el Empleador debe realizar las siguientes contribuciones al Fondo de Jubilación Asegurada: (i) un dólar con sesenta y cinco centavos (\$1.65) por hora pagada por el Empleador trabajada para todos los trabajadores de atención domiciliaria amparados por el presente Acuerdo que tengan ocho mil una (8,001) horas acumuladas de carrera o más, (ii) ochenta centavos (\$0.80) por hora pagada por el Empleador trabajada para todos los trabajadores de atención domiciliaria amparados por el presente Acuerdo que tengan entre setecientas una (701) y ocho mil una (8,001) horas acumuladas de carrera, y (iii) cincuenta centavos (\$0.50) por hora pagada por el Empleador trabajada para todos los trabajadores de atención domiciliaria amparados por el presente Acuerdo que tengan menos de setecientas una (701) horas acumuladas de carrera.

Las horas pagadas por el Empleador no incluyen el tiempo administrativo mencionado en la [Sección 8.5](#), las horas de entrenamiento ni el paid time off (tiempo de vacaciones pagadas).

Las partes solicitan que, en la medida en que lo permita la ERISA, la Junta Directiva de Fideicomisarios repase e implemente un programa de ahorro de emergencia como característica voluntaria del Plan de Jubilación Segura.

### **SECCIÓN 21.3: INDEMNIZACIÓN Y EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD**

El Fondo debe indemnizar y eximir al Empleador de cualquier responsabilidad por reclamos de beneficiarios, proveedores o trabajadores de atención domiciliaria en virtud del presente Acuerdo.

### **SECCIÓN 21.4: ACUERDO DEL FONDO**

Por el presente, el Empleador y la Unión acuerdan regirse por las disposiciones del Acuerdo y Declaración del Fondo, y cumplir con todas las resoluciones y leyes que adopten los Fideicomisarios de conformidad con las facultades delegadas. El Empleador acepta a los Fideicomisarios del Fondo del Empleador y a sus sucesores debidamente elegidos como sus representantes en la Junta Directiva. La Unión acepta a los Fideicomisarios del Fondo de la Unión y a sus sucesores debidamente elegidos como sus representantes en la Junta Directiva. El Empleador y la Unión acuerdan cooperar

con los Fideicomisarios del Fondo designado para distribuir la información del plan de beneficios, y obtener y proporcionar el censo y los demás datos.

## **ARTÍCULO 22: PRESTACIÓN ININTERRUMPIDA DE LOS SERVICIOS A LOS CLIENTES**

### **SECCIÓN 22.1**

La Unión, los individual providers (proveedores individuales) y los trabajadores de atención domiciliaria o sus agentes tienen prohibido autorizar, asistir, promover y/o participar en, de manera directa o indirecta, cualquier tipo de huelga, paro, ralentización del ritmo de trabajo, ausentismo u otra interferencia similar a los servicios para los clientes que proporcionen los individual providers (proveedores individuales). A efectos de hacer cumplir con el presente Acuerdo, la Unión, los individual providers (proveedores individuales) y trabajadores de atención domiciliaria o sus agentes tienen prohibido llevar a cabo huelgas en contra del Empleador, sus agentes y/o sus representantes. La Unión, los individual providers (proveedores individuales) y trabajadores de atención domiciliaria o sus agentes tienen prohibido llevar a cabo huelgas en contra de los clientes en lugares donde los individual providers (proveedores individuales) presten sus servicios. En caso de que el Empleador crea que ocurrirá o que está ocurriendo alguna de dichas actividades, el representante del Empleador debe comunicarse con el Presidente o Secretario-Tesorero de la Unión antes de tomar cualquier medida legal o referente al personal, con el fin de brindarle la oportunidad a la Unión de informar a sus miembros sobre esta disposición del contrato.

### **SECCIÓN 22.2**

En reconocimiento al derecho de los clientes de elegir, contratar, supervisar el trabajo de, y despedir a cualquier individual provider (proveedor individual) que les preste servicios, las partes acuerdan que el Empleador no tiene la autoridad de impedir temporalmente el trabajo de la Unión ni de los individual providers (proveedores individuales).

### **SECCIÓN 22.3**

Las partes acuerdan cumplir el siguiente proceso para resolver disputas durante negociaciones contractuales a través del arbitraje vinculante de intereses.

- A. De ser necesario, las partes intentarán llegar a un acuerdo respecto al árbitro de intereses en virtud del Artículo 25. Las partes deben seleccionar a un árbitro por mutuo acuerdo o al eliminar alternadamente siete (7) nombres de árbitros cualificados de una lista regional proporcionada por el Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS). Inmediatamente después de seleccionar un árbitro de intereses, las partes deben cooperar para reservar las fechas con el árbitro, de acuerdo con el Artículo 25.
- B. Salvo que las Partes acuerden algo distinto, los asuntos sometidos a decisión del árbitro se deben limitar a aquellos asuntos sobre los cuales las Partes se encuentren en *impasse*.

- C. El arbitraje de intereses se debe realizar en una audiencia informal. Cada parte tendrá la oportunidad de presentar la evidencia y desarrollar sus argumentos. Las reglas de evidencia que prevalecen en los procedimientos judiciales se podrán tener en cuenta, pero no serán vinculantes, y cualquier testimonio oral, evidencia documental u otros datos que el árbitro de intereses considere relevantes se podrán recibir como evidencia. Se realizarán grabaciones de los procedimientos. El árbitro de intereses tiene la facultad de administrar juramentos, solicitar la asistencia de los testigos, así como solicitar que se muestren los libros, informes, contratos, acuerdos y documentos que determine a fin de tomar una decisión justa sobre los asuntos en disputa.
- D. Las partes costearán de manera equitativa las tarifas y costos del árbitro, el escribano de la corte y la sala de audiencias (en caso de que se requiera una). Cada parte es responsable de asumir los costos de sus abogados, representantes y testigos, y los costos relacionados con el desarrollo y la presentación de su caso.
- E. El árbitro debe tener en cuenta los siguientes factores para ordenar una Resolución:
- i. La solvencia del Empleador para cumplir con las disposiciones sobre remuneración y beneficios de un acuerdo de negociación colectiva;
  - ii. La autoridad legal del Empleador;
  - iii. Las condiciones de las partes;
  - iv. Una comparación de salarios, horas y condiciones de trabajo del personal públicamente reembolsado y representado por la Unión que preste servicios similares a clientes semejantes, incluyendo clientes que sean adultos mayores, frágiles o tengan developmental disabilities (discapacidades del desarrollo), tanto en el estado como en el resto de los Estados Unidos;
  - v. La capacidad del Empleador de retener a sus empleados;
  - vi. Los precios promedio al consumidor para bienes y servicios, también conocidos como “costo de vida”;
  - vii. El interés del estado de Washington en promover una fuerza laboral de atención a largo plazo estable que preste servicios de atención confiables y de calidad a beneficiarios adultos mayores y discapacitados en condiciones de vulnerabilidad;
  - viii. El interés del estado de Washington en garantizar una atención médica asequible y de calidad para todos los ciudadanos del estado; y
  - ix. El interés fiscal del estado de Washington en reducir la dependencia de los programas de beneficios públicos, incluyendo los cupones médicos, cupones para alimentos, subsidios de vivienda y servicios médicos de emergencia, entre otros.

- x. Otros factores que usual o históricamente se tienen en cuenta con el fin de determinar salarios, horas y condiciones de trabajo.
- xi. Cambios en algún factor mencionado anteriormente durante la pendencia de los procedimientos; y
- xii. El árbitro podrá realizar una comparación de salarios, horas y condiciones de trabajo del personal públicamente contratado y representado por la Unión que preste servicios similares a clientes semejantes, incluyendo clientes que sean adultos mayores, frágiles o tengan developmental disabilities (discapacidades del desarrollo), tanto en el estado como en el resto de los Estados Unidos.

## **ARTÍCULO 23: CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA O DIVISIBILIDAD**

### **SECCIÓN 23.1**

El presente Acuerdo estará sujeto a todas las leyes federales, estatales y locales aplicables, presentes y futuras, y a las normas y reglamentos de la autoridad gubernamental. Si una corte federal o estatal, o una agencia debidamente autorizada declara como no válida o contraria a derecho alguna disposición del presente Acuerdo o la aplicación de tal disposición a cualquier persona o circunstancia, las disposiciones restantes del presente Acuerdo, o la aplicación de tal disposición a otras personas o circunstancias, no se verán afectadas por ello.

### **SECCIÓN 23.2**

En caso de una invalidación de este tipo, las partes se deben reunir de manera oportuna para negociar una disposición sustituta. Cualquier cambio o modificación al presente Acuerdo se debe realizar por escrito y se debe formalizar debidamente entre las partes y sus representantes.

## **ARTÍCULO 24: INTEGRIDAD DEL ACUERDO**

### **SECCIÓN 24.1**

Las partes reconocen que, durante las negociaciones que dieron lugar al presente Acuerdo, cada una tuvo el derecho y la oportunidad ilimitados para presentar exigencias y propuestas con respecto a cualquier asunto o problema que no se desestime de conformidad con la ley, y que los acuerdos a los que llegaron tras ejercer dichos derechos y oportunidades están plenamente establecidos en el presente Acuerdo. Se entiende que el presente Acuerdo establece completa y plenamente todos los acuerdos y las obligaciones entre las partes, constituye la totalidad del Acuerdo entre las partes, y que ambas partes, en su nombre y en nombre de sus respectivos miembros, renuncian a cualquier reclamo o demandas que hayan realizado o pudieron realizar por actos y omisiones por parte de cualquier parte o sus respectivos miembros, agentes, empleados o asignados.

## **SECCIÓN 24.2**

El Acuerdo expresado en el presente documento escrito constituye la totalidad del Acuerdo entre las partes, y ninguna declaración, escrita ni oral, será añadida ni remplazará ninguna de sus disposiciones, salvo por mutuo acuerdo entre las partes y de conformidad con el presente Acuerdo.

## **ARTÍCULO 25: VIGENCIA DEL ACUERDO**

### **SECCIÓN 25.1: FECHAS DE ENTRADA EN VIGOR**

El presente Acuerdo entrará en pleno vigor y efecto el 1.º de julio del 2025, y continuará en pleno vigor y efecto hasta el 30 de junio del 2027, salvo se modifique por mutuo acuerdo escrito entre las partes o se extienda en virtud del [Artículo 25.2](#).

### **SECCIÓN 25.2: NEGOCIACIONES PARA ELEGIR UN SUCESOR**

Las partes deben iniciar las negociaciones de un acuerdo para elegir a un sucesor a más tardar el 15 de octubre del 2026. Si, al 30 de junio del 2027, no se ha llegado a un acuerdo con respecto al sucesor, el presente Acuerdo permanecerá en vigor hasta la fecha de entrada en vigor de un acuerdo posterior, en un plazo máximo de un (1) año a partir de la fecha de finalización del presente Acuerdo. Si las partes no llegan a un acuerdo antes del 30 de junio del 2027, podrán acordar mutuamente someter los asuntos pendientes a un arbitraje de intereses. En caso de que el Acuerdo se extienda más allá del 30 de junio del 2027 y las partes no puedan llegar a un acuerdo con respecto al sucesor antes del 1.º de enero del 2028, ambas partes podrán solicitar el arbitraje de intereses en virtud del [Artículo 22.3](#).

## **ARTÍCULO 26: VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES**

### **SECCIÓN 26.1: VERIFICACIONES DE ANTECEDENTES PENALES**

El Empleador debe enviar una notificación electrónica a través de correo electrónico, mensajes de texto y el portal del Empleador en un plazo de noventa (90) días calendario, y treinta (30) días calendario antes de la fecha límite del requisito de verificación de huellas digitales/antecedentes penales de cada trabajador. Las notificaciones de verificación de antecedentes antes mencionadas se proporcionarán en los idiomas indicados en el Artículo 32, sección 32.1. Si dichas notificaciones de verificación de antecedentes se enviaron a la información de contacto actual del trabajador registrada por el Empleador utilizando al menos dos de los tres métodos requeridos, el hecho de que el Empleador no haya enviado la notificación por los tres métodos no constituirá una única base para una extensión de la fecha límite de verificación de antecedentes del trabajador. El Empleador debe notificar a la Unión, en un plazo de 30 días posteriores a su descubrimiento,

cualquier falla de comunicación en sus notificaciones de verificación de antecedentes y proporcionará una lista afectada, previa solicitud.

Los individual providers (proveedores individuales) podrán solicitar asistencia para completar su Formulario de Autorización de Verificación de Antecedentes (BAF), y dichas solicitudes no serán denegadas sin motivo razonable. Esta asistencia podría incluir que el Empleador ingrese directamente la información del individual provider (proveedor individual) en el Sistema de Verificación de Antecedentes (BCS) en nombre del proveedor. Si un individual provider (proveedor individual) solicita que el Empleador ingrese directamente la información del individual provider (proveedor individual) en el BCS en su nombre, el Empleador no será responsable por retraso alguno en el procesamiento de la verificación de antecedentes que pudiera resultar a partir del ingreso de dicha información en el BCS.

Los IP podrán solicitar y recibir asistencia en el idioma que prefieran y, cuando sea posible, el Empleador intentará ajustarse a la solicitud.

Una vez que el individual provider (proveedor individual) le envíe el código de confirmación del formulario de autorización de verificación de antecedentes al Empleador, este debe enviarle una notificación por escrito a fin de acusar recibo del código de confirmación y del registro en el Sistema de Verificación de Antecedentes (BCS) en un plazo de dos (2) días hábiles.

El Empleador debe actuar según los resultados provenientes de la Unidad Central de Verificación de Antecedentes (BCCU) y notificará al individual provider (proveedor individual) los resultados de la verificación de antecedentes y cualquier paso adicional requerido en un plazo de tres (3) días hábiles a partir de la fecha en que los resultados estén disponibles en el Sistema de Verificación de Antecedentes (BCS). Este proceso de notificación continuará hasta que se complete el proceso de verificación de antecedentes. El Empleador debe desarrollar y publicar criterios estándares y uniformes a fin de ampliar los plazos para aquellos trabajadores que no hayan completado el proceso una vez transcurrida la fecha límite de verificación de antecedentes. Se debe notificar a los trabajadores, por medio de correo electrónico o en el portal, acerca de cualquier ampliación de los plazos.

Todo individual provider (proveedor individual) que no complete su verificación de antecedentes penales en un plazo de dos (2) años desde la última verificación de antecedentes penales, y a quien el Empleador no le haya enviado una notificación por escrito para informarle que ya no está autorizado para trabajar, tendrá permitido trabajar, reclamar y será remunerado por las horas que trabaje, siempre que estén dentro del límite de semana laboral del individual provider (proveedor individual) y las horas autorizadas del cliente, según conste en la hoja de horas trabajadas del individual provider (proveedor individual). A los individual providers (proveedores individuales) se les permitirá trabajar y serán remunerados hasta que finalicen el proceso de

verificación de antecedentes penales o hasta el momento en que se les envíe una notificación por escrito para informarles que ya no están autorizados para trabajar.

El Empleador acepta enviar notificaciones por correo electrónico, mensajes de texto y a través del portal, indicando que el individual provider (proveedor individual) ya no está autorizado para trabajar. Las notificaciones se proporcionarán en los idiomas indicados en el Artículo 32, sección 32.1. Si dichas notificaciones de que ya no está autorizado para trabajar se enviaron a la información de contacto actual del trabajador registrada por el Empleador utilizando al menos dos de los tres métodos requeridos, el hecho de que el Empleador no haya enviado la notificación por los tres métodos no constituirá una única base para una extensión del permiso del trabajador para continuar trabajando mientras espera que se complete la verificación de antecedentes. El Empleador debe notificar a la Unión, en un plazo de 30 días posteriores a su descubrimiento, cualquier falla de comunicación en sus notificaciones de que ya no está autorizado para trabajar y proporcionará una lista afectada, previa solicitud.

La revisión de carácter, competencia y aptitud (CC&S) debe completarse dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la recepción por parte del Empleador de toda la información necesaria para completar la revisión, incluidos, entre otros, los resultados de las huellas dactilares y expedientes.

Los Individual providers (proveedores individuales) recibirán información precisa y oportuna sobre el estado de su verificación de antecedentes y los pasos necesarios para completar su proceso de renovación al momento de comunicarse exitosamente con su Coordinador de Servicios por teléfono o en forma de respuesta escrita dentro de los dos (2) días hábiles posteriores a su comunicación con el Empleador.

El individual provider (proveedor individual) no estará obligado a proporcionar al Empleador información que esté disponible a través del BCS.

## **SECCIÓN 26.2: NOTIFICACIÓN DE VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES EN EL PORTAL DE CDWA**

El portal mostrará cuándo expira la verificación de antecedentes actual del individual provider (proveedor individual).

El empleador notificará a toda la unidad de negociación y a la Unión sobre cualquier modificación o requisito nuevo para el proceso de verificación de antecedentes que no se haya indicado en esta sección antes de implementar el cambio.

## **ARTÍCULO 27: SALUD Y SEGURIDAD**

### **SECCIÓN 27.1: AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE**

El Empleador reconoce la importancia de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable para los individual providers (proveedores individuales). Los individual providers (proveedores individuales) tienen derecho a rehusarse a trabajar para un cliente que vive en una situación que podría poner en riesgo su salud y seguridad. El individual provider (proveedor individual) debe reportarle de inmediato al Empleador cualquier condición insegura o peligrosa.

Los incidentes de abuso verbal o físico, al igual que el acoso sexual son riesgos laborales para muchos trabajadores de atención a largo plazo, incluyendo aquellos que trabajan en el hogar de las personas que cuidan. El riesgo podría estar fuera del control de la persona que recibe los cuidados debido a la conducta de otros en el hogar. El riesgo podría ocurrir porque algunas personas manifiestan ciertos síntomas o afecciones al comunicar sus necesidades, y las personas que cuidan de ellas podrían interpretarlos como actos de acoso, abuso o violencia. En cualquier caso, los cuidadores no deberían experimentar discriminación, comportamientos de abuso ni desafiantes sin ayuda ni desagrazios.

La preparación adecuada de los cuidadores los ayuda a ellos y a la persona que cuidan. Los cuidadores deben contar con información, incluyendo care plans (planes de cuidado) relevantes e intervenciones de apoyo del comportamiento, herramientas para resolver problemas y estrategias para mejorar la prestación de servicios de cuidado seguro.

## **SECCIÓN 27.2: MEDIDAS DE SEGURIDAD**

El Empleador y la Unión reconocen la importancia de que existan condiciones de trabajo que no amenacen ni pongan en riesgo la salud ni la seguridad de los empleados ni de los clientes.

El Empleador debe cumplir con todos los requisitos de conformidad con SB 6205, incluyendo:

- A. El Empleador debe mantener una política integral, por escrito, sobre la forma de abordar los casos de discriminación, comportamientos de abuso y desafiantes, y la forma de resolver los problemas que afectan la prestación de los servicios de atención personal; dicha política debe incluir autorizaciones y un proceso que permita que los trabajadores se alejen de situaciones en las que consideren que su seguridad está en riesgo inmediato. Este proceso debe incluir el requisito de notificar lo más pronto posible al Empleador y a los terceros correspondientes, tales como los administradores del caso del Department of Social and Health Services (Departamento de Servicios Sociales y de Salud), los servicios de emergencia o las personas que toman las decisiones en nombre de los beneficiarios del servicio. La política estará disponible en los idiomas indicados en el Artículo 32.
- B. El comité de seguridad en el lugar de trabajo, que incluirá un representante de SEIU 775, debe reunirse según sea necesario, o al menos una vez cada tres años, con el fin de revisar y recomendar mejoras al plan del Empleador para proteger a los empleados y



prevenir conductas de abuso, ayudarlos a trabajar en entornos con comportamientos desafiantes y hacer lo necesario para resolver problemas que afecten la prestación del servicio de atención personal.

- C. El Empleador tiene prohibido despedir a un empleado, reducir su pago o dejar de ofrecerle asignaciones en el futuro si este solicita ser reasignado debido a un presunto caso de discriminación, conducta de abuso o comportamiento desafiante.
- D. El Empleador debe informar a los empleados sobre los casos de discriminación y conducta de abuso que ocurren en o cerca del establecimiento de atención domiciliaria del beneficiario del servicio, antes de establecer la relación entre ambas partes y por el tiempo que dure el servicio, si esos casos:
  - 1. Fueron documentados por el Empleador; o
  - 2. Fueron documentados por el Department of Social and Health Services (Departamento de Servicios Sociales y de Salud) y comunicados al Empleador.
- E. Antes de establecer la relación entre el beneficiario del servicio y un empleado, el Empleador debe informar a este último sobre los comportamientos desafiantes del primero que:
  - a. Estén documentados en el care plan (plan de cuidado) del beneficiario del servicio;
  - b. Fueron documentados por el Empleador; o
  - c. Fueron documentados por el Department of Social and Health Services (Departamento de Servicios Sociales y de Salud) y comunicados al Empleador.
- F. El Empleador debe conservar un registro de todos los incidentes reportados de discriminación o conducta de abuso que un empleado experimente al prestar servicios de cuidado personal. Este registro se debe conservar durante al menos cinco (5) años desde el momento en que se reportó el incidente.
- G. El Empleador debe proporcionar una lista de recursos sobre discriminación y acoso, a fin de que los empleados hagan uso de ellos. Estos recursos deben incluir, como mínimo, la información de contacto de la Comisión de Igualdad de Oportunidad en el Empleo, la comisión de derechos humanos del Estado de Washington y los grupos de defensoría locales dedicados a prevenir el acoso y la discriminación y a apoyar a los sobrevivientes.

Está prohibido exigirles a los empleados que trabajen en situaciones que podrían amenazar o poner en riesgo su salud o seguridad; asimismo, el Empleador debe notificar a los empleados sobre cualquier riesgo conocido a la salud o seguridad antes de que los IP acepten prestarle

servicios a un cliente específico. Lo anterior incluye situaciones como lesiones corporales a un empleado, comportamiento amenazante del cliente hacia el empleado, que el cliente o personas del grupo familiar acosen sexualmente al empleado, o cualquier otra situación que podría ser una amenaza para la salud del empleado. Cualquier empleado que considere de buena fe que su salud y/o seguridad están en peligro inminente en un lugar de trabajo asignado puede abandonarlo inmediatamente y comunicarse con un administrador del caso, supervisor o representante del Empleador. Si, luego de la revisión e investigación del incidente que dio la impresión de peligro inminente, se determina que el empleado actuó de forma razonable e informó oportunamente el incidente al Empleador, se debe remunerar al empleado por su turno regular completo, incluyendo el tiempo de desplazamiento y las millas (salvo cualquier diligencia no realizada) que se le hubieran pagado si el turno se hubiera completado como estaba programado.

Si el empleado considera que el cliente podría estar en riesgo, debe llamar al 9-1-1 o a otro servicio de emergencia.

### **SECCIÓN 27.3: SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO A TRAVÉS DE LA PREPARACIÓN PARA EL CAMBIO CLIMÁTICO**

A medida que se intensifica el cambio climático, se hace cada vez más evidente el impacto sobre la salud y la seguridad. El Empleador acuerda proporcionar una lista de recursos relacionados con la seguridad en el lugar de trabajo y la preparación para el cambio climático en el sitio web del Empleador y un hipervínculo al sitio web de la Unión sobre preparación para el clima.

Si un IP se encuentra en su domicilio en el momento en el que se declara un estado de emergencia, no será necesario que el IP se desplace hasta el domicilio del cliente para trabajar en su turno habitual tras intentar notificar al cliente, y no recibirá ninguna medida disciplinaria por ello.

Si un IP ya se encuentra en el domicilio de un cliente cuando se produce un estado de emergencia o hay condiciones climáticas extremas, y necesita irse para cuidar de su familia, el IP no recibirá ninguna medida disciplinaria por ello.

En caso de que se declare un estado de emergencia, el LMC acuerda reunirse para abordar los impactos de la emergencia en las condiciones de trabajo.

### **SECCIÓN 27.4: PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENT (EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL)**

El Empleador debe proporcionar el personal protective equipment (equipo de protección personal, PPE) sin ningún costo para el IP y de conformidad con las recomendaciones del Department of Labor & Industries (Departamento de Trabajo e Industria).

El Empleador debe garantizar que las instrucciones de cómo solicitar el PPE estén disponibles en el sitio web del Empleador, actualizándolas oportunamente cuando se produzcan cambios en el proceso.

Así mismo, el Empleador debe proporcionar opciones para que los IP soliciten guantes del PPE en diferentes tamaños.

## **ARTÍCULO 28: CESIÓN**

- A. El Empleador acuerda que tiene prohibido subcontratar, otorgar, o de otro modo transferir o ceder las operaciones que figuran en el Acuerdo de Negociación Colectiva (CBA) a tercero alguno (en lo sucesivo “ceder”) sin seguir primero estos pasos:
1. El Empleador acepta notificar a la Unión antes de involucrarse en cualquier acuerdo preliminar o de otro tipo con un tercero, ya sea vinculante o no vinculante (incluidos, entre otros, por ejemplo, un acuerdo de confidencialidad a efectos de compartir información, un Memorando de Entendimiento, un contrato, una hoja de términos, una Carta de Intención o una Carta de Acuerdo), en relación con la negociación de cualquier posible transacción que pueda afectar los intereses de los miembros de la unidad de negociación de SEIU 775, incluyendo, entre otros, cualquier venta, transferencia o cesión por parte del Empleador de más del diez por ciento (10 %) o la totalidad de su participación en la propiedad, o en relación con las operaciones amparadas por el presente Acuerdo. El Empleador acuerda notificar a cualquier posible comprador de todas o parte de sus operaciones derivadas de este Acuerdo sobre el Acuerdo de Negociación Colectiva celebrado con SEIU 775, así como poner la aceptación del presente Acuerdo, en la medida en que lo permita la ley, como condición para la venta, compra o cualquier forma de transferencia a persona o entidad alguna de todas o parte de sus operaciones.
  2. En el plazo de quince (15) días después de formalizar un acuerdo con un tercero para ceder las operaciones derivadas del CBA, el Empleador debe proporcionarle a la Unión pruebas escritas de que obtuvo el compromiso vinculante por contrato (el “contrato”) de dicho tercero de (a) ofrecerles empleo a todos los IP, o a aquellos necesarios para realizar las operaciones derivadas del CBA que se le cedió a dicho tercero, en una unidad de negociación o grupo administrado por separado y conformado exclusivamente por tales IP recién contratados, bajo términos y condiciones que no sean más desfavorables que los términos y condiciones actuales del CBA vigente cuando el tercero se convierte en el nuevo Empleador de los individual providers (proveedores individuales) y (b) aceptar, en la medida en

que lo permita la ley, que asumirá todas las obligaciones del Empleador derivadas del CBA durante el resto de su vigencia. El contrato debe especificar en detalle que se rige por la ley del estado de Washington y es exigible en el Tribunal Superior del Condado de Thurston, así como que la Unión es un beneficiario tercero previsto de los compromisos que asume el tercero ante el Empleador y que están incluidos en dicho contrato. Una vez que el tercero se convierta en el nuevo Empleador de los Individual Providers (proveedores individuales), la Unión le exigirá el cumplimiento de los términos del CBA actual por medio de las disposiciones del proceso de reclamos y arbitraje, de acuerdo con la ley aplicable.

3. El Empleador debe enviarle un aviso a la Unión en un plazo de noventa (90) días antes de cederle a tercero alguno cualquiera de las operaciones derivadas del CBA actual. El Empleador debe mantener informada a la Unión acerca de cualquier cambio en este plazo.
  4. El Empleador acepta que, de no cumplir estrictamente y de forma oportuna con las Secciones 1, 2 o 3, la Unión tendrá derecho de solicitar el desagravio inmediato por mandamiento judicial en el Tribunal Superior del Condado de Thurston, a fin de impedir que el Empleador le ceda a tercero alguno las operaciones derivadas del CBA, hasta y a menos que se cumplan estos requisitos.
- B. Las partes acuerdan que, después de que se le ceda a tercero alguno cualquiera de las operaciones derivadas del CBA actual, la Unión podrá solicitar que se negocien las consecuencias de la cesión del trabajo a dicho tercero en un plazo de quince (15) días después de recibir dicho aviso y, de realizarse dicha solicitud, el Empleador debe participar en esta negociación antes de ceder el trabajo. Las partes aceptan que no tienen permitido recurrir al arbitraje en caso de un *impasse*.

## **ARTÍCULO 29: DÍAS FERIADOS**

### **SECCIÓN 29.1: REMUNERACIÓN POR LOS DÍAS FERIADOS TRABAJADOS**

A partir del 1.º de julio del 2025, a todos los trabajadores de atención domiciliaria a quienes el cliente les asigne trabajo en uno de los días feriados reconocidos que figuran más adelante se les remunerarán todas las horas que trabajen en dichos días, máximo ocho horas por día, a uno punto cinco veces su tarifa de pago regular, incluyendo cualquier diferencial salarial correspondiente.

- a. Día de la Independencia (4 de julio)
- b. Año Nuevo
- c. Día del Trabajo (1.º lunes de septiembre)

A partir del 1.º de julio del 2026, a todos los trabajadores de atención domiciliaria a quienes el cliente les asigne trabajo en uno de los días feriados reconocidos que figuran más adelante se les remunerarán todas las horas que trabajen en dichos días, máximo ocho horas por día, a uno punto cinco veces su tarifa de pago regular, incluyendo cualquier diferencial salarial correspondiente.

- a. Día de la Independencia (4 de julio)
- b. Año Nuevo
- c. Cumpleaños de Martin Luther King Jr. (3.º lunes de enero)
- d. Día del Trabajo (1.º lunes de septiembre)
- e. Día de Acción de Gracias (4.º jueves de noviembre)
- f. Día de los Caídos (último lunes de mayo)

## **ARTÍCULO 30: HORAS EXTRA, LÍMITES DE LA SEMANA LABORAL**

### **SECCIÓN 30.1**

Los empleados deben recibir el pago de media hora más de salario por cada hora trabajada en exceso de 40 horas semanales.

### **SECCIÓN 30.2**

El tiempo de entrenamiento, el tiempo administrativo y el PTO no se cuentan para el límite de la semana laboral de los Empleados. No se permite multar a los Empleados si exceden su límite de la semana laboral debido al tiempo de entrenamiento, tiempo administrativo, PTO o por quedarse con un cliente a raíz de una situación de emergencia.

### **SECCIÓN 30.3**

En caso de que ocurra una situación de emergencia que requiera que un empleado permanezca con el cliente debido a un riesgo a su salud o seguridad, el empleado debe permanecer con el cliente hasta que dicha situación sea segura y estable, y debe finalizar su Día de Trabajo tan pronto como sea seguro hacerlo. Al día siguiente, el Empleado debe comunicarse con CDWA a fin de explicar la situación. Al Empleado se le deben remunerar todas las horas trabajadas, así como las horas extra que excedan las 40 horas semanales.

### **SECCIÓN 30.4**

CDWA debe respetar los Límites de la Semana Laboral que el DSHS estipula para cada proveedor correspondiente.

### **SECCIÓN 30.5**

Los empleados tienen derecho a solicitar una exención a su límite de la semana laboral. CDWA debe responder estas solicitudes por escrito en un plazo de catorce (14) días hábiles. CDWA

debe indicar el motivo por el que rechaza una solicitud. Cuando sea justificado y aplicable, el Empleador puede aprobar una fecha de inicio retroactiva para el aumento temporal del límite de la semana laboral.

### **SECCIÓN 30.6**

Cada trimestre, CDWA debe suministrarle a SEIU 775 datos relacionados con las exenciones al Límite de la Semana Laboral y las horas extra.

### **SECCIÓN 30.7**

A través del LMC, las partes deben discutir conjuntamente los datos que el Empleador suministre cada trimestre, así como la forma de administrar el aprovechamiento de las horas extra.

## **ARTÍCULO 31: DISCIPLINA PROGRESIVA**

### **SECCIÓN 31.1**

Los Empleados estarán sujetos a un sistema progresivo de medidas disciplinarias en caso de incumplimiento del Manual del Empleado, las políticas y los procedimientos en sus versiones desde el 17 de febrero del 2023 (y modificadas a partir de entonces de conformidad con esta Sección), lo que incluye exceder los límites de la semana laboral y las autorizaciones del cliente, entre otras cosas, de la siguiente manera:

- a. Tras la primera infracción, el empleado recibirá asesoramiento y orientación acerca de la política.
- b. Tras la segunda infracción, el empleado recibirá una advertencia por escrito.
- c. Tras la tercera infracción, el empleado recibirá una advertencia final por escrito.
- d. Tras la cuarta infracción, el empleado será despedido.

La finalidad de la disciplina progresiva es corregir el comportamiento de un empleado y no tiene la intención de ser de carácter punitivo. Antes de imponer una sanción disciplinaria, el Empleador debe informar al cuidador de la posible infracción y la fecha en que se cometió, si se conoce, y el Empleador debe intentar recopilar los hechos que provocaron el incidente disciplinario; y debe realizar una investigación antes de imponer una sanción disciplinaria. Toda sanción disciplinaria puede ser apelada de conformidad con el Procedimiento de Reclamos del Artículo 7.

Todas las acciones disciplinarias deben llevarse a cabo dentro de un período de tiempo razonable a partir de la fecha en que el Empleador tuvo conocimiento de la información que provocó la acción disciplinaria y/o haya completado una investigación que resulte en una acción disciplinaria.

Las advertencias por escrito y el asesoramiento se deben proporcionar como mínimo en los idiomas indicados en el Artículo 32. En caso de que las advertencias por escrito y el

asesoramiento no se realicen en el idioma de preferencia de los IP, se les puede remitir a las líneas de idiomas de CDWA para que reciban ayuda.

Se le debe suministrar a la Unión una copia de toda advertencia por escrito luego de una tercera infracción. El empleado podrá solicitar una reunión con el Empleador, y tiene derecho a ser representado por la Unión en caso de una segunda, tercera o cuarta infracción.

El Empleador podrá hacer modificaciones al Manual del Empleado, así como a las políticas o procedimientos relacionados con los empleados; no obstante, antes de hacerlo, debe enviar un aviso con suficiente antelación a la Unión acerca de su intención, de modo que la Unión cuente con un plazo mínimo de catorce (14) días a partir de ese aviso y antes de la implementación para solicitar una reunión entre las partes y aceptar o negociar dichas modificaciones, según corresponda. Si la Unión solicita una reunión entre las partes con el fin de aceptar o negociar dichas modificaciones, CDWA no las implementará hasta que concluya este proceso.

## **ARTÍCULO 32: NOTIFICACIONES Y MATERIAL DE REFERENCIA REQUERIDOS PARA LOS EMPLEADOS**

### **SECCIÓN 32.1: NOTIFICACIONES EN OTROS IDIOMAS**

El Empleador proporcionará todas las notificaciones de comunicación y materiales de referencia requeridos en al menos los siguientes idiomas: inglés, español, ruso, coreano, vietnamita, chino tradicional y simplificado, somalí y árabe.

### **SECCIÓN 32.2**

Las comunicaciones y los materiales de referencia requeridos proporcionados por el empleador e incluidos a efectos de este artículo incluyen los materiales relacionados con la capacidad de un individual provider (proveedor individual) para lograr y mantener el cumplimiento de los requisitos del Empleador o del Estado, el acceso a los beneficios, notificaciones requeridas por este Acuerdo, y todos los documentos de políticas y recursos creados por el Empleador.

Las notificaciones y comunicaciones del empleador se proporcionarán en los idiomas requeridos por el Artículo 32 sección 32.1 cuando se envíen a través de notificación del Portal, correo electrónico o mensaje de texto. Los materiales de referencia estarán disponibles en los idiomas enumerados en la Sección 32.1 del presente Artículo cuando se acceda al material en el sitio web del Empleador, siempre que dicho material haya sido originado por este.

En los casos en que no se puedan cumplir los requisitos de la Sección 32.1 debido a requisitos específicos en términos de correspondencia, como la comunicación de acusaciones de fraude, abuso, explotación o negligencia, y no esté disponible una traducción oportuna de dicha comunicación en los idiomas especificados en la Sección 32.1, el Empleador incluirá una

declaración como parte de la comunicación en esos idiomas haciendo referencia a las líneas de atención en distintos idiomas del Empleador, indicando que se puede proporcionar asistencia con la traducción comunicándose con esas líneas de atención en distintos idiomas, así como un aviso del derecho del trabajador a ser representado por la Unión, según las disposiciones del CBA.

### **SECCIÓN 32.3: MATERIALES EXISTENTES**

Durante la vigencia del presente acuerdo, el Empleador traducirá las notificaciones y los materiales requeridos existentes a los que se hace referencia en este artículo. Todo material nuevo o actualizado al que se haga referencia en esta sección y que fuera creado después de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, se traducirá a los idiomas mencionados en el momento de su publicación.

## **ARTÍCULO 33: CUMPLIMIENTO DEL ENTRENAMIENTO**

Todo individual provider (proveedor individual) que no complete su entrenamiento o certificación requeridos en la fecha límite correspondiente, y a quien el Empleador no le haya enviado una notificación por escrito (a través de correo electrónico, mensajes de texto o notificación del portal) (1) sobre los requisitos de entrenamiento pendientes y/o la no obtención de la certificación y (2) informarle que ya no está autorizado para trabajar, tendrá permitido trabajar, o presentar reclamación, y será remunerado por las horas que trabaje, siempre que estén dentro del límite de semana laboral del individual provider (proveedor individual) y las horas autorizadas del cliente, según conste en la hoja de horas trabajadas del individual provider (proveedor individual). A los individual providers (proveedores individuales) se les permitirá trabajar y serán remunerados hasta que completen su entrenamiento y/o certificación, o hasta el momento en que se les envíe una notificación por escrito en los idiomas indicados en el Artículo 32, sección 32.1. para informarles que ya no están autorizados para trabajar. Si dichas notificaciones de que ya no está autorizado para trabajar se enviaron a la información de contacto actual del trabajador registrada por el Empleador utilizando al menos dos de los tres métodos requeridos, el hecho de que el Empleador no haya enviado la notificación por los tres métodos no constituirá una única base para una extensión del permiso del trabajador para continuar trabajando mientras espera que se complete el entrenamiento y/o la certificación. El Empleador debe notificar a la Unión, en un plazo de 30 días posteriores a su descubrimiento, cualquier falla de comunicación en sus notificaciones de que ya no está autorizado para trabajar y proporcionará una lista afectada, previa solicitud.

## **ARTÍCULO 34: ENTRENAMIENTO ANUAL DE CUMPLIMIENTO**

### **SECCIÓN 34.1: ENTRENAMIENTO ANUAL DE CUMPLIMIENTO**



Todos los trabajadores de atención domiciliaria deben completar el entrenamiento anual de cumplimiento del Empleador.

#### **SECCIÓN 34.2: ACCESO AL ENTRENAMIENTO**

El Empleador hará que el entrenamiento sea directamente accesible a través de los sistemas del Empleador. El entrenamiento estará disponible en los idiomas indicados en el Artículo 32. Se les proporcionará a los empleados una confirmación de la finalización del entrenamiento una vez que lo hayan superado con éxito.

#### **SECCIÓN 34.3: NOTIFICACIONES DEL ENTRENAMIENTO**

El Empleador debe enviar una notificación electrónica, a través del portal del Empleador, treinta (30) días calendario antes de la fecha límite del Entrenamiento Anual de Cumplimiento de cada trabajador CDWA, y debe fijar un recordatorio en el portal quince (15) días calendario antes de dicha fecha límite.

Los IP que reciban ambas notificaciones y no completen el Entrenamiento Anual de Cumplimiento de CDWA en el plazo establecido, podrán estar sujetos a medidas correctivas.

### **ARTÍCULO 35: USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA)**

#### **SECCIÓN 35.1: PROHIBIDO EL USO DE IA**

El Empleador no debe usar tecnología de Inteligencia Artificial (IA) para monitorear, seguir o dictar rutas de conducción, métricas de productividad u otros aspectos del desempeño de los empleados sin seguir el proceso descrito en este Artículo.

#### **SECCIÓN 35.2: REQUISITOS DE NOTIFICACIÓN Y NEGOCIACIÓN**

El Empleador debe proporcionar una notificación por escrito a la Unión al menos treinta (30) días antes de cualquier implementación de IA que se tenga planeada. Tras la notificación, el Empleador debe iniciar negociaciones de buena fe con la Unión para abordar los posibles impactos de la IA en las condiciones de trabajo y la privacidad. El Empleador acuerda proporcionar a la Unión información completa y pertinente sobre cualquier sistema de IA propuesto, incluidos su propósito, alcance, parámetros de recopilación de datos, procesos de toma de decisiones y su posible impacto en las condiciones de empleo.

#### **SECCIÓN 35.3: PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD**

El Empleador no debe registrar, compartir ni utilizar ninguna información de identificación personal (PII) de los empleados de la unidad de negociación, incluidos nombres, números de Seguro Social, direcciones o historiales laborales, en ningún sistema de IA sin el consentimiento previo por escrito de la Unión. Todo uso de datos que involucre IA debe cumplir con las leyes aplicables, el acuerdo de negociación colectiva y los estándares de privacidad de la industria,

garantizando que la PII permanezca confidencial, segura y se utilice solo para fines autorizados. En caso de acceso no autorizado, uso indebido o violación de datos que involucre a la unidad de negociación con sistemas de IA, el Empleador debe notificar con prontitud a la Unión e implementar acciones correctivas.

### **ARTÍCULO 36: EXCESOS DE PAGO Y AUTORIZACIONES DEL CLIENTE**

Las partes acuerdan que los siguientes requisitos se aplican al cobro de excesos de pago por parte del Empleador.

1. Los Empleados tendrán el derecho de disputar la legitimidad del exceso de pago, así como cualquier incumplimiento de esta Sección, por medio del procedimiento normal de reclamos que se describe en el Artículo 7. El Empleador solo podrá cobrar un exceso de pago si le envía un aviso al empleado en un plazo de noventa (90) días de dicho exceso. Los avisos de exceso de pago también se enviarán a la Unión.
2. La notificación sobre el exceso de pago se debe enviar por correo postal y por correo electrónico, y debe incluir:
  - a. la presunta razón para el exceso de pago;
  - b. el monto en exceso del pago;
  - c. período de pago durante el cual tuvo lugar el exceso de pago; y
  - d. Una explicación de que el proveedor dispone de 20 días a partir de la fecha del aviso para reembolsar el exceso de pago en su totalidad, solicitar un plan de pago o presentar un reclamo al respecto a través del procedimiento de reclamos del acuerdo de negociación colectiva. En la explicación se debe indicar que, a los empleados con excesos de pago superiores a \$50, se les ofrecerá un plan de pago que está predeterminado en el 5 % de su salario. El aviso debe indicar que, si un empleado presenta un reclamo sobre la validez del exceso de pago, se le asignará un pago único (si el monto del reclamo es menor que \$50) o el plan de pago predeterminado del 5 % de su salario bruto; no obstante, los pagos se deben suspender hasta que el reclamo sea resuelto, y si el reclamo es rechazado, el empleado podrá ajustar posteriormente su plan de pago acorde con este Artículo.
3. Si el empleado tiene un exceso de pago de más de \$50 y solicita un plan de pago, se le debe ofrecer la opción del plan de pago predeterminado del 5 % de su salario. Asimismo, se le debe dar la opción de modificar ese plan de pago a fin de pagar más por período de pago. Al final del octavo mes del plan de pago, el saldo restante se debe deducir del siguiente sueldo del IP. En caso de que un IP opte por un plan de pago y deje

su empleo de CDWA antes de pagar la totalidad del saldo, CDWA debe deducir el saldo restante del sueldo final del IP, o buscará recuperarlo por medio del proceso de cobro.

4. El Empleador no tiene permitido cobrar intereses sobre el exceso de pago.

#### **SECCIÓN 36.1: AUTORIZACIONES DEL CLIENTE**

Los empleados deben estar en capacidad de reclamar horas retroactivas a la fecha de entrada en vigor de una autorización.

#### **APÉNDICE A: ESCALAS SALARIALES**

<b>CCH</b>	<b>1.º de julio del 2025</b>	<b>1.º de enero del 2026</b>	<b>1.º de julio del 2026</b>	<b>1.º de enero del 2027</b>
<b>0 - 2,000</b>	\$22.52	\$22.63	\$23.54	\$23.68
<b>2,001 - 4,000</b>	\$22.70	\$22.81	\$23.73	\$23.87
<b>4,001 - 6,000</b>	\$22.87	\$22.98	\$23.91	\$24.05
<b>6,001 - 8,000</b>	\$23.08	\$23.20	\$24.13	\$24.27
<b>8,001 - 10,000</b>	\$23.30	\$23.42	\$24.36	\$24.51
<b>10,001 - 12,000</b>	\$23.60	\$23.72	\$24.68	\$24.83
<b>12,001 - 14,000</b>	\$23.92	\$24.04	\$25.01	\$25.16
<b>14,001 - 16,000</b>	\$24.69	\$24.81	\$25.81	\$25.96
<b>16,001 - 20,000</b>	\$24.97	\$25.09	\$26.10	\$26.26
<b>20,001 - 24,000</b>	\$25.31	\$25.44	\$26.47	\$26.63
<b>24,001 - 40,000</b>	\$25.57	\$25.70	\$26.74	\$26.90
<b>40,001 y más</b>	\$26.09	\$26.22	\$27.28	\$27.44

## APÉNDICE B: DEFINICIONES

A efectos de este Acuerdo, se aplicarán las siguientes definiciones. Esta no es una lista completa de todos los términos que figuran en este Acuerdo.

“Individual provider (proveedor individual)” (denominado también como “trabajador de atención domiciliaria”, “asistente de atención domiciliaria”, “asistente de cuidado personal”, “empleado” o “cuidador”): persona que, como empleado de Consumer Direct Employer, presta servicios de cuidado personal, servicios de cuidado de relevo u otros servicios derivados de este Acuerdo, a un cliente en su hogar, incluidas, entre otras, las personas con discapacidad funcional elegibles para participar en programas autorizados y financiados por el plan estatal de Medicaid, los programas de exención de Medicaid, el Capítulo 71A.12 del RCW, el RCW 74.13.270 o programas similares de atención domiciliaria financiados por el estado.

“Cliente”: persona que recibe los servicios de cuidado personal, cuidados de relevo u otros servicios derivados de este Acuerdo que presta un individual provider (proveedor individual), y que además contrata a uno o más individual providers (proveedores individuales) y actúa como el Empleador administrativo.

“SEIU 775” (denominado también como la “Unión”): representante único y exclusivo de negociación de la unidad de negociación estatal de individual providers (proveedores individuales). [www.seiu775.org](http://www.seiu775.org).

“Consumer Direct Care Network Washington” (denominado también como el “Empleador”): el Empleador legal de los Individual Providers (proveedores individuales), y quien, junto con el cliente, contrata a los individual providers (proveedores individuales).

El DSHS: el Department of Social and Health Services (Departamento de Servicios Sociales y de Salud, DSHS) del estado de Washington. [www.dshs.wa.gov](http://www.dshs.wa.gov).

“Defensor”: un individual provider (proveedor individual) amparado por el Acuerdo de Negociación Colectiva y que cuenta con la autorización por escrito de SEIU 775 para realizar actividades de representación.

“Representante de los Trabajadores”: un individual provider (proveedor individual) amparado por el Acuerdo de Negociación Colectiva que puede ejercer las diferentes funciones que estipula la Unión.

“Representante de la Unión”: representante autorizado de negociación empleado por SEIU 775.

“Registro”: un registro de referencias de individual providers (proveedores individuales) e individual providers (proveedores individuales) potenciales que tiene el fin de ayudar a los clientes y clientes potenciales a encontrar individual providers (proveedores individuales) e individual providers (proveedores individuales) potenciales.

“ADA”: la Ley para Estadounidenses con Discapacidades. Como se utiliza en el presente Acuerdo, este término se refiere a edificios o lugares que son accesibles a personas con discapacidades o que cumplen con leyes locales sobre accesibilidad.

“RCW”: el Código Legal de Washington. Los títulos de todas las leyes del estado incluyen números que comienzan con “RCW”. Los RCW que se mencionan en este Acuerdo se pueden consultar en el sitio web de la legislatura: <https://www.leg.wa.gov/state-laws-and-rules/>

## **MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO CELEBRADO ENTRE SEIU 775 Y CDWA SOBRE POSIBLES CAMBIOS EN LA REMUNERACIÓN POR COSTOS**

Este Memorando de Entendimiento (MOU) se celebra entre SEIU 775 (la “Unión”) y Consumer Direct Washington (el “Empleador”) para establecer un proceso que permita evaluar los posibles cambios de remuneración en el otoño del 2026 como preparación para las negociaciones sobre el acuerdo con respecto al sucesor.

### **Acuerdo**

#### **1. Propósito**

La Unión y el Empleador acuerdan trabajar juntos para desarrollar un proceso que permita calcular el costo de los siguientes posibles cambios en la remuneración:

- Aumentar el tope de acumulación del Paid Time Off (tiempo de vacaciones pagadas, PTO).
- Ampliar el crédito de horas acumuladas de carrera (CCH) para incluir a los cuidadores con experiencia como asistentes de enfermería certificados (CNA) en otros centros de atención a largo plazo.
- Ampliar la elegibilidad para la condición de Asistente Especialista de Atención Domiciliaria Avanzada (AHCAS) para incluir a los trabajadores que hayan completado el entrenamiento BT 30.

## **2. Recopilación y Preparación de Datos**

- Las Partes identificarán de forma conjunta la información y los datos necesarios para calcular eficazmente el costo de estos posibles cambios.
- El empleador comenzará a recoger y recopilar los datos necesarios con tiempo suficiente para garantizar que las estimaciones de costos puedan desarrollarse para el otoño del 2026.
- La Unión ayudará en la definición de los datos necesarios y en la aclaración del alcance del análisis.

## **3. Colaboración y Comunicación**

- Las Partes se reunirán cuando sea necesario para revisar los avances, abordar los desafíos y garantizar la alineación de los esfuerzos de recopilación de datos.

## **MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO CELEBRADO ENTRE SEIU 775 Y CONSUMER DIRECT CARE NETWORK OF WASHINGTON**

El aumento salarial y de beneficios que figuran en los Artículos 8 (Remuneración), 9 (Beneficios Integrales de Atención Médica), 11 (Paid Time Off [Tiempo de Vacaciones Pagadas]), 14 (Registro de Referencias), 15 (Entrenamiento) y 21 (Beneficios de Jubilación), así como en el Apéndice A del acuerdo provisional 2025-2027 celebrado entre SEIU 775 (la “Unión”) y Consumer Direct Care Network of Washington (CDWA), están sujetos a la financiación por parte de la Legislatura del Estado de Washington de una Tasa Salarial mínima de \$35.43 en el ejercicio fiscal 2026 y de \$37.42 en el ejercicio fiscal 2027. En caso de que la Legislatura financie una tasa salarial menor que esos montos, pero mayor que la tasa actual, las partes deben reabrir estos artículos con el fin de negociar un acuerdo para el período 2025-2027 con base en la tasa salarial financiada. En caso de que la Legislatura no haga modificaciones en las tasas, los términos actuales del CBA para el período entre 2023-2025 y celebrado entre Consumer Direct Care Network y SEIU 775 seguirán rigiendo los términos y condiciones de empleo de CDWA hasta que la Legislatura financie tasas mayores.

El 1.º de marzo de cada año par, CDWA debe proporcionarle a SEIU 775 datos que demuestren el monto de la tasa salarial financiada que en últimas se utilizó durante el bienio anterior en gastos deducibles en virtud del RCW 74.39A.530 (9), incluyendo un desglose por salarios, impuestos asociados y beneficios de los individual providers (proveedores individuales), entre otros. CDWA, SEIU 775 y el Estado de Washington deben discutir y llegar a un acuerdo sobre el contenido y el formato de los datos, y esta información también se le debe proporcionar a la Junta de Fijación de Tarifas.

**AL FIRMAR A CONTINUACIÓN, LAS PARTES ACEPTAN LOS  
TÉRMINOS DE ESTE ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

Formalizado el 1.º de julio del 2025.

En representación de Service Employees International Union, Local 775:

---

Sterling Harders, Presidenta

En representación de Consumer Direct Care Network Washington:

---

Aileen Pick, Directora de  
Relaciones Laborales