



**NATIONAL UNION OF  
HEALTHCARE WORKERS**

1250 45<sup>th</sup> Street, Suite 200  
Emeryville, CA 94608

510-834-2009 \* 866-968-6849  
[www.nuhw.org](http://www.nuhw.org)

**Convenio Colectivo**

**con**

**St. Joseph, Eureka Hospital  
Redwood Memorial  
Hospital**

**13 de junio de 2025 -29 de abril de 2028**

## DERECHOS WEINGARTEN/DECLARACIÓN

### **Derechos Adicionales de Representación:**

Será aplicable la siguiente resolución de la Corte Suprema de los Estados Unidos en el caso NLRB v. Weingarten, Inc. a las entrevistas de investigación realizadas por el empleador: un empleado tiene derecho, previa solicitud, a contar con la presencia de un representante sindical durante cualquier entrevista de investigación en la que se le exija participar y en la que tenga la creencia razonable de que dicha investigación podría derivar en una medida disciplinaria. El derecho a la presencia de un representante sindical (ya sea un representante sindical o un delegado sindical) está condicionado al requisito de que dicho representante se encuentre disponible para participar en la entrevista de investigación en un plazo de veinticuatro horas —excluyendo sábados, domingos y días festivos— a partir del momento en que el empleado solicite su presencia.

### **Reglas Weingarten/Declaración:**

“Solicito que un representante sindical esté presente en mi nombre durante la reunión, ya que considero que esta podría derivar en la adopción de medidas disciplinarias en mi contra. Si se me niega mi derecho a contar con la presencia de un representante sindical, me negaré a responder a preguntas de carácter acusatorio, así como a cualquier otra que, a mi juicio, pueda conducir a la imposición de medidas disciplinarias”.

**Regla 1:** El trabajador debe realizar una solicitud clara de representación sindical antes o durante la entrevista. El trabajador no puede ser sancionado por realizar esta solicitud.

**Regla 2:** Una vez que el trabajador haga la solicitud, el empleador debe elegir entre tres opciones:

1. Conceder la solicitud y posponer el interrogatorio hasta que llegue la representación sindical y tenga la oportunidad de consultar en privado con el trabajador;
2. Negar la solicitud y terminar la entrevista inmediatamente;
3. Darle al trabajador la opción de tener la entrevista sin representación o poner fin a la entrevista.

**Regla 3:** Si el empleador niega la solicitud de representación sindical y continúa haciendo preguntas, comete una práctica laboral injusta y el trabajador tiene derecho a negarse a responder. El empleador no podrá disciplinar al trabajador por dicha negativa.

## **TABLA DE CONTENIDO**

ARTÍCULO 1 – ACUERDO .....	1
ARTÍCULO 2 – RECONOCIMIENTO (UNIDAD DE SERVICIO & TÉCNICA) RMH .....	1
ARTÍCULO 3 – RECONOCIMIENTO (UNIDAD TÉCNICA) SJE .....	1
ARTÍCULO 4 – RECONOCIMIENTO (UNIDAD DE SERVICIO) SJE .....	1
ARTÍCULO 5 – RECONOCIMIENTO (UNIDAD DE PROFESIONALES) SJE .....	2
ARTÍCULO 6 – DERECHOS DE LA GERENCIA .....	2
ARTÍCULO 7 – CAMBIOS A LA LISTA DE LA UNIDAD DE NEGOCIACION .....	4
ARTÍCULO 8 – EMPLEOS NUEVOS O ACTUALIZADOS .....	4
ARTÍCULO 9 – REPRESENTANTE SINDICAL QUE NO ES EMPLEADO .....	5
ARTÍCULO 10 – DELEGADOS SINDICALES .....	6
ARTÍCULO 11 – MEMBRESÍA SINDICAL Y DESCUENTO DE CUOTAS COPE.....	7
ARTÍCULO 12 – CATEGORÍAS DE EMPLEADOS.....	8
ARTÍCULO 13 – ORIENTACIÓN DE NUEVOS EMPLEADOS .....	9
ARTÍCULO 14 – PERIODO DE PRUEBA.....	10
ARTÍCULO 15 – COMPENSACIÓN.....	10
ARTÍCULO 16 – HORARIOS.....	20
ARTÍCULO 17 – HORAS DE TRABAJO .....	24
ARTÍCULO 18 – REASIGNACIÓN (FLOATING).....	32
ARTÍCULO 19 – SEÑORÍA .....	32
ARTÍCULO 20 – LLENADO DE VACANTES.....	34
ARTÍCULO 21 – DESPIDO TEMPORAL (LAYOFF) Y RESTITUCIÓN.....	36
ARTÍCULO 22 – BENEFICIOS DE SALUD Y BIENESTAR.....	37
ARTÍCULO 23 – TIEMPO LIBRE PAGADO (PTO) Y LICENCIA POR DISCAPACIDAD A CORTO PLAZO (STD) .....	38
ARTÍCULO 24 – PERMISOS DE AUSENCIA .....	40
ARTÍCULO 25 – PERMISO POR SERVICIO DE JURADO O TESTIGO .....	40
ARTÍCULO 26 – JUBILACIÓN.....	41
ARTÍCULO 27 – OPORTUNIDADES EDUCATIVAS Y DE ENTRENAMIENTO .....	41
ARTÍCULO 28 – TABLÓN DE ANUNCIOS .....	43
ARTÍCULO 29 – SUBCONTRATACIÓN .....	43
ARTÍCULO 30 – DISCIPLINA Y DESPIDO .....	43
ARTÍCULO 31 – ARCHIVOS PERSONALES DEL EMPLEADO.....	45

ARTÍCULO 32 – QUEJAS Y ARBITRAJE .....	45
ARTÍCULO 33 - NO DISCRIMINACIÓN.....	48
ARTÍCULO 34 - SEGURIDAD.....	48
ARTÍCULO 35 – COMITÉ ASESOR DE RELACIONES LABORALES.....	49
ARTÍCULO 36 – CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA.....	50
ARTÍCULO 37 – SUCESIÓN.....	50
ARTÍCULO 38 – HUELGAS Y CIERRES PATRONALES .....	50
ARTÍCULO 39 – VIGENCIA DEL ACUERDO .....	51
APÉNDICE A – EMPLEADOS DE LA UNIDAD DE SERVICIO, ST. JOSEPH EUREKA.....	53
APÉNDICE B – EMPLEADOS DE LA UNIDAD TÉCNICA, ST. JOSEPH EUREKA .....	54
APÉNDICE C – UNIDAD DE SERVICIO Y TÉCNICA, REDWOOD MEMORIAL .....	
HOSPITAL.....	55
APÉNDICE D – EMPLEADOS DE LA UNIDAD PROFESIONAL, ST. JOSEPH EUREKA .....	56
APÉNDICE E – FORMULARIO DE COPE DE NUHW.....	59
APÉNDICE F – TABLA SALARIAL (AÑO UNO) .....	60
APÉNDICE G – TABLAS SALARIALES (AÑO DOS) .....	67
APÉNDICE H – TABLAS SALARIALES (AÑO TRES).....	74
APÉNDICE I – TABLA DE CORRESPONDENCIA DE PUESTOS .....	81
APÉNDICE J – CARTA ADJUNTA – UNIDAD DE SERVICIO RESIDUAL – ST. JOSEPH EUREKA.....	84
CARTA DE ENTENDIMIENTO #1 .....	86
CARTA DE ENTENDIMIENTO #2.....	87
MEMORANDO DE ACUERDO .....	89
MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO.....	90
CARTA DEL ACUERDO .....	91

## **ARTÍCULO 1 – ACUERDO**

El presente Acuerdo se celebra y formaliza entre St. Joseph Hospital of Eureka y Redwood Memorial Hospital, en lo sucesivo denominados el “Hospital,” y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud (National Union of Healthcare Workers) en lo sucesivo denominado colectivamente la “Unión.”

### **ARTÍCULO 2 – RECONOCIMIENTO (UNIDAD DE SERVICIO & TÉCNICA) RMH**

- 2.1 De conformidad con la certificación de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (“NLRB”) en el Caso N.º 20-RC-141337, el Hospital reconoce al Sindicato como el representante exclusivo de negociación colectiva de todos los empleados del Hospital que ocupan las clasificaciones laborales establecidas en el Apéndice C.
- 2.2 Quedan excluidos de la cobertura de este Acuerdo todos los demás empleados, los empleados confidenciales, los guardias y los supervisores, tal como se definen en la Ley Nacional de Relaciones Laborales.
- 2.3 En el caso de que el Hospital añada, elimine o modifique títulos de puestos de trabajo, se notificará al Sindicato de conformidad con el Artículo 8 – Empleos Nuevos o Actualizados.

### **ARTÍCULO 3 – RECONOCIMIENTO (UNIDAD TÉCNICA) SJE**

- 3.1. De conformidad con la certificación de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (“NLRB”) en el Caso N.º 20-RC-137751 y el Caso N.º 20-RC-148076, el Hospital reconoce al Sindicato como el representante exclusivo de negociación colectiva para todos los empleados contratados por el Hospital en las clasificaciones laborales que se establecen en el Apéndice B.
- 3.2 Quedan excluidos de la cobertura en virtud del presente Acuerdo todos los demás empleados, incluidos los médicos, enfermeros titulados, profesionales, empleados de servicios, empleados de mantenimiento, empleados de mantenimiento cualificados, empleados administrativos de oficina, guardias, empleados representados por cualquier otro convenio colectivo reconocido por el Hospital, aquellas clasificaciones y/o puestos de trabajo que no fueron incluidos en el Caso N.º 20-RC-137751 y el Caso N.º 20-RC-148076 de la NLRB, así como los supervisores tal como se definen en la Ley.
- 3.3 En caso de que el Hospital añada, elimine o modifique títulos de puestos, se notificará al Sindicato de conformidad con el Artículo 8 – Puestos nuevos o revisados.

### **ARTÍCULO 4 – RECONOCIMIENTO (UNIDAD DE SERVICIO) SJE**

- 4.1 De conformidad con la certificación de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (“NLRB”) en el Caso N.º 20-RC-120380, el Hospital reconoce al Sindicato como el

representante exclusivo de negociación colectiva de todos los empleados del Hospital que ocupan las clasificaciones laborales establecidas en el Apéndice A.

- 4.2 Quedan excluidos de la cobertura en virtud del presente Acuerdo todos los demás empleados, incluidos los médicos, enfermeros registrados, profesionales, empleados técnicos, empleados de mantenimiento, empleados de mantenimiento calificados, empleados administrativos de la oficina de negocios, guardias, empleados representados por cualquier otro convenio colectivo reconocido por el Hospital, aquellas clasificaciones y/o puestos de trabajo que no fueron incluidos en el Caso de la NLRB N.º 20-RC-120380, y los supervisores tal como se definen en la Ley. También quedan excluidos de la cobertura aquellos empleados amparados por el Caso de la NLRB N.º RC-148075 (coordinadores de apelaciones, especialistas en datos oncológicos, técnicos de carros de casos, técnicos de monitoreo de laboratorio de cateterismo/secretarios de departamento, coordinadores de laboratorio de cateterismo, coordinadores de oncología radioterápica, coordinadores de radiología e imágenes diagnósticas, especialistas en programación de servicios quirúrgicos, coordinadores de secretaría de servicios quirúrgicos, asistentes técnicos de TC/RM de SJE, secretarios de departamento/asistentes administrativos II, secretarios de departamento/administrativos III, programadores de diagnósticos, especialistas administrativos de imágenes diagnósticas, cocineros principales, programadores de diagnósticos principales, analistas de datos de salud principales, trabajadores de servicios ambientales principales, trabajadores administrativos principales, administradores de datos de gestión de materiales, técnicos de obstetricia, auxiliares de servicio de alimentación a pacientes, analistas de datos de estadísticas vitales).

En caso de que el Hospital añada, elimine o modifique títulos de puestos, se notificará al Sindicato de conformidad con el Artículo 8 – Puestos nuevos o revisados.

## **ARTÍCULO 5 – RECONOCIMIENTO (UNIDAD DE PROFESIONALES) SJE**

De conformidad con la certificación de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (“NLRB”) en el Caso N.º 20-RC-38855, el Hospital reconoce al Sindicato como el representante exclusivo de negociación colectiva para todos los empleados de tiempo completo, de tiempo parcial regular y por día del Hospital que prestan servicios en sus instalaciones ubicadas en 2700 Dolbeer Street, en Eureka, California, dentro de las clasificaciones laborales que se establecen en el Apéndice D.

Quedan excluidos de la cobertura del presente Acuerdo todos los demás empleados, los empleados confidenciales, los empleados representados por otras organizaciones laborales, así como los guardias y supervisores, según se definen en la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

En caso de que el Hospital añada, elimine o modifique títulos de puestos, se notificará al Sindicato de conformidad con el Artículo 8: Puestos Nuevos o Revisados.

## **ARTÍCULO 6 – DERECHOS DE LA GERENCIA**

- 6.1 Sujeto a las disposiciones expresas del presente Acuerdo y a las leSI que rigen la atención al paciente, el Hospital retiene y se reserva, única y exclusivamente, todos los derechos,

privilegios y prerrogativas de gestión que tendría en ausencia de este Acuerdo, independientemente de la frecuencia o infrecuencia con la que se hayan ejercido en el pasado. Salvo en la medida en que se disponga en el presente Acuerdo, los empleados que ocupen puestos de supervisión, gerenciales u otros puestos ajenos a la unidad de negociación podrán realizar labores propias de la unidad de negociación.

6.2 Sujeto a las disposiciones expresas del presente Acuerdo y a las leSI que rigen la atención al paciente, los derechos, privilegios y prerrogativas retenidos por el Hospital incluirán, entre otros, los siguientes:

- a. Determinar y dirigir las políticas, modalidades y métodos de prestación de atención al paciente;
- b. Determinar el número, la ubicación y los tipos de operaciones e instalaciones.
- c. Introducir nuevos materiales, equipos, maquinaria o procesos, y modificar o eliminar los materiales, equipos, maquinaria o procesos existentes;
- d. Determinar los servicios que se prestarán, los métodos de prestación de servicios, así como los materiales, equipos y tecnología que se utilizarán en la prestación de servicios y en el funcionamiento del Hospital;
- e. Determinar el tamaño y la composición de la fuerza laboral, incluyendo el número de horas y turnos requeridos, los horarios de inicio y finalización de dichos turnos, la asignación de funciones entre y dentro de las clasificaciones laborales, y el número de empleados que se contratarán y asignarán a cualquier clasificación, turno u operación en particular, así como determinar si existe la necesidad de subcontratar trabajos correspondientes a la unidad de negociación, sujeto al derecho del Sindicato de negociar sobre el impacto de cualquiera de dichas decisiones;
- f. Supervisar, dirigir y gestionar la fuerza laboral;
- g. Emplear personal de registro, personal itinerante u otros empleados temporales;
- h. Determinar los niveles de dotación de personal y el número de empleados que se contratarán;
- i. Establecer las cualificaciones, las descripciones de puestos y los estándares de desempeño, así como determinar los procesos de evaluación para todos los puestos cubiertos por el presente Acuerdo;
- j. Tomar todas las decisiones relativas al empleo de los trabajadores, incluyendo si contratar, capacitar, trasladar, ascender, asignar, suspender temporalmente, disciplinar o despedir a empleados por causa justificada, así como todas las decisiones relativas a las asignaciones, la evaluación y la programación de los empleados;

- k. Establecer las normas de trabajo, políticas y procedimientos del Hospital, así como ampliarlos, enmendarlos o modificarlos según el Hospital considere necesario;
- l. Abrir, cerrar o modificar unidades, departamentos u otras operaciones del Hospital, sujeto al derecho del Sindicato a negociar sobre el impacto de tales decisiones;
- m. Dirigir y controlar todas las operaciones del Hospital.
- n. Establecer nuevas clasificaciones de puestos de trabajo, así como modificar los requisitos y/o eliminar las clasificaciones existentes;
- o. Adoptar cualquier otra medida que el Hospital determine necesaria para garantizar unas operaciones seguras, ordenadas, eficientes y económicas.

Los derechos de la gerencia descritos en el presente documento no estarán sujetos a las disposiciones sobre quejas y arbitraje de este Acuerdo. Asimismo, el Hospital no estará obligado a negociar con el Sindicato respecto al ejercicio por parte del Hospital de dichos derechos de gestión aquí descritos, sujeto a las excepciones específicas identificadas en este Artículo. Nada de lo dispuesto en el presente documento impedirá que el Sindicato recurra al procedimiento de quejas si sostiene que cualquier medida adoptada por el Hospital en virtud de este Artículo no se enmarca dentro de los derechos enumerados anteriormente y constituye una violación de una disposición específica de este Acuerdo.

## **ARTÍCULO 7 – CAMBIOS A LA LISTA DE LA UNIDAD DE NEGOCIACION**

- 7.1 Cada año, el Hospital proveerá al Sindicato de forma electrónica una lista de señoría de todos los empleados cubiertos por este acuerdo.
- 7.2 En o alrededor del día 15 de cada mes, el Hospital proporcionará al Sindicato, por vía electrónica, una lista de todos los empleados cubiertos por este Acuerdo. Dicha lista incluirá su nombre, número de identificación de empleado, dirección, número de teléfono principal, clasificación, cargo, tarifa salarial, departamento, estatus y fecha de contratación.

## **ARTÍCULO 8 – EMPLEOS NUEVOS O ACTUALIZADOS**

- 8.1 El Hospital mantendrá descripciones de puesto para todos los títulos de trabajo cubiertos por este Acuerdo. Previa solicitud por escrito dirigida al Director de Recursos Humanos, o a su designado, el Hospital proporcionará al Sindicato cualquier descripción de puesto existente para todos los empleados cubiertos, de manera oportuna y en un plazo que no exceda los veintiún (21) días naturales a partir de dicha solicitud.
- 8.2 Cuando el Hospital establezca una nueva clasificación de puestos debidamente incluida en la unidad de negociación cubierta por este Acuerdo, el Hospital notificará al Sindicato

con anterioridad a la implementación del nuevo puesto. Si el Sindicato así lo solicita, las partes se reunirán y deliberarán con respecto a dichas modificaciones dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la notificación al Sindicato.

- 8.3 Si el Hospital modifica sustancialmente las cualificaciones y/o los requisitos (incluidos los prerrequisitos educativos adicionales) de un puesto de trabajo cubierto por este Convenio, dicha descripción del puesto modificada se remitirá al Sindicato con anterioridad a su implementación. Si el Sindicato así lo solicita, las partes se reunirán y deliberarán sobre dichas modificaciones en un plazo de siete (7) días hábiles a partir de la notificación al Sindicato.

## **ARTÍCULO 9 – REPRESENTANTE SINDICAL QUE NO ES EMPLEADO**

Se permitirá a un representante autorizado del Sindicato visitar el Hospital para verificar si se está cumpliendo o no el Convenio, para investigar quejas y/o agravios, para conversar con los empleados y para reunirse con representantes de la gerencia, según corresponda. Dichas visitas estarán sujetas a las siguientes condiciones:

- 9.1 El representante del Sindicato podrá realizar visitas según lo establecido en el presente documento. El representante del Sindicato deberá portar una credencial expedida por el Hospital y devolver dicha credencial al Hospital al concluir la visita.
- 9.2 Se notificará con antelación al Director de Recursos Humanos, o a su designado, sobre cada visita. Al llegar al Hospital, el representante sindical se registrará en seguridad para obtener una credencial de visitante.
- 9.3 Mientras esté dentro de la propiedad del Hospital, el representante del Sindicato se comportará de manera responsable y profesional.
- 9.4 El representante sindical no interferirá de ninguna manera en la atención al paciente ni en el trabajo de ningún empleado, ni comprometerá la privacidad de los pacientes. El representante sindical no entrará en la habitación de un paciente a menos que vaya acompañado por un representante de la dirección del Hospital. El representante sindical solo entrará en una zona estéril previo acuerdo con el representante pertinente de la dirección del Hospital.

Cuando se reúna con un empleado en la propiedad del Hospital, el representante del Sindicato se reunirá con el empleado durante el tiempo que el empleado no esté trabajando a menos que se acuerdo lo contrario con el Director de Recursos Humanos o su designado.

- 9.5 Uso de las salas de conferencia de la instalación

A solicitud del Sindicato dirigida al Director de Recursos Humanos, el Hospital proporcionará al Sindicato acceso a las salas de conferencias en las instalaciones, si estas estuvieran disponibles.

## **ARTÍCULO 10 – DELEGADOS SINDICALES**

10.1 El Sindicato informará al Hospital, por escrito, de los nombres de los delegados sindicales designados, y el Hospital no reconocerá como delegado sindical a ninguna persona que no haya sido designada de tal manera.

### **10.2 HORAS FUERA DEL HORARIO DE TRABAJO**

El Hospital permitirá a un delegado sindical visitar el Hospital durante su tiempo libre para verificar si se está cumpliendo o no el Convenio, y para asistir en la investigación de agravios y quejas. Dichas visitas estarán sujetas a las siguientes condiciones:

- a. Cuando se reúna con un trabajador dentro de las instalaciones del Hospital, el delegado sindical se reunirá con el trabajador:
  - i. durante el tiempo no laboral del empleado, a menos que se acuerde lo contrario con el Director de Recursos Humanos o su designado.
  - ii. en un área no pública (como la sala de descanso dentro del departamento) o
  - iii. en una sala de reuniones designada por el Hospital para dicho uso.
- b. Un delegado sindical deberá portar su identificación del Hospital cuando ingrese a las instalaciones del Hospital fuera de su horario de servicio, según lo estipulado en el presente documento.

### **10.3 HORAS DE SERVICIO**

Mientras esté desempeñando sus funciones, un delegado sindical podrá verificar si se está cumpliendo o no el Acuerdo, y podrá asistir en la investigación de quejas y reclamaciones, sujeto a las siguientes condiciones:

- a. Un delegado sindical tendrá la oportunidad de desempeñar sus responsabilidades únicamente durante su periodo de comida o sus descansos. Un empleado tendrá la oportunidad de reunirse con un delegado sindical durante su periodo de comida, sus descansos, o una (1) hora antes o después de su turno. Al desempeñar sus responsabilidades, el delegado sindical no permitirá que dichas responsabilidades interfieran con su propio trabajo.
  - b. Si la Gerencia convoca al Delegado Sindical para asistir en un asunto que surja durante el horario laboral del Delegado, el tiempo que este permanezca fuera de su área de trabajo será considerado y remunerado por el Hospital como tiempo efectivamente trabajado. Ningún otro tiempo relacionado con actividades sindicales será remunerado por el Hospital.
  - c. Se le pagará a los delegados sindicales por asistir a reuniones de investigación, reuniones de quejas y audiencias disciplinarias, siempre que dichas actividades se programen en un horario en el que los delegados sindicales se encuentren trabajando.
- 10.4 Mientras se encuentren en las instalaciones del Hospital, los delegados sindicales deberán cumplir plenamente con todas las políticas y directrices pertinentes del Hospital.

- 10.5 Los delegados sindicales no interferirán de ninguna manera en la atención o la privacidad de los pacientes, no darán instrucciones a ningún empleado sobre cómo realizar o no su trabajo, no revocarán las órdenes de ningún supervisor y no interferirán con ningún otro empleado ni con las operaciones normales del Hospital.
- 10.6 Un (1) Delegado Sindical de Base o su designado dispondrá de hasta treinta (30) minutos en cada sesión de orientación para nuevos empleados realizada por el Hospital, con el fin de dirigirse a los nuevos contratados que ocuparán puestos pertenecientes a la unidad de negociación. La asistencia de los nuevos empleados será voluntaria. El horario específico para este fin será acordado entre el Sindicato y el Hospital.

## **ARTÍCULO 11 – MEMBRESÍA SINDICAL Y DESCUENTO DE CUOTAS COPE**

### **11.1 REQUISITOS DE LA MEMBRESÍA SINDICAL**

- a. Durante la vigencia del presente Acuerdo, los empleados del Hospital que estén sujetos al mismo tendrán la obligación, como condición de empleo, de mantener su afiliación al Sindicato en situación regular, con sujeción a la legislación federal. El cumplimiento de este requisito será exigible a más tardar a 31 días posteriores al inicio del empleo o a 31 días posteriores a la fecha del presente Acuerdo, según cuál de estas fechas sea posterior.
- b. Los empleados que se nieguen a cumplir y/o incumplan las disposiciones de la Sección 11.1.a de este Artículo serán despedidos, dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la recepción de la notificación de incumplimiento enviada por el Sindicato al empleado —con copia al Hospital—, previa solicitud por escrito del Sindicato dirigida al Hospital. El Sindicato indemnizará al Hospital y lo mantendrá indemne frente a cualesquiera y todas las quejas, demandas, juicios y responsabilidades que surjan de, o tengan por causa, cualquier medida adoptada por el Hospital con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones precedentes.

### **11.2 DEDUCCIÓN DE CUOTAS DE MEMBRESÍA SINDICAL**

- a. El Hospital respetará las cesiones de salarios por escrito a favor del Sindicato para el pago de las cuotas de afiliación sindical, siempre que dichas cesiones se presenten en un formato acordado por el Hospital y el Sindicato.
- b. El Hospital remitirá con prontitud las cuotas de afiliación deducidas de conformidad con dichas asignaciones, junto con una lista enviada por vía electrónica —y, si así lo solicita el Sindicato, en copia impresa— que indique la siguiente información respecto a los miembros del Sindicato: nombre, domicilio particular, número de teléfono particular, clasificación, estatus departamental (p. ej., regular a tiempo completo, regular a medio tiempo, de relevo/por día, temporal) y fecha de contratación. Por norma general, la deducción se efectuará en el primer periodo de pago de cada mes, correspondiente a las cuotas de afiliación vigentes en ese momento. No obstante, el Sindicato y el Hospital podrán establecer otros acuerdos mediante consentimiento mutuo.

- c. El Sindicato indemnizará al Hospital y lo mantendrá indemne frente a cualquiera y todas las quejas, demandas, juicios y responsabilidades que surjan de, o en razón de, cualquier medida adoptada por el Hospital con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones precedentes. El Sindicato no tendrá reclamación monetaria alguna contra el Hospital en razón del incumplimiento de las obligaciones estipuladas en la presente Sección.

### 11.3 DEDUCCIÓN DE LAS CUOTAS COPE

- a. Por la presente, el Hospital acuerda respetar las autorizaciones de deducción de contribuciones de sus empleados que sean miembros del Sindicato, conforme al formulario adjunto como Apéndice D.
- b. El Sindicato eximirá de responsabilidad al Hospital frente a cualquier queja que pudiera formular cualquier persona con motivo de las deducciones para el COPE aquí descritas, incluidos los costos de defensa frente a dicha queja. El Sindicato no tendrá derecho a formular reclamación monetaria alguna contra el Hospital por razón del incumplimiento de las obligaciones estipuladas en el presente Artículo.

## **ARTÍCULO 12 – CATEGORÍAS DE EMPLEADOS**

### 12.1 ESTATUS REGULAR

Las categorías de estatus regular son las siguientes:

<b>Categoría de Empleado a Tiempo Completo</b>	<b>Horas Trabajadas por Periodo de Paga</b>
0.75 - 1.0 (tiempo completo)	60 - 80
0.5 – 0.74 (medio tiempo)	40 - 59

Estas horas correspondientes al estatus regular del grupo deben completarse mediante una combinación de horas efectivamente trabajadas, capacitación en el servicio, licencia por duelo, servicio de jurado, tiempo de guardia/flexibilidad (acumulación por baja carga de pacientes) y tiempo libre pagado (PTO).

A los empleados regulares a tiempo completo —incluidos aquellos sujetos a acuerdos de diez (10) horas— se les programa habitualmente para trabajar 80 horas en cada ciclo de pago de 14 días. A los empleados regulares a tiempo completo sujetos a acuerdos de 12 horas se les programará habitualmente para trabajar 72 horas en un ciclo de pago de 14 días. Tanto a los empleados a tiempo completo como a los de medio tiempo se les programará regularmente para trabajar un número de horas acorde con su estatus de Equivalente a Tiempo Completo (FTE) (por ejemplo, a un empleado con un estatus de 0.8 FTE se le programará regularmente para trabajar 64 horas por ciclo de pago).

### 12.2 ESTATUS DE RELEVO

En un mínimo, los empleados de relevo deben estar disponibles para trabajar de la siguiente manera: Por lo general, los empleados de relevo no trabajan con un horario regular, sino que

cubren turnos según sea necesario para sustituir a personal de vacaciones o por enfermedad, o debido a otras fluctuaciones operativas.

Como mínimo, los empleados de relevo deben estar disponibles para trabajar de la siguiente manera:

- a. Seis (6) días por horario de seis (6) semanas, uno (1) de los cuales debe ser un fin de semana; y
- b. Un (1) día festivo mayor (Día de Acción de Gracias, Día de Navidad) y dos (2) otros días festivos en el calendario anual.

La disponibilidad para cubrir un turno se define como la disposición para trabajar cualquier turno en un día para el cual se ha declarado disponibilidad. Un empleado de relevo que no esté disponible durante dos (2) o más ciclos de programación en un periodo de seis (6) meses, de conformidad con las disposiciones de este Artículo, podrá ser despedido; dicho despido se considerará justificado.

Cuando un empleado de relevo sea programado para trabajar, o trabaje efectivamente, a tiempo completo —según la duración habitual de sus turnos (es decir, 8, 10 o 12 horas)— durante seis (6) meses o más en un periodo de pago, el Hospital publicará una vacante para un puesto regular a tiempo completo, proporcional a las horas trabajadas y dentro de la clasificación correspondiente. No obstante, las horas trabajadas cubriendo a un empleado que se encuentre disfrutando de una licencia autorizada no se computarán a efectos de activar el requisito de publicación de la vacante. Antes de proceder a dicha publicación, cualquiera de las partes podrá solicitar una reunión para analizar si las horas trabajadas cumplen con los requisitos antes mencionados. Dichas vacantes se cubrirán de conformidad con lo estipulado en el Artículo 20: Cobertura de Vacantes.

### 12.3 ESTATUS TEMPORAL

Un empleado temporal es aquel que es contratado, ya sea a tiempo parcial o a tiempo completo, bajo un horario de trabajo predeterminado para prestar servicios durante un período limitado que no exceda de seis (6) meses. En circunstancias extraordinarias y por mutuo acuerdo de las partes, el período de seis (6) meses podrá prorrogarse por noventa (90) días adicionales; dicho acuerdo no será denegado de manera irrazonable.

Antes de recurrir a personal de registro o temporal, el Hospital ofrecerá el trabajo temporal a los empleados existentes, siempre que las horas disponibles sean de 20 horas o menos por semana. Este trabajo temporal se asignará de conformidad con el Artículo 17 – Horas de Trabajo, Sección 17.7: Asignación de Turnos Vacantes y 17.8: Asignación de Horas Adicionales.

## **ARTÍCULO 13 – ORIENTACIÓN DE NUEVOS EMPLEADOS**

El hospital concederá hasta treinta minutos, durante la parte remunerada de la orientación para nuevos empleados, para que un (1) Delegado Sindical o su designado se dirija a los nuevos contratados que ocuparán puestos dentro de la unidad de negociación. El momento específico para esta presentación será acordado entre el Sindicato y el Hospital. La asistencia de los nuevos

empleados será voluntaria. El Hospital proporcionará una lista completa de todos aquellos que hayan asistido a la orientación para nuevos empleados.

El hospital acepta remunerar el tiempo del delegado sindical durante la orientación, siempre y cuando esto no genere el pago de primas o penalizaciones. Con una periodicidad trimestral, el delegado sindical o su designado entregará a su departamento y al Departamento de Recursos Humanos una lista de las personas que impartirán la orientación a los nuevos contratados durante dicho trimestre.

## **ARTÍCULO 14 – PERIODO DE PRUEBA**

- 14.1 La duración del periodo de prueba para un empleado de nuevo ingreso perteneciente a la unidad de negociación es de noventa (90) días naturales. La duración del periodo de prueba para un empleado de nuevo ingreso en calidad de suplente es de quinientas (500) horas trabajadas.
- 14.2 Por mutuo acuerdo de las partes, el Hospital podrá extender el periodo de prueba de un empleado de nuevo ingreso perteneciente a la unidad de negociación por hasta noventa (90) días naturales adicionales, con el fin de evaluar con mayor profundidad la idoneidad del empleado para el puesto. El Sindicato notificará al Hospital su conformidad con dicha extensión dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la solicitud del Hospital.
- 14.3 A su entera discreción, el Hospital podrá aplicar medidas disciplinarias o dar por terminada la relación laboral de cualquier empleado durante su periodo de prueba; dichas medidas disciplinarias o terminación no estarán sujetas a lo dispuesto en el Artículo 32 – Quejas y Arbitraje, ni en el Artículo 30 – Disciplina y Despido del presente Acuerdo.
- 14.4 El tiempo transcurrido en licencia de ausencia durante un periodo de prueba no computará para efectos de completar dicho periodo de prueba.

## **ARTÍCULO 15 – COMPENSACIÓN**

### **15.1 SALARIOS**

**Bono de Aprecio:** Los empleados que ocupen un puesto dentro de la unidad de negociación en el momento de la ratificación serán elegibles para recibir un pago único de bono de aprecio por un monto de \$1,500.00, calculado de forma proporcional con base en el FTE (equivalente a tiempo completo; un FTE de 0.9 a 1.0 equivale a tiempo completo, y el personal \*per diem\* equivale a 0.2 FTE), con vigencia a partir del tercer periodo de pago completo posterior a la ratificación.

- a. Sujeto a los términos, condiciones y excepciones que se exponen a continuación, a los empleados —incluidos los empleados exentos— se les pagará de conformidad con los grados salariales y escalafones establecidos en los Apéndices E a H, según lo determinen sus títulos laborales y sus años de experiencia pertinente.
- b. La asignación al escalafón correspondiente dentro del grado salarial pertinente se basará en los años de experiencia pertinente del empleado. El Hospital será la autoridad

decisoria final respecto a los años de experiencia pertinente que posean los empleados cubiertos por el presente Acuerdo.

- c. Los empleados que pasen a ocupar un cargo diferente percibirán su remuneración con base en el grado salarial aplicable a dicho nuevo cargo y en sus años de experiencia pertinentes para el mismo.
- d. Las tasas salariales estipuladas en este Acuerdo constituyen únicamente mínimos. En caso de que el Hospital desee incrementar las tasas salariales por encima de los aumentos negociados en el Acuerdo, ya sea para individuos, grupos de empleados, clasificaciones o grados salariales, podrá hacerlo previa notificación al Sindicato. Si así se le solicita, el Hospital se reunirá con el Sindicato para tratar cualquier cuestión de equidad o justicia que este pudiera plantear.
- e. Salarios base de la Unidad Profesional. Los miembros de la Unidad Profesional mantendrán sus actuales tasas salariales base (actualizadas para reflejar los recientes aumentos por mérito), excluyendo las primas por escalafón profesional, tal como se describe en la Propuesta de Acuerdo Integral Final PSJHE RMH del 5 de junio de 2025.
- f. Tablas salariales de las unidades de Servicios y Técnica. Con vigencia a partir del tercer periodo de pago completo posterior a la ratificación del contrato:
  - i. Cuadro Salarial N.º 1 de las Unidades de Servicios y Técnicas, el cual refleja un ajuste de mercado en los Grados 1 a 9 de la escala salarial vigente, con el fin de descomprimir dicha escala para los grados modificados por la administración en cumplimiento con la SB 525, a partir del 1 de junio de 2024.
  - ii. La Tabla Salarial N.º 1 de las Unidades de Servicio y Técnica también incluye ajustes de mercado para los Grados 10 a 29 de la escala salarial actualmente vigente.
  - iii. La Tabla Salarial N.º 1 de las Unidades de Servicio y Técnica se modificará para incluir un Nivel 11 para los cuidadores con 25 años de experiencia o más.
  - iv. La Tabla Salarial N.º 1 de las Unidades de Servicio y Técnica reflejará que los siguientes puestos han experimentado los siguientes ajustes de grados:

<b>Clasificación</b>	<b>Grado Actual</b>	<b>Grado Propuesto</b>
RMH Surgical Technician	14	15
RMH Surgical Technician II	16I	17
RMH Lead Respiratory Care Practitioner	23	24
RMH Respiratory Care Practitioner	22	23
SJE Respiratory Care Practitioner	22	23
SJE Physical Therapy Asst	14	15
SJE Surgical Tech	14	15
SJE Surgical Tech II	16	17

<b>Clasificación</b>	<b>Grado Actual</b>	<b>Grado Propuesto</b>
SJE Lead Respiratory Care Practitioner	23	24
SJE Lead Distribution Technician	4	6
SJE Patient Financial Counselor	6	8
SJE Procedural Scheduler NCSC	7	9
SJE Lead Patient Services Specialist	8	10
SJE Administrative Asst	9	11

- v. A partir del tercer periodo de pago completo posterior a la ratificación, las tasas salariales descritas en la Tabla Salarial N.º 2 de las Unidades de Servicio y Técnica se modificarán para reflejar un aumento salarial general del dos coma setenta y cinco por ciento (2.75%). En caso de que la tasa salarial base de un empleado supere el escalafón correspondiente a su año de experiencia tras la aplicación del aumento salarial general del dos coma setenta y cinco por ciento (2.75%), dicho empleado recibirá una bonificación de pago único de hasta el dos coma setenta y cinco por ciento (2,75%). Esta “Tabla Salarial N.º 2 de las Unidades de Servicio y Técnica” se adjunta al presente documento.
- vi. Con efecto a partir del primer periodo de pago completo posterior al sexto mes aniversario de la fecha de ratificación, la escala salarial de las Unidades de Servicio y Técnica (grados 1-29) se incrementará en un dos y medio por ciento (2.50%). En caso de que la tasa salarial base de un empleado se sitúe por encima del escalafón correspondiente a sus años de experiencia tras el aumento salarial general del dos y medio por ciento (2.50%), dicho empleado recibirá una bonificación de pago único de hasta un dos y medio por ciento (2.50%). Se adjunta la presente «Cuadrícula Salarial N.º 3 de las Unidades de Servicio y Técnica».
- vii. Con efecto a partir del primer periodo de pago completo posterior al duodécimo aniversario de la fecha de ratificación, la escala salarial de las Unidades de Servicio y Técnica (grados 1-29) se incrementará en un dos y medio por ciento (2.50%). En caso de que la tarifa salarial base de un empleado se sitúe por encima del escalafón correspondiente a sus años de experiencia —una vez aplicado el incremento salarial general del dos y medio por ciento (2.50%)—, dicho empleado recibirá una bonificación de pago único de hasta un dos y medio por ciento (2.50%). Se adjunta la presente “Matriz Salarial N.º 4 de las Unidades de Servicio y Técnica”.
- viii. Con efecto a partir del primer periodo de pago completo posterior al decimooctavo mes de la fecha de ratificación, la escala salarial de las Unidades de Servicio y Técnica (grados 1-29) se incrementará en un dos y medio por ciento (2.50%). En caso de que la tarifa salarial base de un empleado se sitúe por encima del escalafón correspondiente a sus años de experiencia tras la aplicación del incremento salarial general del dos y medio por ciento (2.50%), dicho empleado recibirá una bonificación

de pago único de hasta un dos y medio por ciento (2.50%). Se adjunta la presente “Cuadrícula Salarial N.º 5 de las Unidades de Servicio y Técnica”.

- ix. A partir del primer periodo de pago completo posterior al vigésimo cuarto aniversario de la fecha de ratificación, la escala salarial de las Unidades de Servicio y Técnica (grados 1-29) se incrementará en un dos y medio por ciento (2.50%). En caso de que la tarifa salarial base de un empleado se sitúe por encima del escalafón correspondiente a sus años de experiencia tras la aplicación del aumento salarial general del dos y medio por ciento (2.50%), dicho empleado recibirá una bonificación de pago único de hasta un dos y medio por ciento (2.50%). Se adjunta la presente “Cuadrícula Salarial N.º 6 de las Unidades de Servicio y Técnica”.
- x. Con efecto a partir del primer período de pago completo posterior al trigésimo mes aniversario de la fecha de ratificación, la escala salarial de las Unidades de Servicio y Técnica (grados 1-29) se incrementará en un dos por ciento (2.00%). En caso de que la tarifa salarial base de un empleado se sitúe por encima del escalafón correspondiente a sus años de experiencia tras el aumento salarial general del dos por ciento (2.00%), dicho empleado recibirá una bonificación de pago único de hasta un dos por ciento (2.00%). Se adjunta la presente “Cuadrícula Salarial N.º 7 de las Unidades de Servicio y Técnica”.
- g. En el caso de que el Hospital esté obligado, en virtud de la legislación estatal o federal, a aumentar la tarifa salarial base para cualquier grado por encima de la tarifa salarial reflejada en las Tablas Salariales de las Unidades de Servicios y Técnicos en el momento en que dicha ley entre en vigor, el Hospital aumentará todas las tarifas salariales incluidas en la escala salarial, como mínimo, hasta alcanzar la tarifa salarial exigida por la ley aplicable.
- h. Tablas salariales de la Unidad Profesional. Vigentes a partir del tercer periodo de pago completo posterior a la ratificación del contrato:
  - i. En el tercer periodo de pago completo posterior a la ratificación, entrará en vigor la Matriz Salarial N.º 1 de la Unidad Profesional adjunta. La Matriz Salarial N.º 1 de la Unidad Profesional incluirá un Nivel 11 para los cuidadores con 25 años de experiencia o más.
  - ii. La Matriz Salarial N.º 1 de Profesionales reflejará los siguientes grados:

<b>Puesto Laboral</b>	<b>Grado</b>
Care Integration Coordinator	11
Dietitian	<u>20</u>
Social Worker MSW	20
Lead Dietitian	22
Social Work Coordinator	22
Care Manager LCSW	<u>23</u>
Occupational Therapist	25
Speech Language Pathologist	25

<b>Puesto Laboral</b>	<b>Grado</b>
Clinical Patient Navigator	25
Sr Speech Language Pathologist	<u>27</u>
Sr Occupational Therapist	<u>27</u>
Physical Therapist	27
Lead Physical Therapist	30

- i. Con efecto a partir del primer periodo de pago completo posterior al sexto mes aniversario de la fecha de ratificación, la escala salarial de la Unidad Profesional (grados 1-29) se incrementará en un dos y medio por ciento (2.50%). En caso de que la tasa salarial base de un empleado se sitúe por encima del escalafón correspondiente a sus años de experiencia tras la aplicación del incremento salarial general del dos y medio por ciento (2.50%), dicho empleado recibirá una bonificación de pago único de hasta un dos y medio por ciento (2.50%). Se adjunta la presente “Matriz Salarial de la Unidad Profesional N.º 2”.
- j. Con efecto a partir del primer periodo de pago completo posterior al duodécimo mes aniversario de la fecha de ratificación, la escala salarial de la Unidad Profesional (grados 1-29) se incrementará en un dos y medio por ciento (2.50%). En caso de que la tasa salarial base de un empleado se sitúe por encima del escalafón correspondiente a sus años de experiencia tras la aplicación del incremento salarial general del dos y medio por ciento (2.50%), dicho empleado recibirá una bonificación de pago único de hasta un dos y medio por ciento (2.50%). Se adjunta la presente “Matriz Salarial de la Unidad Profesional N.º 3”.
- k. A partir del primer periodo de pago completo posterior al decimotercero mes aniversario de la fecha de ratificación, la escala salarial de la Unidad Profesional (grados 1-29) se incrementará en un dos y medio por ciento (2.50%). En caso de que la tasa salarial base de un empleado se sitúe por encima del escalafón correspondiente a sus años de experiencia tras la aplicación del incremento salarial general del dos y medio por ciento (2.50%), dicho empleado recibirá una bonificación de pago único de hasta un dos y medio por ciento (2.50%). Se adjunta la presente “Cuadrícula Salarial de la Unidad Profesional N.º 4”.
- l. A partir del primer periodo de pago completo posterior al vigésimo cuarto aniversario de la fecha de ratificación, la escala salarial de la Unidad Profesional (grados 1-29) se incrementará en un dos y medio por ciento (2.50%). En caso de que la tasa salarial base de un empleado supere el escalafón correspondiente a sus años de experiencia tras la aplicación del aumento salarial general del dos y medio por ciento (2.50%), dicho empleado recibirá una bonificación de pago único de hasta un dos y medio por ciento (2.50%). Esta “Matriz Salarial de la Unidad Profesional N.º 5” se adjunta al presente documento.
- m. Con efecto a partir del primer periodo de pago completo posterior al trigésimo mes aniversario de la fecha de ratificación, la escala salarial de la Unidad Profesional (grados 1-29) se incrementará en un dos por ciento (2.00%). En caso de que la tasa salarial base de un empleado se sitúe por encima del escalafón correspondiente a sus años de

experiencia tras el aumento salarial general del dos por ciento (2.00%), dicho empleado recibirá una bonificación de pago único de hasta un dos por ciento (2.00%). Se adjunta la presente “Cuadrícula Salarial de la Unidad Profesional N.º 6”.

## 15.2 PAGA POR DÍAS FESTIVOS

- a. Se reconocen los siguientes días a efectos del pago de la prima por días festivos trabajados:
  - i. Día de Año Nuevo
  - ii. Día de Martin Luther King
  - iii. Día de los Presidentes
  - iv. Día de Recordación
  - v. Día de la Independencia
  - vi. Día del Trabajo
  - vii. Día de Acción de Gracias
  - viii. Día de Navidad
- b. Los empleados que trabajen durante un día festivo de observancia nacional recibirán una vez y media (1½) su tarifa salarial habitual por todas las horas trabajadas durante dicho día festivo.
- c. Los empleados que trabajen en departamentos que habitualmente cierran con motivo de un día festivo podrán optar por utilizar su tiempo libre remunerado (PTO) en lugar de la acumulación por baja carga de trabajo para mantener su estatus de grupo durante el cierre.

## 15.3 PAGA POR ESTAR DE GUARDIA/LLAMADA DE REGRESO

Todo empleado asignado al servicio de guardia percibirá una tarifa de guardia de conformidad con las leSI estatales y federales aplicables, pero no inferior a \$20.00 por hora.

- a. Los empleados asignados al servicio de guardia deben responder dentro del tiempo de respuesta requerido establecido por su departamento. A los empleados que se encuentren en situación de guardia o de llamado de regreso al trabajo, y que sean contactados para regresar al Hospital, se les remunerará a una tasa equivalente a una vez y media (1½) su tarifa salarial regular, calculada sobre las horas efectivamente trabajadas y sujeta a un mínimo garantizado de dos (2) horas de pago por cada llamado de regreso. Cuando un empleado que se encuentra de guardia es llamado a regresar con menos de dos (2) horas de antelación al inicio de su turno regular, el pago por el llamado de regreso se abonará únicamente hasta el momento de inicio del turno programado regularmente. Mientras un empleado esté percibiendo la remuneración correspondiente al servicio de guardia, no será elegible para recibir el pago por llamado de regreso al trabajo por esas mismas horas.
- b. Un empleado que sea asignado a disponibilidad (guardia localizada) en lugar de presentarse a un turno programado no será elegible para recibir pago por «llamada de retorno» (callback) hasta que haya transcurrido la hora de inicio programada para dicha

disponibilidad. Por ejemplo: debido a un bajo censo de pacientes, se le solicita a un empleado que no se presente a su turno programado de 15:00 a 23:30 horas, sino que, en su lugar, permanezca en disponibilidad. Se llama al empleado antes de las 15:00 horas y se le solicita que se presente a su turno tal como estaba programado originalmente. El tiempo trabajado se remunerará como horas ordinarias —en lugar de como horas de llamada de retorno—, siempre y cuando se le haya notificado con al menos una (1) hora de antelación al inicio del turno. Si se llama al empleado y se le solicita que se presente a cumplir con sus funciones con menos de una (1) hora de antelación al inicio del turno, o después de la hora de inicio programada para el mismo, las horas trabajadas se remunerarán como horas de llamada de retorno..

- c. Los empleados que se encuentren de guardia y no regresen al Hospital cuando sean llamados o localizados, o que se encuentren bajo la influencia de drogas o alcohol mientras estén de guardia, estarán sujetos a las medidas disciplinarias correspondientes, las cuales podrán incluir, entre otras, la terminación del empleo.

#### 15.4 DIFERENCIAL DE TURNO

- a. Los empleados que trabajen la mayor parte de sus horas en el turno de tarde o de noche recibirán el pago por diferencial de turno correspondiente a la totalidad del turno. El tiempo no trabajado destinado a reuniones y capacitación no es elegible para el pago por diferencial de turno. No obstante, se pagará el diferencial de turno por el tiempo no trabajado cuando el empleado esté haciendo uso de su tiempo libre remunerado (PTO), cumpliendo con el deber de jurado o disfrutando de una licencia por duelo..
- b. Las tasas de diferencial de turno se describen abajo:

<b>Nivel III</b>		
<b>Turno</b>	<b>Horas</b>	<b>Diferencial de Turno</b>
Tarde	3:00 PM – 11:30 PM	\$1.25/hr.
Noche	11:00 PM – 7:30 AM	\$2.25/hr.

<b>Nivel II</b>		
<b>Turno</b>	<b>Horas</b>	<b>Diferencial de Turno</b>
Tarde	3:00 PM – 11:30 PM	\$2.00/hr.
Noche	11:00 PM – 7:30 AM	\$3.50/hr.

<b>Nivel I</b>		
<b>Turno</b>	<b>Horas</b>	<b>Diferencial de Turno</b>
Tarde	3:00 PM – 11:30 PM	\$2.50/hr.
Noche	11:00 PM – 7:30 AM	\$5.00/hr.

\*Consulta las tablas salariales para la designación de nivel correspondiente.

- c. Turnos de diez (10) y doce (12) horas: en la mayoría de los departamentos con turnos de doce (12) horas, habrá un turno diurno y un turno nocturno. Los horarios de inicio pueden variar entre departamentos en función de las necesidades de personal.

- d. Cuando corresponda, los miembros de la Unidad Profesional recibirán el Diferencial de Turno de Nivel I.

#### 15.5 PAGO POR TURNO EXTRA

Los empleados de las siguientes clasificaciones recibirán el pago de incentivo por turnos adicionales, de conformidad con la política del Hospital.

- a. Anesthesia Tech
- b. Cardiovascular Imaging Tech
- c. Clinic Lead Ultrasound Tech
- d. Clinic Ultrasound Tech I
- e. CT Technologist
- f. Echo Technologist
- g. Emergency Dept Tech I
- h. Emergency Dept Tech II
- i. Endoscopy Tech
- j. GI Processing Tech
- k. Lab Assistant I
- l. Lab Assistant II
- m. Lead Cardiovascular Imaging Tech
- n. Lead Lab Assistant
- o. Lead Respiratory Therapist
- p. Lead Technologist
- q. Licensed Vocational Nurse
- r. Lift Team Technician
- s. Monitor Technician
- t. MRI Tech
- u. Nursing Assistant
- v. OIC Clinic Radiology Tech II
- w. OIC Clinic Radiology Tech I
- x. OIC MRI Technologist
- y. Patient Transporter
- z. Pharmacy Buyer
- aa. Pharmacy Technician
- bb. Physical Therapy Assist
- cc. PT-Rehab Aide
- dd. Radiologic Technologist I
- ee. Radiologic Technologist II
- ff. Respiratory Care Practitioner
- gg. Senior Vascular Sonographer

- hh. Service Lead - Surg Tech I
- ii. Sterile Processing Tech I
- jj. Sterile Processing Tech II
- kk. Surgical Technologist
- ll. Surgical Technologist II
- mm. Technical Lab Assistant
- nn. Ultrasound Technologist I
- oo. Ultrasound Technologist II
- pp. Unit Tech/Coordinator
- qq. Dietician
- rr. Lead Dietician
- ss. Lead Physical Therapist
- tt. Occupational Therapist
- uu. Physical Therapist
- vv. Sr. Occupational Therapist
- ww. Sr. Speech Language Pathologist
- xx. Speech Language Pathologist
- yy. Social Worker MSW Case Management
- zz. Social Worker LCSW Case Management

#### 15.6 PAGA POR SER TESTIGO

Todo empleado citado judicialmente para comparecer en nombre del Hospital en un procedimiento judicial relacionado con el trabajo —a excepción de aquellos procedimientos iniciados por el Sindicato o por compañeros de la unidad de negociación— recibirá el pago de la diferencia entre la tarifa legal aplicable para testigos y sus ingresos a tarifa ordinaria por cada día de dicha comparecencia; asimismo, dicho tiempo no se computará a efectos del cálculo de horas extraordinarias. El empleado citado para actuar como testigo deberá notificarlo tan pronto como reciba la citación judicial.

#### 15.7 UNIFORMES

Cuando el Hospital exija a un empleado el uso de un uniforme como condición de empleo, dicho Hospital proporcionará el uniforme. El término “uniforme” se refiere, en el presente contexto, a indumentaria de diseño y/o color distintivos.

#### 15.8 PAGO DE INDEMNIZACIÓN

Los empleados elegibles recibirán una indemnización por cese de conformidad con la política del Hospital, según sea modificada ocasionalmente.

#### 15.9 PAGO POR REPORTARSE A TRABAJAR

Todo empleado que se presente a trabajar pero al que no se le asigne labor alguna, o al que se le proporcione menos de la mitad ( $\frac{1}{2}$ ) de su jornada laboral habitual o programada, recibirá el pago correspondiente a la mitad ( $\frac{1}{2}$ ) de dicha jornada habitual o programada; no obstante, en ningún caso dicho pago será inferior a dos (2) horas ni superior a cuatro (4) horas, calculado a

la tarifa salarial aplicable al empleado. El Hospital notificará al empleado sobre la cancelación de su horario con al menos una (1) hora de antelación al inicio de su turno. Se considerará notificación válida todo mensaje dejado en un contestador automático o en el buzón de voz del número telefónico proporcionado al Hospital.

#### 15.10 EMPLEADOS CON MÚLTIPLES PUESTOS LABORALES

Todo empleado asignado a múltiples clasificaciones laborales será remunerado a la tarifa correspondiente a la clasificación laboral aplicable..

#### 15.11 PAGO POR SER LÍDER DE RELEVO

A los empleados asignados para desempeñarse como Líderes de Relevo se les abonará un diferencial del diez por ciento (10%) sobre su tarifa horaria base por las horas trabajadas en la clasificación laboral superior.

#### 15.12 DÍA DE PAGO

- a. Todos los salarios se pagan cada otro viernes.
- b. Se continuará ofreciendo el depósito directo a todos los empleados, el cual se efectuará a más tardar en el día de pago designado.
- c. Cuando un día festivo reconocido por este Acuerdo coincida con un día de pago, los depósitos directos se realizarán el jueves anterior al día de pago.

#### 15.13 ERRORES EN CHEQUES DE PAGA

Los errores en la nómina por parte del Hospital que resulten en pagos insuficientes superiores a ocho (8) horas de salario a los empleados deberán ser corregidos, y se emitirá un nuevo cheque al empleado por dicho pago insuficiente dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al descubrimiento del error, o bien el siguiente día hábil posterior al transcurso de dichas cuarenta y ocho (48) horas.

#### 15.14 BONO POR CERTIFICACIÓN

Los empleados serán elegibles para un bono por certificación, de conformidad con la política del Hospital, según sea modificada ocasionalmente.

#### 15.15 PAGA POR SER PRECEPTOR

Los empleados elegibles conforme a la política del Hospital —tal como sea modificada ocasionalmente— recibirán un diferencial de un dólar con veinticinco centavos (\$1.25) sobre su salario base por cada hora dedicada a la labor de preceptoría.

#### 15.16 ESCALERA CLÍNICA (DIFERENCIAL)

- a. Las partes concuerdan en que los siguientes puestos que proveen atención directa a los pacientes son elegibles para participar en el programa de Escalares Clínicas: Respiratory Care Practitioners; Surgical Techs and Nursing Assistants; Lead Physical Therapist, Sr. Occupational Therapist; Sr. Speech Language Pathologist, CT Techs; MRI Techs;

Ultrasound Techs;, ER Techs; Physical Therapy Assistants; Pharmacy Techs, Radiological Techs, Lift Team Technicians; Patient Care Techs; Telemetry Techs; Laboratory Assistants; Occupational Therapists; Physical Therapists; Speech Language Pathologists; Social Work Coordinators; Social Work MSWs; Care Manager LCSWs; Lead Respiratory Care Practitioner.

- b. Se creará un Comité de la Escalera Clínica para revisar este programa. El Comité de Escalera Clínica podrá recomendar modificaciones y/o nuevos escalafones clínicos. Todo Comité de Escalera Clínica constituido en virtud de la presente Sección tendrá el propósito de completar su labor en un plazo de seis (6) meses, si bien dicho plazo podrá prorrogarse por mutuo acuerdo. Una vez concluida su labor, el Comité de Escalera Clínica quedará disuelto, a menos que el Sindicato y el Hospital acuerden lo contrario.
- c. El Comité de Escalera Clínica estará conformado por no más de cuatro (4) representantes del Sindicato y la gerencia, respectivamente.

## **ARTÍCULO 16 – HORARIOS**

### **16.1 PUBLICACIÓN DE LOS HORARIOS**

- a. Las preferencias de los empleados con respecto a la programación de turnos deben recibirse con al menos catorce (14) días de antelación a la fecha de publicación. En caso de que se reciban múltiples solicitudes para los mismos días libres y estas no puedan ser concedidas, se dará prioridad, en primer lugar, a la combinación de habilidades adecuada que se requiera y, posteriormente, a la señoría.
- b. Los horarios de los empleados se publicarán con al menos catorce (14) días de antelación al inicio del siguiente ciclo de programación, salvo en situaciones de emergencia. En el supuesto de que un horario sea modificado una vez publicado, se notificará dichos cambios, mediante llamada telefónica o mensaje de texto, a todos aquellos empleados que sean incluidos o excluidos de la programación.
- c. Es responsabilidad del empleado consultar el horario publicado antes de sus días libres. Una vez publicado, el horario solo podrá ser modificado mediante acuerdo mutuo entre el Hospital y el empleado, a menos que así lo exija la ley.
- d. Una vez publicado el horario, los gerentes no están obligados a aprobar las solicitudes de tiempo libre; no obstante, si dichas solicitudes son aprobadas, se considerarán en función de la señoría.
- e. Los empleados podrán intercambiar turnos con otro empleado siempre que cuenten con la aprobación de la gerencia o de la persona designada por esta. La búsqueda de reemplazos para cualquier otro tipo de ausencia—incluido el tiempo libre pagado (PTO)—seguirá siendo responsabilidad del Empleador.

## 16.2 TRABAJO DE FIN DE SEMANA

Los empleados tendrán libre al menos un fin de semana alterno, a excepción de aquellos que ocupen puestos que normalmente impliquen trabajar todos los fines de semana, o de aquellos que opten por escrito por trabajar turnos adicionales durante los fines de semana. Se define como fin de semana trabajado —o fin de semana libre— cualquier conjunto de dos turnos comprendido entre las 15:00 horas del viernes y las 07:00 horas del lunes. Cuando se requiera que un empleado trabaje durante un fin de semana, el Hospital realizará esfuerzos razonables para programar dichos turnos en días consecutivos.

Nada de lo dispuesto en esta Sección impedirá a un departamento establecer un horario que permita fines de semana libres adicionales, siempre que dicho horario satisfaga las necesidades de personal, no comprometa la atención al paciente y no contravenga ninguna otra sección del presente Acuerdo.

## 16.3 INTERCAMBIO DE HORARIOS DE EMPLEADOS

Los empleados que pertenezcan al mismo departamento y clasificación podrán intercambiar sus días de trabajo programados, siempre y cuando:

- a. Las habilidades de los empleados que realicen dicho intercambio sean relativamente equivalentes;
- b. No se generen horas extras ni otros pagos adicionales, a menos que un supervisor lo apruebe expresamente por escrito. El Hospital proporcionará una copia de dicha aprobación por escrito al empleado; y
- c. El cambio se presente por escrito —o por vía electrónica, si corresponde— y sea aprobado con antelación, también por escrito o por vía electrónica, por el gerente o supervisor competente, o por su designado.
- d. Los gerentes y supervisores responderán de manera oportuna a las solicitudes de intercambio de horarios.

## 16.4 SOLICITUDES DE PTO

- a. El PTO (tiempo libre pagado) debe utilizarse para todas las horas de trabajo programadas que se dejen de cumplir debido a vacaciones, días festivos, enfermedad, emergencias familiares, observancias religiosas, citas médicas o dentales, asuntos personales u otras ausencias electivas justificadas. El uso del PTO es opcional para los días de baja carga de trabajo (baja ocupación), de conformidad con el Artículo 17 – Horas de Trabajo, Sección 17.12: Cancelación de turnos.
- b. Las solicitudes de PTO deben ser respondidas por el gerente del departamento del empleado, o por la persona designada por este, dentro de un plazo razonable; en ningún caso dicho plazo excederá los catorce (14) días naturales.
- c. Los empleados deberán solicitar el PTO por escrito o por vía electrónica, según corresponda. Dichas solicitudes deberán incluir la fecha de la solicitud, las fechas de los días de PTO solicitados y la firma del empleado. Todas las aprobaciones de PTO,

incluidas las fechas de las solicitudes, deberán publicarse y estar a disposición de todos los empleados del departamento respectivo.

- d. Al determinar la disponibilidad del tiempo libre pagado (PTO) solicitado, se tomará en consideración la disponibilidad del personal del Hospital, así como la atención y la seguridad de los pacientes.
- e. La solicitud solo se aprobará si, en el momento de realizarla, el empleado cuenta con suficiente PTO acumulado para cubrir el periodo solicitado, o si habrá acumulado suficiente PTO para la fecha en que solicite tomarse el tiempo libre. En caso de que el empleado no cuente con suficiente PTO acumulado para la fecha en que deba efectuarse el tiempo libre, este periodo programado podrá ser cancelado.
- f. No se aprobará ninguna solicitud de vacaciones que abarque un periodo superior a un (1) año a partir de la fecha de la solicitud.
- g. Las solicitudes de PTO no serán denegadas de manera irrazonable.
- h. Las solicitudes de PTO se aprobarán por orden de llegada.
- i. En caso de que se presenten múltiples solicitudes el mismo día para las mismas fechas libres y estas no puedan aprobarse en su totalidad, se ofrecerá primero a los empleados afectados la oportunidad de modificar sus solicitudes; posteriormente, si no se logra llegar a un acuerdo, las solicitudes de PTO se aprobarán con base en la antigüedad dentro del departamento.

#### 16.5 SOLICITUDES DE TIEMPO LIBRE PAGADO EXTENDIDO (PARA PERIODOS DE UNA SEMANA O MÁS))

- a. Durante los meses de mayor demanda vacacional (junio, julio, noviembre y diciembre), el Hospital solo aprobará solicitudes de tiempo libre pagado (PTO) extendido por un máximo de dos (2) semanas, con el fin de garantizar a todos los empleados una igualdad de oportunidades para tomar tiempo libre. Se podrán conceder solicitudes adicionales de PTO extendido durante estos meses, siempre y cuando dichas solicitudes satisfagan las necesidades operativas, de dotación de personal y de atención al paciente del departamento. No se aprobará ninguna solicitud de vacaciones para un periodo que exceda de un (1) año a partir de la fecha de la solicitud. Las solicitudes de vacaciones no serán denegadas de manera irrazonable cuando ningún otro empleado del mismo departamento tenga aprobadas vacaciones para el mismo periodo solicitado.
- b. Las solicitudes de vacaciones están sujetas a aprobación bajo el principio de “primero en llegar, primero en ser atendido”. Dichas solicitudes deberán presentarse por escrito —ya sea en formato electrónico o en papel— dirigidas a la dirección del departamento correspondiente, al Director/Gerente o a su representante designado; asimismo, deberán incluir la fecha de la solicitud, las fechas de los días de PTO solicitados y la firma del empleado. Las aprobaciones deberán indicar la fecha de la solicitud y serán publicadas y puestas a disposición de todos los empleados del departamento respectivo.

- c. Prevalecerá la fecha de entrega de la solicitud. La señoría departamental servirá como criterio de desempate si se reciben dos o más solicitudes en el mismo día.
- d. Si los requisitos de dotación de personal y de atención al paciente no permiten la aprobación de todas las solicitudes para el mismo periodo, la antigüedad departamental será un factor determinante dentro de cada departamento; no obstante:
  - i. La Señoría Departamental podrá ejercerse únicamente una vez por cada año natural y solo por un máximo de hasta dos (2) semanas consecutivas durante los meses de mayor demanda vacacional, y de cuatro (4) semanas consecutivas durante los demás meses; y
  - ii. A los empleados se les concederá una solicitud por año natural, siguiendo el orden inverso de Antigüedad Departamental, antes de que a un empleado de mayor antigüedad se le conceda una segunda solicitud.
- e. El Hospital proporcionará una respuesta por escrito de manera oportuna, pero a más tardar catorce (14) días naturales después de que el empleado haya presentado la solicitud.
- f. Las solicitudes de tiempo libre pagado (PTO) presentadas conforme al proceso anterior están supeditadas a que el empleado cuente con suficiente PTO disponible para el periodo en que se utilizará dicho tiempo, en el momento de realizar la solicitud, o a que haya acumulado suficiente PTO para la fecha en que se hará efectivo el tiempo libre solicitado. En caso de que el empleado no cuente con suficiente PTO acumulado para la fecha en que se hará efectivo el tiempo libre, el descanso programado podrá ser cancelado.

## 16.6 HORARIOS EN DÍAS FESTIVOS

- a. Se reconocen los siguientes días festivos:
  - i. Día de Año Nuevo – menor
  - ii. Día de Martin Luther King Jr.– menor
  - iii. Día de los Presidentes– menor
  - iv. Día de Recordación– menor
  - v. Día de Independencia– menor
  - vi. Día del Trabajo– menor
  - vii. Día de Acción de Gracias – mayor
  - viii. Día de Navidad – mayor
- b. El Hospital cumplirá con las LeSI Uniformes de Días Festivos, tanto estatales como federales. Por consiguiente, los días oficialmente adoptados por el gobierno para la conmemoración de un día festivo reconocido serán adoptados por el Hospital para la celebración de dicho día festivo. No obstante lo dispuesto en esta Sección, el Día de la Independencia se celebrará el 4 de julio.

- c. Los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial deben estar disponibles para trabajar un (1) día festivo mayor y un (1) día festivo menor por año calendario.
- d. Los empleados “per diem” (por día) o de relevo deben estar disponibles para trabajar un mínimo de un (1) día festivo mayor y dos (2) días festivos menores por año calendario.
- e. Todos los días festivos que no sean cubiertos mediante disponibilidad o por voluntarios se programarán por rotación, siguiendo el orden inverso de antigüedad departamental.
- f. El Hospital realizará un esfuerzo razonable para evitar que un empleado trabaje tanto el día de Navidad como el día de Año Nuevo.
- g. El Hospital realizará esfuerzos razonables para evitar que un empleado trabaje los días festivos de Navidad, Acción de Gracias o Año Nuevo en años consecutivos, a menos que el empleado se ofrezca voluntariamente.
- h. Ningún empleado estará obligado a trabajar tanto la víspera como el día de Navidad, ni la víspera como el día de Año Nuevo.

#### 16.7 TIEMPO PARA VOTAR

- a. Un empleado tiene derecho a un máximo de dos (2) horas de tiempo libre remunerado durante su turno con el fin de votar en una elección (federal, estatal o local), únicamente si no dispone de tiempo suficiente fuera de su horario laboral para ejercer el voto. El tiempo libre para votar deberá tomarse al inicio o al final del turno del empleado.
- b. El empleado deberá solicitar el tiempo libre para votar con al menos dos (2) días naturales de antelación a la fecha de la elección; dicha solicitud deberá ser aprobada, con antelación, por el supervisor del empleado.

### **ARTÍCULO 17 – HORAS DE TRABAJO**

#### 17.1 DEFINICIONES

- a. Se define como “día laboral” un periodo de 24 horas, que comienza en uno o más horarios designados por el Hospital. El Hospital tiene el derecho de asignar o reasignar la jornada laboral de cada empleado basándose en el horario regular programado de dicho empleado. Hasta que el Hospital asigne jornadas laborales individuales, la jornada laboral de todos los empleados comienza a las 12:00 a. m. y termina a las 11:59 p. m.
- b. Se define como “semana laboral” un periodo de siete (7) jornadas laborales consecutivas, que comienza el domingo y termina el sábado siguiente.
- c. Se define como “periodo de pago” un periodo de catorce (14) días consecutivos. El inicio efectivo de cada periodo de pago coincide con el inicio de la jornada laboral.
- d. La “tarifa regular” se calcula de conformidad con las leSI federales y estatales aplicables.

- e. Por “horas trabajadas” se entiende el tiempo dedicado a actividades relacionadas con el trabajo. Las horas trabajadas no incluyen el tiempo libre remunerado (PTO), las licencias de ausencia, el servicio de jurado, la licencia por duelo, la licencia educativa, el tiempo de guardia (on-call), las horas garantizadas no trabajadas ni cualquier otro tiempo de ausencia del Hospital, independientemente de si dicho tiempo de ausencia es remunerado o no.

## 17.2 HORAS EXTRA

- a. Las horas extra se pagarán de conformidad con las leSI federales y estatales. En general, los empleados cubiertos por este Acuerdo trabajan bajo un horario de 8/80.
- b. Para empleados asignados a un horario de 8/80:
  - i. Las horas extra se pagan a una vez y media (1½) la tarifa salarial regular en las siguientes situaciones:
    - (1) Por las horas trabajadas en exceso de ocho (8) y hasta doce (12) horas, inclusive, en una jornada laboral; y
  - ii. Por las horas trabajadas en exceso de ochenta (80) en un periodo de pago.
  - iii. Se paga tarifa doble, equivalente a dos (2) veces la tarifa salarial regular, por las horas trabajadas en exceso de doce (12) en una jornada laboral.
- c. Para los empleados asignados a un horario regular de 10 horas:
  - i. Las horas extra se pagan a una vez y media (1½) la tarifa salarial regular en las siguientes situaciones:
    - (1) Por las horas trabajadas que excedan de diez (10) hasta un máximo de doce (12) horas en una jornada laboral; y
    - (2) Por las horas trabajadas que excedan de cuarenta (40) en una semana laboral.
  - ii. La tarifa doble se paga a dos (2) veces la tarifa salarial regular por las horas trabajadas que excedan de doce (12) en una jornada laboral.
- d. Para los empleados asignados a un horario regular de 12 horas:
  - i. Las horas extra se pagan a una vez y media (1½) la tarifa salarial regular por las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) en una semana laboral.
  - ii. La tarifa doble se paga a dos (2) veces la tarifa salarial regular por las horas trabajadas en exceso de doce (12) en un día labora
- e. Cualquier tiempo de trabajo que califique para el pago de horas extras bajo más de una de las pautas anteriores se pagará una sola vez. Ejemplo: Un empleado

trabaja nueve jornadas laborales de ocho (8) horas en un periodo de pago y, posteriormente, trabaja nueve (9) horas en la décima jornada laboral. La última hora de trabajo de la décima jornada califica como hora extra, ya que excede las ocho (8) horas en una jornada laboral y también excede las ochenta (80) horas en un periodo de pago. No obstante, se pagará una (1) hora extra, y no dos (2). Los pagos adicionales por días festivos, por llamado a reincorporarse al trabajo y otros suplementos pagados voluntariamente por el Hospital se acreditarán contra las horas extras adeudadas, según lo permitan las leSI federales y estatales.

- f. Hasta que el Hospital asigne a los empleados a una jornada laboral específica, y únicamente para fines de horas extras, se aplicarán las siguientes normas para el cálculo de las horas extras diarias:
- g. Todas las horas trabajadas en un turno determinado se atribuirán al Día Laboral durante el cual se registre la entrada inicial de dicho turno. Por ejemplo, si un empleado de 12 horas trabaja un turno de 14 horas, desde las 7:00 p. m. hasta las 9:30 a. m. (asumiendo un periodo de comida de 30 minutos), entonces la totalidad de las 14 horas de trabajo se atribuirán al Día Laboral anterior, momento en el que se registró la entrada a las 7:00 p. m. En este escenario, al empleado se le remunerarán 12 horas a tarifa base (de conformidad con el Horario de Semana Laboral Alternativa) y dos horas a tarifa doble, dado que se considera que la totalidad de las 14 horas fueron trabajadas durante el Día Laboral anterior. El propósito de este cálculo basado en la “entrada” es “prepagar” las horas trabajadas que corresponden a un Día Laboral subsiguiente, atribuyéndolas a un Día Laboral previo, con el fin de maximizar las horas extras generadas y remuneradas al empleado cuando este cruza el límite de cambio de día durante un turno determinado. Con la excepción de los turnos de “llamada de regreso” (call back) —los cuales, según acuerdan las Partes, siempre se han interpretado como un turno independiente—, en el caso de que un empleado se ausente por un periodo superior a dos horas y media (2.5), todas las horas trabajadas tras su reincorporación se considerarán un nuevo turno a efectos del cálculo de horas extras. Asimismo, cualquier interrupción que ocurra durante un turno de “llamada de regreso” dará lugar a la creación de un nuevo turno a efectos del cálculo de horas extras.
- h. Cuando estén disponibles, los turnos de horas extras se asignarán a partir de una lista de aquellos empleados que hayan manifestado su deseo de trabajar turnos específicos, mediante un sistema de rotación que comenzará con el empleado que posea la mayor antigüedad sindical. Todas las solicitudes de los empleados del Hospital para trabajar turnos de horas extras serán consideradas antes de asignar dichos turnos a personal itinerante (travelers), personal de registro o personal de agencia.
- i. En circunstancias normales, se requiere que los empleados cuenten con la aprobación de sus supervisores o de la persona designada por estos antes de realizar horas extras. Cuando no sea posible obtener dicha aprobación previa

debido a situaciones de urgencia o emergencia, los empleados deberán informar a su supervisor o a la persona designada por este la cantidad de horas extras trabajadas, así como el motivo por el cual las realizaron. El motivo de haber trabajado horas extras deberá documentarse en una hoja de corrección (edit sheet).

- j. El Hospital y el Sindicato reconocen que las horas extra obligatorias no son deseables y representan una carga para el empleado. La aceptación de horas extraordinarias y de turnos fuera del horario habitual del empleado será voluntaria y se ajustará a las leSI o reglamentos estatales, salvo en aquellos casos en que la atención al paciente corra peligro debido a una emergencia interna o externa declarada por el gobierno estatal, local o federal, o declarada por el administrador de guardia. A los efectos de la presente Sección, se define como emergencia interna o externa aquella situación inesperada y suceso repentino de carácter grave y urgente que dé lugar a la activación del Plan de Desastres del Hospital.

No se podrá exigir a los empleados trabajar más de dieciséis (16) horas en una jornada laboral, excluyendo las horas de guardia o de llamada a servicio, salvo lo dispuesto en el párrafo 16.2.i anterior.

### 17.3 TURNOS DE DIEZ (10) Y DOCE (12) HORAS

- a. En caso de que el Hospital desee implementar turnos de diez (10) o doce (12) horas, se notificará al Sindicato y se llevará a cabo una votación en la unidad; la decisión se determinará por mayoría simple de los votantes.
- b. En caso de que algún grupo de empleados solicite la implementación de turnos de diez (10) o doce (12) horas, el Hospital evaluará la viabilidad de dicha solicitud.
- c. En caso de que un empleado no pueda cumplir con el turno de diez (10) o doce (12) horas, el Hospital realizará esfuerzos razonables para acomodar a dicho empleado, siempre que se puedan satisfacer las necesidades del departamento.
- d. En caso de que el Hospital desee suspender los turnos de diez (10) o doce (12) horas en una unidad, deberá reunirse y consultar con el Sindicato antes de proceder a dicha suspensión.
- e. A los empleados con turnos de doce (12) horas no se les programará para trabajar más de tres (3) turnos consecutivos, a menos que el empleado lo solicite por escrito y cuente con la aprobación de su supervisor o de la persona designada por este.

### 17.4 PERIODOS DE DESCANSO Y PARA COMER

- a. El Hospital proporcionará periodos de comida y descanso de conformidad con las leSI estatales y federales. Los empleados recibirán un descanso remunerado de diez (10) minutos por cada cuatro (4) horas de trabajo, y un periodo de comida no remunerado de treinta (30) minutos por cada periodo de trabajo que exceda las cinco (5) horas. En caso

de que se modifiquen las leSI estatales o federales, dichas nuevas disposiciones se aplicarán a los empleados de la unidad de negociación a partir de su entrada en vigor.

- b. Los periodos de comida no pagados y no trabajados no se contabilizarán como horas trabajadas para el cálculo de las horas extraordinarias que deban pagarse en virtud de cualquier disposición del presente Acuerdo.
- c. Los empleados deberán tomar sus periodos de comida y descanso en los momentos asignados, a menos que las necesidades operativas imposibiliten hacerlo. En tales casos, los empleados deberán notificar a su Gerente o a la persona designada por este con la mayor antelación posible, a fin de que puedan adoptarse medidas alternativas. Todo empleado que no tome un periodo de comida o de descanso deberá presentar un formulario de corrección ante su supervisor o la persona designada por este.
- d. A algunos empleados, debido a la naturaleza de su trabajo y a las necesidades del departamento, se les podría requerir permanecer en las instalaciones del ministerio y/o portar un dispositivo de comunicación durante su periodo de comida. Bajo estas circunstancias, el periodo de comida se sigue considerando tiempo fuera de servicio, siempre y cuando el empleado no sea interrumpido durante dicho periodo o por responsabilidades relacionadas con el trabajo. En el caso de que el periodo de comida de un empleado sea interrumpido debido a responsabilidades laborales, se le deberá proporcionar otro periodo de comida completo de treinta (30) minutos fuera de servicio, dentro del plazo correspondiente. Si esto no fuera posible, el empleado deberá completar una hoja de corrección de registro de tiempo.

#### 17.5 DESCANSO ENTRE TURNOS

El Hospital realizará un esfuerzo razonable para proporcionar un descanso adecuado entre turnos. El Hospital no programará con antelación un descanso inferior a diez (10) horas entre turnos.

#### 17.6 TURNOS SEPARADOS

No habrá turnos separados. Se define como turno separado cualquier conjunto de dos (2) periodos de trabajo distintos separados por un periodo de comida superior a una (1) hora.

#### 17.7 ASIGNACIÓN DE TURNOS DISPONIBLES

- a. Los turnos vacantes son aquellos turnos definidos que no han sido cubiertos en el momento en que se publica el horario, así como aquellos que quedan vacantes con posterioridad a dicha publicación.
- b. El Hospital ofrecerá los turnos de trabajo vacantes a los empleados que ostenten el mismo cargo y pertenezcan al mismo departamento, siempre y cuando la asignación de dicho trabajo adicional no genere para el Hospital la obligación de pagar horas extraordinarias. Salvo en aquellas situaciones en las que falten menos de veinticuatro (24) horas para el inicio del turno, el Hospital ofrecerá los turnos vacantes mediante un sistema de rotación, comenzando por el empleado con mayor señoría sindical, de acuerdo con la siguiente lista de preferencias:

- i. Empleados regulares a tiempo completo cuyos turnos han sido cancelados;
- ii. Empleados regulares a medio tiempo ccuyos turnos han sido cancelados;
- iii. Empleados regulares a medio tiempo;
- iv. Relevos

El orden de preferencia antes mencionado no dará lugar a que se desplace a los empleados de los turnos que ya han sido programados con antelación.

Una vez agotada la rotación anterior, el Hospital ofrecerá los turnos de horas extras mediante un sistema rotativo, comenzando por el empleado con mayor antigüedad sindical, antes de asignar dichos turnos a personal itinerante, de registro o de agencia.

#### 17.8 ASIGNACIÓN DE HORAS ADICIONALES

Cuando surjan horas de trabajo adicionales debido a una ausencia imprevista, y la dirección determine que dichas horas deben ser cubiertas, se aplicará el siguiente procedimiento:

- a. Los empleados que deseen que se les asignen horas de trabajo adicionales deberán presentar, por escrito, su disponibilidad para dichas horas, indicando el/los día(s) de la semana y el horario en que se encuentran disponibles.
- b. El Hospital ofrecerá las horas de trabajo adicionales a los empleados que hayan manifestado su disponibilidad y que pertenezcan al mismo cargo y departamento, siempre y cuando el empleado sea capaz de satisfacer las necesidades operativas y de atención al paciente. En la asignación de horas adicionales, el Hospital ofrecerá dicho trabajo, en primer lugar y de manera rotativa —comenzando por el empleado de mayor antigüedad—, a aquellos empleados (incluyendo personal a tiempo completo, a tiempo parcial y de relevos) que no incurran en horas extraordinarias.

#### 17.9 PAGO POR REPORTARSE A TRABAJAR

Si un empleado se presenta a trabajar para un turno programado y se le informa que no hay trabajo disponible, dicho empleado recibirá un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo, o cualquier combinación de trabajo y remuneración que sume un total de cuatro (4) horas. Si se le solicita al empleado que trabaje las cuatro (4) horas, pero este desea retirarse, podrá optar voluntariamente por “cancelar su turno”. En tal situación, no se le remunerará ninguna hora.

#### 17.10 DE GUARDIA

- a. Los empleados asignados al servicio de guardia deben responder dentro del tiempo de respuesta requerido establecido por su departamento.

- b. El método de asignación y distribución del servicio de guardia se determinará departamento por departamento, bajo los siguientes entendimientos:
  - i. Los empleados afectados y los gerentes del departamento han acordado un método de asignación y distribución del servicio de guardia que satisface las necesidades del departamento.
  - ii. El método de distribución y asignación del servicio de guardia es equitativo entre los empleados afectados del departamento, y a ningún empleado se le exige asumir una carga de guardia desproporcionada.
  - iii. A los empleados que tengan un fin de semana libre programado, de conformidad con el Artículo 16 – Programación, Sección 16.2, no se les exigirá asumir el servicio de guardia durante dichos fines de semana. No obstante, dichos empleados podrán ofrecerse voluntariamente para realizar dicho servicio de guardia.

#### 17.11 LLAMADA DE REGRESO

- a. La paga por llamada de regreso comienza en el momento en que el empleado llega a su departamento y registra su entrada mediante su credencial.
- b. Al empleado se le pagará el monto que resulte mayor entre el tiempo efectivamente trabajado —tal como consta en el registro de asistencia— o una garantía mínima de dos (2) horas por cada ocasión en que sea llamado a regresar al trabajo. Cuando un empleado que se encuentra en situación de guardia (on-call) es llamado a regresar con menos de dos (2) horas de antelación al inicio de su turno regular, la remuneración por llamada de regreso se abonará únicamente hasta el momento de inicio del turno regular programado.
- c. Un empleado que sea asignado a disponibilidad (\*on-call\*) en lugar de realizar un turno normal no tendrá derecho a recibir la remuneración por llamada de regreso hasta que haya transcurrido la hora de inicio programada para dicha disponibilidad. Por ejemplo: debido a un bajo censo de pacientes, se le solicita a un empleado que no se presente a su turno programado de 15:00 a 23:30 horas, sino que, en su lugar, permanezca en situación de disponibilidad. Si se llama al empleado antes de las 15:00 horas para solicitarle que se presente a su turno tal como estaba programado originalmente, dicho tiempo se remunerará como horas regulares —y no como horas por llamada de regreso—, siempre y cuando se le haya notificado con al menos una hora de antelación al inicio del turno.
- d. El periodo de guardia no comienza hasta que el empleado abandona efectivamente las instalaciones del ministerio. Si un empleado es asignado a guardia al finalizar su turno regular y continúa trabajando durante las horas de guardia previamente programadas, esto se considerará un turno continuo y se registrará por las normas habituales de pago de horas extraordinarias. Por ejemplo: un empleado con una jornada de ocho (8) horas trabaja desde las 07:00 hasta las 15:30 y tiene programada una guardia a partir de las 15:30; sin embargo, el empleado se encuentra atendiendo a un paciente y no abandona realmente las instalaciones del ministerio hasta las 17:00. Al empleado se le pagarán ocho (8) horas a

su tarifa horaria base y una hora y media (1½) a la tarifa de horas extraordinarias que le corresponda. En este caso, el empleado no tiene derecho al pago mínimo de dos (2) horas por llamada de regreso al trabajo, dado que nunca abandonó las instalaciones del ministerio.

#### 17.12 CANCELACIÓN DE TURNO

- a. Se define como “cancelación de turno” (o cancelación administrative) a una ausencia no solicitada de un turno o menos, motivada por un bajo censo de pacientes u otras consideraciones relativas a la atención de los mismos. Las llamadas de cancelación de turno pueden ser voluntarias u obligatorias.
- b. El Hospital, a su entera discreción, podrá optar por dar de baja (o cancelar) a un empleado por un turno completo o parcial. Asimismo, el Hospital podrá asignar al empleado en situación de guardia localizada durante las horas objeto de la llamada de baja.
- c. Las llamadas de baja obligatorias estarán sujetas a los siguientes límites:
  - i. Los empleados programados habitualmente para trabajar un turno de ocho (8) horas estarán sujetos a una suspensión obligatoria de no más de dos (2) turnos completos, o su equivalente, por periodo de pago.
  - ii. Los empleados programados habitualmente para trabajar un turno de diez (10) o doce (12) horas estarán sujetos a una suspensión obligatoria de no más de un (1) turno completo, o su equivalente, por periodo de pago.

Siempre que la unidad cuente con la combinación de habilidades adecuada, el Hospital aceptará voluntarios antes de que cualquier otro empleado sea sujeto a una suspensión obligatoria, siempre y cuando dicha suspensión voluntaria no resulte en la retención de un empleado con pago preferencial que, de otro modo, habría sido suspendido.

- d. Los registros de las suspensiones de turno se mantendrán en la Oficina de Dotación de Personal o en los departamentos individuales, según corresponda. Los empleados podrán revisar dichos registros previa solicitud.
- e. A discreción del Hospital, un empleado que de otro modo sería suspendido de su turno de conformidad con el Subapartado 17.12.f que figura a continuación, y que se haya comprometido a recibir capacitación cruzada para otra unidad o área de trabajo, podrá ser retenido con fines de capacitación cruzada.
- f. Dentro de cada departamento, y tomando en consideración las habilidades y competencias requeridas, los empleados serán suspendidos de su turno de la siguiente manera:
  - i. Voluntarios, por señoría
  - ii. Viajeros con paga premium
  - iii. Viajeros con paga regular
  - iv. Empleados con paga premium

- v. Empleados de relevo
- vi. Empleados de tiempo regular complete o medio tiempo en rotación

## **ARTÍCULO 18 – REASIGNACIÓN (FLOATING)**

- 18.1 Los empleados podrán ser asignados temporalmente a un departamento o unidad diferente, siempre que hayan recibido orientación en dicho departamento o unidad y hayan demostrado competencia en la prestación de atención a los pacientes en el mismo.
- 18.2 Los empleados serán reasignados en el siguiente orden:
- a. Voluntarios
  - b. De registro y viajeros
  - c. Empleados temporales
  - d. Empleados de relevo
  - e. Empleados de tiempo regular complete y medio tiempo en rotación
- 18.3 En el caso de que el orden establecido no satisfaga las necesidades evaluadas de los pacientes, el Hospital podrá reasignar temporalmente a los empleados fuera de dicho orden.
- 18.4 Ningún empleado será reasignado temporalmente a más de un (1) departamento o unidad durante un solo turno de ocho horas, ni a más de dos (2) departamentos o unidades durante un solo turno de doce horas, a menos que el departamento de base del empleado sea el grupo de reasignación temporal (float pool) y que la reasignación a múltiples departamentos constituya una parte habitual de la asignación del empleado.
- 18.5 Los empleados podrán ser reasignados temporalmente entre el Hospital Eureka y el Hospital Redwood Memorial bajo las siguientes condiciones, además de las mencionadas anteriormente:
- a. La reasignación entre hospitales es voluntaria. Ningún empleado sufrirá ninguna represalia como resultado de declinar ser reasignado entre hospitales.
  - b. Los empleados que rotan son elegibles para el reembolso de millaje, de conformidad con la política de reembolso de millaje del Hospital.

## **ARTÍCULO 19 – SEÑORÍA**

### 19.1 DEFINICIONES

Como se utiliza en este Acuerdo, la señoría se define como:

- a. Por “Señoría de Beneficios” se entenderá la duración continua del servicio de un empleado en el Hospital y/o en cualquier entidad de propiedad común, ocupando un puesto elegible

para recibir beneficios. La antigüedad para fines de beneficios acumulada con anterioridad a la fecha del presente Acuerdo se computará a partir de la fecha inicial de empleo en el Hospital o en cualquier entidad de propiedad común, descontando cualquier período de tiempo en el que el empleado haya ocupado un puesto no elegible para recibir beneficios.

- b. Por “Señoría Sindical” se entenderá la duración continua del empleo de un empleado en un puesto de la unidad de negociación en el St. Joseph Hospital – Eureka y/o en el Redwood Memorial Hospital.
- c. Por “Señoría Departamental” se entenderá la señoría continua de un empleado dentro de su departamento actual en el St. Joseph Hospital - Eureka y/o en el Redwood Memorial Hospital.

## 19.2 SEÑORÍA

### a. Empleados de Tiempo Completo y Medio Tiempo

Los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial acumularán un (1) año de señoría sindical por cada año (1) de empleo continuo en un puesto de la unidad de negociación en el St. Joseph Hospital – Eureka y/o en el Redwood Memorial Hospital. Para los empleados que se encuentren trabajando en el momento de la ratificación, la señoría sindical se basará en su fecha de contratación más reciente en el/los Hospital(es).

### b. Empleados de Relevo

Los empleados de relevo acumularán un (1) año de antigüedad sindical por cada mil cuarenta (1.040) horas (a prorrata) de empleo de relevo en un puesto de la unidad de negociación con St. Joseph Hospital – Eureka y/o Redwood Memorial Hospital.

### c. Empleados Temporales

Los empleados temporales no acumulan antigüedad. Si un empleado temporal pasa a ser un empleado regular de la unidad de negociación, no se le otorgará crédito de antigüedad por el tiempo transcurrido bajo el estatus de temporal.

## 19.3 INTERRUPCIÓN DEL SERVICIO

La señoría sindical de un empleado se interrumpirá para todos los propositus si:

- a. El empleado se traslada a un puesto fuera de la unidad de negociación por un período superior a seis (6) meses, o bien renuncia voluntariamente y es recontratado por el Hospital para un puesto dentro de la unidad de negociación más de seis (6) meses después.
- b. El empleado cesa en su empleo debido a un despido por reducción de personal y es recontratado por el Hospital más de un (1) año después.
- c. El empleado es despedido de su empleo por causa justificada, salvo en el caso de un empleado en período de prueba, cuya señoría se interrumpirá tras el despido, independientemente del motivo.

#### 19.4 CRITERIO DE DESEMPATE DE SEÑORÍA

Si dos (2) o más empleados del mismo departamento o unidad comparten una fecha de señoría común, sortearán números para determinar su posición relativa en la señoría. Un delegado sindical deberá estar presente durante el sorteo de los números.

### **ARTÍCULO 20 – LLENADO DE VACANTES**

- 20.1 Las vacantes de empleo cubiertas por este Acuerdo se publicarán en la intranet e internet del Hospital, y el Hospital realizará un esfuerzo de buena fe para notificar dichas vacantes durante las reuniones o sesiones informativas de los departamentos. Se considerará a los candidatos internos durante los primeros siete (7) días naturales posteriores a la publicación, antes de realizar una oferta a un candidato externo. En el caso de que ningún empleado cubierto por este Acuerdo presente una solicitud de traslado interno para un puesto publicado dentro de los siete (7) días naturales aquí establecidos, el Hospital tendrá la libertad de seleccionar al solicitante más cualificado, sin tener en cuenta el orden establecido en la Sección 20.6 que figura a continuación.
- 20.2 El Hospital proporcionará acceso a equipos informáticos que los Empleados podrán utilizar para consultar las convocatorias o enviar solicitudes. Se proporcionará información a todos los miembros de la unidad de negociación sobre cómo registrarse para recibir notificaciones por correo electrónico acerca de nuevas vacantes.
- 20.3 La publicación deberá incluir el título del puesto, el departamento, el turno, las horas semanales programadas (estatus), un resumen de las funciones del cargo y los requisitos para el puesto. Los requisitos publicados (incluidas las certificaciones) deberán guardar una relación razonable con las exigencias reales del puesto.
- 20.4 Los Empleados interesados en trasladarse a uno o varios puestos que puedan publicarse en el futuro podrán configurar una alerta para recibir un correo electrónico en cuanto se publique una vacante que cumpla con sus criterios. Esto no eximirá al empleado de la responsabilidad de presentar, en tiempo y forma, una solicitud de traslado para el puesto publicado.
- 20.5 El empleado solicitante deberá cumplir con todos los requisitos del puesto establecidos por el Hospital y por el Estado, si corresponde. Dichos requisitos figurarán en la descripción del puesto y en la publicación en línea.
- 20.6 El Hospital cubrirá las vacantes con los solicitantes calificados de mayor antigüedad (de acuerdo con la antigüedad sindical) en el siguiente orden de preferencia:
- a. Empleados de la unidad de negociación dentro del hospital, departamento y título/clasificación del puesto donde exista la vacante;
  - b. Empleados de la unidad de negociación dentro del título/clasificación del puesto y del hospital, pero fuera del departamento donde exista la vacante;

- c. Empleados de la unidad de negociación dentro del departamento y del hospital donde exista la vacante;
  - d. Empleados de la unidad de negociación provenientes de otro título/clasificación del puesto en el mismo hospital donde ocurra la vacante;
  - e. Empleados de la unidad de negociación empleados en un hospital que no es donde ocurre la vacante, y
- 20.7 Los empleados que presenten una solicitud de traslado interno para una vacante publicada serán informados por el Hospital, dentro de los diez (10) días siguientes a la cobertura del puesto, sobre si se les ofrece o no la posición.
- 20.8 Para las vacantes que no se cubran internamente (es decir, de acuerdo con el orden de preferencia establecido anteriormente), el Hospital podrá contratar a la persona que, a su juicio, resulte ser el mejor empleado. El Hospital será el único juez respecto a la idoneidad de cualquier solicitante.
- 20.9 Los empleados deben haber permanecido en su puesto actual durante un mínimo de seis (6) meses para ser elegibles para postularse a un puesto anunciado, a menos que el Hospital acuerde lo contrario.
- 20.10 Los empleados que hayan recibido una medida disciplinaria formal (una amonestación por escrito o una sanción mayor) en los últimos noventa (90) días no serán elegibles para postularse a puestos anunciados, a menos que el Hospital acuerde lo contrario.
- 20.11 Lo anterior no impide que el Hospital cubra una vacante de manera temporal, por cualquier medio que considere necesario, si no logra encontrar un solicitante calificado para dicha vacante.
- 20.12 Una vez que se le haya asignado un nuevo puesto, el empleado será liberado por su departamento anterior en un plazo de catorce (14) días naturales o, a más tardar, al finalizar su programación actual, según lo que ocurra más tarde.
- 20.13 El período de evaluación es de noventa (90) días para los empleados actuales que hayan completado previamente el período probatorio inicial y que, posteriormente, se transfieran a otro título/clasificación de puesto. Si dicho empleado se transfiere a un puesto dentro del mismo departamento/área de servicio y con el mismo título/clasificación de puesto después de haber completado el período probatorio inicial, no habrá un nuevo período de evaluación. Si en cualquier momento dentro del primer período de noventa (90) días el Hospital determina que el empleado no es capaz de desempeñarse de manera satisfactoria, dicho empleado podrá ser restituido a su puesto anterior, incluyendo su turno, asignación y horario programado, siempre y cuando su puesto anterior siga disponible. Si el puesto anterior del empleado no está disponible, el empleado será restituido a un puesto comparable dentro del mismo departamento y clasificación, siempre y cuando exista tal puesto.

- 20.14 El tiempo transcurrido en una licencia de ausencia durante un período de evaluación no se computará para completar dicho período de evaluación.

## **ARTÍCULO 21 – DESPIDO TEMPORAL (LAYOFF) Y RESTITUCIÓN**

### **21.1 DESPIDO TEMPORAL (LAYOFF)**

- a. Se define el despido temporal como una reducción de la fuerza laboral cuya duración prevista sea superior a treinta (30) días naturales.
- b. Los despidos temporales se determinarán con base en el título/clasificación del puesto y la antigüedad sindical. Se entiende que el puesto afectado puede no coincidir con el de la persona que es objeto del despido temporal.
- c. Antes de implementar despidos para los empleados de la unidad de negociación, el Hospital procurará, en primer lugar, reducir o eliminar al personal itinerante y a los trabajadores de agencia en el departamento o departamentos afectados.
- d. Con anterioridad a la eventualidad de una reducción de la fuerza laboral contemplada en este Artículo, el Hospital notificará al Sindicato con la mayor antelación posible. En caso de que el aviso por escrito sea inferior a tres (3) semanas, el Hospital otorgará el pago correspondiente a tres (3) semanas en sustitución del aviso previo. A solicitud del Sindicato, las partes entablarán negociaciones sobre los efectos relativos a un despido.
- e. El Hospital seleccionará a los empleados para el despido siguiendo el orden inverso de antigüedad sindical, sujeto a las siguientes excepciones:
  - i. Si un empleado que, de otro modo, sería seleccionado mediante el orden inverso de antigüedad sindical posee habilidades especializadas que no pueden ser reemplazadas adecuadamente por los empleados restantes que ocupan el mismo cargo en el mismo departamento, unidad o turno, dicho empleado podrá ser exceptuado del despido por reducción de personal. Se entiende que un empleado puede ser «reemplazado adecuadamente» por uno (1) o más de los empleados restantes si estos pueden alcanzar el mismo conjunto y nivel de habilidades que aquel empleado con no más de treinta (30) días de instrucción u orientación.
  - ii. Si otros empleados que ocupan el mismo cargo o clasificación no pueden o no desean aceptar el horario, la programación y/o el compromiso laboral del empleado que, de otro modo, sería despedido por reducción de personal mediante el orden inverso de senioría sindical, dicho empleado podrá ser exceptuado del despido.

### **21.2 ORDEN DE DESPIDO TEMPORAL**

De conformidad con las pautas establecidas anteriormente, los empleados serán seleccionados para el despido en el siguiente orden:

- a. Empleados temporales, incluidos el personal itinerante, de agencia y de registro
- b. Empleados regulares a tiempo completo, regulares a tiempo parcial y de relevo, en orden inverso de antigüedad sindical dentro del puesto o clasificación laboral que se verá afectado;

### 21.3 RETORNO

Un empleado permanecerá en una lista de reincorporación durante doce (12) meses después de haber sido despedido por reducción de personal y será elegible para ser reincorporado a cualquier vacante dentro de su cargo, siguiendo el orden de antigüedad sindical; el empleado con mayor antigüedad será el primero en ser reincorporado. Siempre que ambos hospitales independientes se rijan por el mismo convenio colectivo, durante el período de reincorporación de doce (12) meses, se podrá otorgar consideración preferencial a un empleado incluido en la lista de reincorporación al postularse a una vacante externa en el hospital del cual no fue despedido.

- a. Un empleado incluido en la lista de reincorporación debe responder a un aviso de reincorporación dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la recepción de la oferta. El empleado debe estar disponible para ocupar el puesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de la oferta. Si un empleado no puede cumplir con ambos requisitos, la oferta de reincorporación podrá ser revocada y el empleado será eliminado de la lista de reincorporación.
- b. Los empleados incluidos en la lista de reincorporación deben asegurarse de que el Hospital cuente con su dirección postal y número de teléfono actualizados.

La notificación oficial de reincorporación se enviará por correo certificado, con acuse de recibo. Como cortesía, el Hospital también llamará al empleado al número de teléfono proporcionado.

### 21.4 PAGO DE INDEMNIZACIÓN

En caso de despido por reducción de personal, el empleado afectado —ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial— tendrá la oportunidad de recibir una indemnización por cese a cambio de suscribir un acuerdo estándar de liberación de responsabilidades. El monto de la indemnización se determinará con base en los años de servicio del empleado en el Hospital: una (1) semana de indemnización por cada año (1) de servicio, con un pago mínimo de dos (2) semanas y un máximo de veinte (20) semanas. El pago de la indemnización será un monto bruto, del cual se deducirán los impuestos, deducciones y retenciones aplicables.

## **ARTÍCULO 22 – BENEFICIOS DE SALUD Y BIENESTAR**

- 22.1 El Empleador proporcionará programas de salud y bienestar, los cuales incluirán lo siguiente: cobertura médica, medicamentos recetados, cobertura dental, cobertura de la vista, discapacidad a corto plazo (autoadministrada y pagada a través de la nómina de la empresa; el beneficio se compensará con el Seguro Estatal de Discapacidad de California),

discapacidad a largo plazo, seguro de vida básico, seguro básico por muerte accidental y desmembramiento, y un Programa de Asistencia al Empleado. Los empleados de la unidad de negociación también tendrán la oportunidad de participar en programas de beneficios voluntarios, que incluirán lo siguiente: seguro de vida suplementario para el empleado, seguro de vida para dependientes, seguro suplementario por muerte accidental y desmembramiento para el empleado, seguro suplementario por muerte accidental y desmembramiento para dependientes, seguros de hogar/automóvil/servicios legales y seguro suplementario por discapacidad a corto plazo.

22.2 Los empleados de la unidad de negociación participarán en los mismos planes médicos que los empleados ajenos a la unidad de negociación, con el mismo diseño de plan, copagos, coseguro, primas, contribución del empleado, etc.; salvo que el Empleador acuerda mantener un plan médico PPO como opción para los empleados de tiempo completo y de tiempo parcial elegibles para beneficios y cubiertos por este Acuerdo, durante los años del plan 2025, 2026, 2027 y 2028, sujeto a los términos, condiciones, limitaciones y otras disposiciones de los documentos respectivos del plan. El beneficio por discapacidad a corto plazo entrará en vigor el primer día del mes siguiente a la ratificación.

### 22.3 PRIMAS ANUALES

- a. Durante el resto del año del plan 2025, las primas de todos los planes médicos se mantendrán en sus niveles actuales.
- b. Para los años del plan 2026, 2027 y 2028, la contribución anual del empleado a la prima de los planes médicos EPO, HRA y HSA no excederá un aumento promedio combinado del 10% cada año. La contribución anual del empleado a la prima del plan médico PPO no excederá un aumento del 20% cada año.

## **ARTÍCULO 23 – TIEMPO LIBRE PAGADO (PTO) Y LICENCIA POR DISCAPACIDAD A CORTO PLAZO (STD)**

### 23.1 ELIGIBILIDAD PARA EL TIEMPO LIBRE PAGADO (PTO)

Todos los empleados con derecho a beneficios son elegibles para el tiempo libre remunerado (PTO). El empleado que cambie a un estatus sin beneficios y regrese a un estatus con beneficios en un plazo de doce (12) meses será reincorporado con la tasa de acumulación de PTO vigente en el momento del cambio de estatus.

### 23.2 ACUMULACIÓN DE BENEFICIOS DE PTO

El PTO empieza a acumularse en el primer día de trabajo en el puesto con beneficios. El PTO se puede utilizar a medida que se acumula.

### 23.3 TIEMPO LIBRE PAGADO (“PTO”)

#### a. Empledos de Tiempo Completo

Los empleados a tiempo completo acumularán tiempo libre pagado (PTO) y licencia por enfermedad prolongada (ESL) de conformidad con el esquema establecido a continuación:

<b>Años de Servicio</b>	<b>PTO* Anual</b>	<b>Acumulación máxima por periodo de pago</b>	<b>Balance máximo**</b>
Menos de 3	200 horas	7.69 horas	300 horas
3 a menos de 5	224 horas	8.62 horas	336 horas
5 a menos de 10	240 horas	9.23 horas	360 horas
10 a menos de 15	264 horas	10.15 horas	396 horas
15 o más	280 horas	10.77 horas	420 horas

\* Se asume un equivalente a tiempo completo (FTE) de 1.0, trabajando 80 horas por periodo de pago. Si un empleado trabaja menos de 80 horas en un periodo de pago, la acumulación será menor.

\*\* El saldo máximo de PTO no se prorratea en función del FTE.

El saldo máximo de PTO es la cantidad máxima de horas de PTO que un empleado puede acumular en su cuenta de acumulación de PTO. Una vez que el empleado haya alcanzado el saldo máximo de PTO, dejará de acumular PTO hasta que el saldo de su cuenta de acumulación se sitúe por debajo del monto del saldo máximo.

b. Medio Tiempo

Los días de tiempo libre pagado (PTO) para los empleados a medio se acumularán conforme a la tasa de acumulación anual descrita anteriormente en la sección 22.3.a, sobre una base proporcional que refleje las horas reales trabajadas por el empleado.

c. Horas Horas en que se acumulan horas de tiempo libre pagado (PTO).

Las horas de PTO (tiempo libre pagado) se acumulan: 1) en función de las horas trabajadas, hasta un máximo de ochenta (80) horas en un ciclo de pago; 2) mientras se hace uso del PTO; 3) durante los días libres programados que se tomen debido al censo del Hospital; y 4) mientras se trabaja en turnos adicionales con pago extra o en modalidad de “Cold Call” (llamada de emergencia).

Las horas de PTO no se acumulan: 1) durante las horas de guardia (a menos que dichas horas de guardia sean consecuencia de un día libre tomado debido al censo del Hospital); 2) durante las licencias sin goce de sueldo; 3) durante el cumplimiento del deber como jurado o durante las licencias por duelo; o 4) en las horas que excedan las ochenta (80) en un ciclo de pago.

Las horas de tiempo libre pagado se añaden a la cuenta del empleado al finalizar un ciclo de pago completo de catorce (14) días. El PTO puede utilizarse a medida que se va generando.

El Hospital notificará a los empleados cuando hayan alcanzado su máximo de acumulación. La acumulación de tiempo libre remunerado (PTO) se detendrá hasta que el saldo de PTO descienda por debajo del límite máximo de acumulación.

#### 23.4 CANJE DE DÍAS LIBRES PAD]

En caso de terminación del empleo, se abonará al empleado el saldo de sus días libres remunerados (PTO) acumulado hasta el último día completo trabajado. El pago se efectuará a la tarifa salarial base vigente, más el diferencial por turno, si corresponde.

Si el empleado cambia de un estatus con beneficios a uno sin beneficios, el saldo acumulado de días libres remunerados se le abonará al finalizar el primer ciclo de nómina posterior a dicho cambio de estatus.

Los empleados pueden donar sus días libres pagados (PTO) para ayudar a otro(s) empleado(s) elegible(s) para recibir beneficios, de conformidad con el Programa Voluntario de Compartición de PTO del Hospital, el cual podrá ser modificado ocasionalmente.

23.5 Incapacidad temporal (STD): Los empleados elegibles recibirán beneficios por incapacidad temporal de conformidad con la política del Hospital, según se modifique ocasionalmente.

#### 23.6 LICENCI PARENTAL PAGADA

Este programa reemplazará el 66-2/3 % del salario del empleado por un periodo de hasta seis (6) semanas, con el fin de cuidar a un recién nacido, a un niño recién adoptado o a un niño recién colocado en un hogar de crianza, y de estrechar vínculos con ellos. Este beneficio está disponible para todos los padres trabajadores: tanto madres como padres. Los beneficios de Licencia Parental Remunerada del Hospital se compensarán con cualquier beneficio de Licencia Familiar Remunerada de California que el empleado pueda tener derecho a recibir.

### **ARTÍCULO 24 – PERMISOS DE AUSENCIA**

El Empleador se compromete a otorgar licencias de ausencia según lo exijan las normativas locales, estatales y federales aplicables. El Empleador acuerda proporcionar a los empleados las mismas licencias de ausencia disponibles bajo las políticas de licencias vigentes. Las licencias personales —incluyendo, entre otras, la licencia por duelo y la licencia sindical— se administrarán de conformidad con las políticas aplicables del Empleador. El Empleador notificará al Sindicato cualquier modificación a sus políticas de licencias de ausencia con antelación a su implementación. Las copias de dichas políticas están disponibles en la intranet del Empleador o pueden ser proporcionadas previa solicitud.

### **ARTÍCULO 25 – PERMISO POR SERVICIO DE JURADO O TESTIGO**

Todo empleado convocado para cumplir con el deber de jurado deberá entregar a su gerente una copia de la Citación para el Jurado tan pronto como sea posible después de recibirla.

Todos los empleados que sean convocados para prestar servicio como jurado se les concederá una licencia pagada (deduciendo cualquier honorario por servicio de jurado recibido del tribunal o de la agencia gubernamental), de conformidad con la Política de Servicio de Jurado del Hospital..

Para ser elegible, el empleado deberá presentar un comprobante del comisionado de jurados que certifique que se ha presentado para cumplir con el servicio, o bien una verificación por parte del

secretario del tribunal. Se espera que el empleado se presente o regrese a su puesto de trabajo para cumplir con el resto de su jornada laboral en cualquier día en que sea relevado de sus funciones como jurado, a menos que su gerente o la persona designada por este le indique lo contrario.

Todo empleado que tenga programado trabajar en turnos vespertinos o nocturnos, ya sea antes o después de haber prestado servicio como jurado, no estará obligado a presentarse para cubrir dichos turnos.

Cuando un empleado regresa al trabajo después de cumplir con su deber de jurado, será reincorporado en la misma clasificación, puesto, turno, unidad y horario programado que tenía antes de su ausencia. El Hospital continuará brindando todos los beneficios durante todo el período de la ausencia y continuará acumulando antigüedad hospitalaria. Sin embargo, si las condiciones en el Hospital han cambiado de tal manera que no sea factible reincorporar al empleado de esa forma, el Hospital lo reincorporará a un puesto y turno lo más comparable posible, según lo permitan las circunstancias, y se le dará al empleado la primera oportunidad de regresar a su puesto original.

## **ARTÍCULO 26 – JUBILACIÓN**

Los empleados serán elegibles para participar en los programas de jubilación 401(k) y 401(a) del Hospital, conforme a los términos y condiciones establecidos en los documentos del plan. Asimismo, los empleados serán elegibles para el programa de jubilación 457(b) del Empleador, conforme a los términos y condiciones establecidos en los documentos del plan.

<b>Años de Servicio</b>	<b>Aportación del empleador para el 401(k)</b>	<b>401(a) sin aportación</b>	<b>Posible contribución total del Empleador</b>
0 – 4	50% de los primeros 3% de paga ahorrados	3% de la paga	4.5% de la paga
5 – 9	50 % de los primeros 4.5% de paga ahorrados		5.25% de la paga
10 – 14	50% de los primeros 6% de paga ahorrados	5% de la paga	8% de la paga
15 +		6% de la paga	9% de la paga

## **ARTÍCULO 27 – OPORTUNIDADES EDUCATIVAS Y DE ENTRENAMIENTO**

### **27.1 PREÁMBULO**

El Sindicato y el Hospital acuerdan que ofrecer y promover oportunidades de educación y capacitación puede resultar beneficioso tanto para el empleado como para el Hospital. Asimismo, existe acuerdo en que la disponibilidad de una capacitación adecuada —que fomente la movilidad profesional y brinde vías para el crecimiento y desarrollo de los empleados— es deseable para ambas partes.

## 27.2 REEMBOLSO POR MATRÍCULA

- a. El Hospital fomenta y apoya la búsqueda de educación avanzada y el crecimiento profesional dentro de la institución. Los empleados que participen en un programa de estudios acreditado que conduzca a la obtención de una certificación ocupacional o un título académico de una universidad o institución de educación superior acreditada en campos relacionados con la atención médica, y que beneficien al Hospital de conformidad con la política de Reembolso Educativo del Hospital vigente a la fecha de ratificación, podrán ser elegibles para el reembolso de la matrícula.

Los cambios en la política no afectarán los reembolsos de matrícula previamente aprobados. En caso de que el Hospital desee modificar la política de Reembolso Educativo en lo que respecta a los empleados de la unidad de negociación, se reunirá y consultará con el Sindicato, previa solicitud, antes de proceder a la modificación de dicha política.

- b. El reembolso de la matrícula se proporcionará de conformidad con la política de reembolso educativo del Hospital, de la siguiente manera:
  - i. Los empleados a tiempo completo podrán recibir hasta cinco mil doscientos cincuenta (\$5,250) dólares por año fiscal.
  - ii. Los empleados a medio tiempo podrán recibir hasta dos mil seiscientos veinticinco (\$2,625) dólares por año fiscal.
- c. Para ser elegibles para el reembolso, los empleados deben solicitar y recibir la aprobación por escrito del Hospital antes del inicio del curso.
  - i. Elegibilidad: Son elegibles para solicitar asistencia para la matrícula los empleados con un mínimo de seis (6) meses de servicio continuo como empleados regulares (a tiempo completo o parcial) con derecho a beneficios, que figuren activamente en la nómina en el momento de la inscripción y que se encuentren activamente trabajando durante el(los) curso(s).
  - ii. El reembolso se limitará a la matrícula, libros, tasas seleccionadas y materiales.
  - iii. El reembolso se efectuará tras la finalización exitosa del curso, siempre que el empleado presente al Hospital el comprobante de finalización satisfactoria dentro de los treinta (30) días siguientes a la recepción de su calificación.

## 27.3 LICENCIA EDUCATIVA PAGADA

Los empleados no exentos que desempeñen un puesto de atención al paciente que requiera licencia profesional y que cuenten con beneficios de licencia educativa remunerada (PEL) podrán ser elegibles para recibir 12 o 20 horas de PEL por año fiscal. Dichos beneficios de educación continua se administrarán de conformidad con la política de PEL del Hospital vigente en el momento de la ratificación.

## **ARTÍCULO 28 – TABLÓN DE ANUNCIOS**

El Hospital proporcionará al Sindicato tres tablonos de anuncios con cerradura ubicados en lugares destacados (uno en el Campus Principal, uno en el campus del Hospital General y uno en el OIC), y un tablón de anuncios con cerradura en un lugar destacado del Redwood Memorial Hospital; cada uno de ellos medirá aproximadamente 36 por 48 pulgadas y se destinará a la publicación de material impreso del Sindicato, incluyendo avisos de reuniones, información de contacto de los delegados sindicales y representantes, y boletines oficiales del Sindicato.

Adicionalmente, el Hospital facilitará espacio en los tablonos de anuncios existentes —siempre que haya disponibilidad— situados en las salas de descanso y áreas de reposo designadas donde los empleados de la unidad de negociación toman sus descansos.

El Sindicato se compromete a no publicar declaraciones engañosas o deliberadamente falsas dirigidas contra el Hospital o cualquiera de sus entidades vinculadas, su dirección, sus empleados, sus propuestas, sus políticas o sus prácticas.

## **ARTÍCULO 29 – SUBCONTRATACIÓN**

En caso de que el Hospital decida subcontratar de manera permanente el trabajo que actualmente realiza un empleado de la unidad de negociación, deberá notificar previamente al Sindicato con sesenta (60) días de antelación y, a solicitud de este, reunirse y deliberar sobre el impacto de dicha medida en los empleados. El Hospital considerará las alternativas propuestas por el Sindicato. En el supuesto de que el Hospital decida subcontratar el trabajo tras haberse reunido con el Sindicato, el Hospital hará sus mejores esfuerzos para lograr que el contratista contrate a los empleados que resultarían desplazados a consecuencia de dicha subcontratación.

## **ARTÍCULO 30 – DISCIPLINA Y DESPIDO**

- 30.1 El Hospital tendrá derecho a imponer medidas disciplinarias o a despedir a cualquier empleado por causa justificada. Esta disposición de “causa justa” no será aplicable a aquellos empleados que se encuentren aún dentro de su periodo de prueba.
- 30.2 Lo anterior no limitará el derecho del Hospital a colocar a un empleado en licencia administrativa remunerada, a la espera de una investigación destinada a determinar si, de hecho, procede aplicar una medida disciplinaria.
- 30.3 El Hospital aplicará un sistema de disciplina progresiva, salvo que se trate de una falta grave que justifique omitir uno (1) o más de los pasos del proceso disciplinario progresivo. Si no se registran acciones disciplinarias formales adicionales en el transcurso de un (1) año a partir de la recepción de una primera advertencia por escrito, una segunda advertencia por escrito o una advertencia final por escrito, dicha notificación disciplinaria no será tomada en cuenta a efectos de futuras medidas disciplinarias. El plazo de un (1) año se prorrogará por un periodo equivalente a la duración de cualquier licencia(s) de ausencia que el empleado haya tomado.

- 30.4 Todo empleado que participe en una reunión de carácter investigativo con la dirección del Hospital será notificado por escrito del motivo de dicha reunión y de la posibilidad de que esta derive en medidas disciplinarias. En caso de que el empleado tenga alguna pregunta respecto a dichas reuniones, podrá comunicarse con el Representante Sindical o con el Departamento de Recursos Humanos.
- 30.5 A solicitud del empleado, este tiene derecho a requerir la presencia de un Representante Sindical durante dichas reuniones. No obstante, el Representante Sindical deberá estar disponible para asistir a la reunión dentro de un plazo de setenta y dos (72) horas — excluyendo fines de semana y días festivos reconocidos— a partir del momento de dicha solicitud. El Sindicato podrá solicitar a Recursos Humanos la reprogramación de una reunión investigativa en una (1) ocasión. Dichas solicitudes serán concedidas siempre que se realicen dentro del plazo inicial de setenta y dos (72) horas y que la fecha propuesta para la reprogramación se sitúe dentro de un plazo razonable. Si un Representante Sindical no pudiera estar presente dentro del plazo de setenta y dos (72) horas, o en la fecha reprogramada, la reunión investigativa podrá llevarse a cabo según lo programado por el Hospital.
- a. La notificación al empleado sobre la necesidad de una reunión de investigación deberá realizarse por escrito e incluir la fecha, la hora y el lugar de la reunión.
  - b. Las reuniones de investigación se limitarán a la(s) cuestión(es) sobre la(s) cual(es) se notificó previamente al empleado.
- 30.6 Durante cualquier reunión de carácter investigativo y/o disciplinario, los representantes del Hospital y del Sindicato se conducirán de manera profesional y respetuosa.
- 30.7 El Hospital adoptará medidas disciplinarias a más tardar treinta (30) días naturales después de la fecha en que el Hospital tuvo conocimiento del acto que da lugar a la medida disciplinaria, excluyendo los días en que el empleado sujeto a la medida se encuentre con licencia de ausencia o haciendo uso de tiempo libre remunerado. El Hospital podrá solicitar una prórroga si fuera necesario para completar una investigación. El Sindicato no denegará dicha solicitud de manera irrazonable.
- 30.8 Cuando se cierre un asunto disciplinario o una investigación, independientemente del resultado, se notificará al empleado dicho resultado en un plazo de una (1) semana a partir del cierre del asunto.
- 30.9 En caso de que un empleado solicite un intérprete para una reunión de carácter investigativo y/o disciplinario, la designación de dicho intérprete se realizará de mutuo acuerdo entre el Sindicato y el Hospital.
- 30.10 Las reuniones de carácter disciplinario (es decir, primera amonestación por escrito, segunda amonestación por escrito, amonestación final por escrito, suspensión o terminación) y/o las investigaciones de hechos deberán llevarse a cabo en un entorno privado.

## **ARTÍCULO 31 – ARCHIVOS PERSONALES DEL EMPLEADO**

- 31.1 Existirá un único expediente oficial de personal (en Recursos Humanos) para todos los empleados pertenecientes a la unidad de negociación. Se ofrecerá a los empleados copia de todas las evaluaciones y demás documentos relacionados con su desempeño que hayan firmado y que se incorporen a su expediente de personal.
- 31.2 Todo empleado que reciba una amonestación por escrito recibirá una copia de la misma y deberá firmar un acuse de recibo para confirmar que ha recibido el documento. El acuse de recibo de la amonestación no constituirá una aceptación ni conformidad del empleado con el contenido de dicha amonestación. El empleado tendrá derecho a refutar por escrito cualquier notificación disciplinaria de este tipo. Dichas refutaciones —distintas de las quejas formales (agravios)— se adjuntarán a la notificación disciplinaria y se incluirán en el expediente de personal del empleado.
- 31.3 Los empleados podrán, previa solicitud y en momentos e intervalos razonables, consultar sus expedientes oficiales de personal de Recursos Humanos. La consulta de los expedientes de personal no incluirá la revisión de las referencias. Dicha consulta solo podrá realizarse durante el horario laboral habitual y fuera del horario de trabajo del empleado. Previa solicitud, el Hospital facilitará una copia de cada documento solicitado que conste en el expediente de personal del empleado.
- 31.4 A petición del Sindicato y una vez que el Empleador haya recibido la autorización por escrito del empleado, el Empleador proporcionará una copia exacta, completa y actualizada del expediente de personal del empleado.

## **ARTÍCULO 32 – QUEJAS Y ARBITRAJE**

### **32.1 DEFINICIONES**

- a. Se define como queja aquella controversia relativa a la interpretación o aplicación de una disposición expresa del presente Acuerdo, a excepción de aquellos artículos o disposiciones que estén expresamente excluidos del procedimiento de quejas.
- b. Por “días” se entenderán días naturales. La fecha de recepción de un formulario o informe específico previsto en el presente documento no computará como día a efectos del cálculo de los plazos establecidos en este artículo. Si el último día para responder y actuar fuera sábado, domingo o día festivo (según la definición de este Acuerdo), el plazo se prorrogará hasta el siguiente día que no sea sábado, domingo ni día festivo.

### **32.2 GENERAL**

Las quejas se resolverán exclusivamente mediante los procedimientos establecidos en este Artículo. Los plazos aquí previstos solo podrán modificarse o dispensarse mediante acuerdo expreso por escrito de ambas partes. El incumplimiento por parte de la parte reclamante de cualquiera de los plazos aplicables dará lugar a la desestimación definitiva de la queja. Si el Hospital no responde oportunamente a una queja del Sindicato, dicha reclamación pasará automáticamente a la siguiente etapa.

- a. Las partes acuerdan que su intención mutua es resolver todas las quejas, de ser posible, de manera expedita e informal. Asimismo, las partes convienen en que, siempre que sea factible, lo ideal es que las quejas sean resueltas por las personas más cercanas al asunto en cuestión. Toda queja resuelta en cualquier etapa del procedimiento se resolverá sin sentar precedente, salvo que las partes acuerden expresamente lo contrario por escrito. Todos los acuerdos por escrito deberán estar firmados por el Director de Recursos Humanos del Hospital y por el representante designado del Sindicato.
- b. Salvo que se especifique lo contrario, todas las notificaciones o formularios que el Sindicato deba presentar deberán entregarse al Director de Recursos Humanos o a la persona que este designe. Todas las notificaciones y formularios presentados por el Hospital deberán entregarse al Sindicato.

### 32.3 PROCESO DE QUEJAS: INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO

#### a. Paso 1 – Revisión Informal

El empleado puede solicitar primero una reunión con su supervisor directo (salvo en casos de despido) o con el departamento de Recursos Humanos para tratar la queja de manera informal. Si la queja no se resuelve a satisfacción del empleado y este desea continuar con el reclamo, se deberán seguir los siguientes pasos del procedimiento de queja.

#### b. Paso 2 –Revisión con el socio de Recursos Humanos del Ministerio

Si el asunto no se ha resuelto de manera informal en el Paso 1, el Sindicato deberá presentar una queja por escrito ante el Director de Recursos Humanos o la persona que este designe. La queja deberá presentarse en un plazo no mayor a veintiún (21) días a partir de la fecha en que el Sindicato tuvo conocimiento, o debió haber tenido conocimiento razonable, del incidente que da origen a la queja. Durante el período de veintiún (21) días posterior a la recepción de la queja por escrito, las partes se reunirán para intentar resolverla.

Ninguna de las partes llevará más de tres (3) representantes a dicha reunión, salvo que ambas partes acuerden lo contrario con antelación; el Hospital deberá hacer asistir al supervisor y/o gerente pertinente, y no asistirá más de un (1) delegado sindical en horario remunerado y/o durante su turno de trabajo, a menos que se acuerde lo contrario. El Hospital deberá responder por escrito a la queja en un plazo de diez (10) días tras la reunión del Paso 2.

#### c. Paso 3 – Revisión del Director de Recursos Humanos

Si la queja no se resuelve en el Paso 2, o si el Hospital no responde dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la reunión del Paso 2, el Sindicato podrá proceder presentando una declaración por escrito al Director de Recursos Humanos (o a la persona designada por este) en la que indique su intención de continuar con el proceso. Este trámite deberá realizarse dentro de los veinte (20) días siguientes a la fecha de la respuesta del Hospital correspondiente al Paso 2. Durante el plazo de veinte (20) días posterior a la recepción de la notificación por escrito de la intención de continuar, el Director de Recursos Humanos (o su designado), el representante del personal de la

NUHW (o su designado) y las partes se reunirán para intentar resolver la queja. Ninguna de las partes llevará más de tres (3) representantes a dicha reunión, salvo que ambas partes acuerden lo contrario con antelación. No asistirá más de un (1) delegado sindical, a menos que se acuerde otra cosa. El Hospital deberá responder por escrito a la queja dentro de los diez (10) días siguientes a la reunión del Paso 3.

#### 32.4 PROCESO DE QUEJAS: DISCIPLINA Y DESPIDOS

##### a. Paso 1 – Revisión con el Socio de Recursos Humanos del Ministerio

El empleado o el Sindicato deberá presentar una queja por escrito ante el socio de Recursos Humanos del centro (o la persona que este designe). Dicha queja deberá presentarse en un plazo no superior a siete (7) días a partir de la fecha en que se imponga la medida disciplinaria. Durante el periodo de siete (7) días posterior a la recepción de la queja por escrito, las partes se reunirán para intentar resolver el asunto. Ninguna de las partes llevará más de tres (3) representantes a dicha reunión, salvo que ambas acuerden lo contrario con antelación; el Hospital contará con la presencia del supervisor y/o gerente pertinente, y asistirá no más de un (1) delegado sindical en horario remunerado y/o durante su turno de trabajo, salvo acuerdo en contrario. El Hospital responderá por escrito a la queja en un plazo de diez (10) días tras la reunión del Paso 1.

##### b. Paso 2 – Revisión del Director de Recursos Humanos

Si la queja no se resuelve en el Paso 1, o si el Hospital no responde dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la reunión del Paso 1, el Sindicato podrá proceder presentando una declaración por escrito al Director de Recursos Humanos (o a la persona designada por este) en la que indique su intención de continuar con el proceso. Dicha presentación deberá realizarse dentro de los siete (7) días siguientes a la fecha de la respuesta del Hospital correspondiente al Paso 1. Durante el plazo de siete (7) días posterior a la recepción de la notificación por escrito de la intención de continuar, el Director de Recursos Humanos (o su designado), el representante sindical (o su designado) y las partes se reunirán para intentar resolver la queja. Ninguna de las partes llevará más de tres (3) representantes a dicha reunión, salvo que ambas partes acuerden lo contrario con antelación. No asistirá más de un (1) delegado sindical en horario remunerado y/o durante su turno de trabajo, a menos que se acuerde lo contrario. El Hospital deberá responder por escrito a la queja dentro de los diez (10) días siguientes a la reunión del Paso 2.

#### 32.5 QUEJAS DEL HOSPITAL

Las quejas del hospital deberán presentarse por escrito al representante del sindicato en el Paso 3. Si así se solicita, un representante del sindicato y el director de Recursos Humanos (o la persona designada por este) se reunirán para intentar resolver la queja en un plazo de veinte (20) días a partir de la fecha de presentación de la queja por escrito. El sindicato deberá proporcionar una respuesta por escrito en un plazo de diez (10) días tras la reunión, o bien en un plazo de diez (10) días contados desde la fecha de la queja del hospital si no se solicita ninguna reunión.

### 32.6 ARBITRAJE

Si las partes no logran resolver la queja conforme a los procedimientos anteriores, o si alguna de las partes no responde dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la reunión del Paso 3, cualquiera de las partes podrá presentar a la otra una solicitud de arbitraje por escrito dentro de los treinta (30) días siguientes a la recepción de la respuesta del Paso 3.

Dentro de los siete (7) días siguientes a la recepción de una solicitud de arbitraje, las partes intentarán llegar a un acuerdo mutuo sobre la elección de un árbitro. Si no logran hacerlo en dicho plazo, solicitarán conjuntamente al FMCS una lista de siete (7) árbitros. Las partes descartarán nombres de dicha lista de forma alternada hasta llegar a un acuerdo o hasta que quede un solo (1) nombre. Las partes realizarán esfuerzos razonables y de buena fe para completar el proceso de selección de la lista de árbitros en un plazo de catorce (14) días.

Las partes podrán acordar mutuamente y por escrito llevar a cabo un arbitraje acelerado, conforme a los procedimientos de arbitraje acelerado del FMCS.

Los costos asociados al arbitraje, tales como los honorarios del árbitro, el alquiler de la sala y los costos de transcripción, serán compartidos a partes iguales por las partes. Esta sección no se aplica a los honorarios legales de ninguna de las partes.

El árbitro no tendrá facultad ni autoridad para añadir, suprimir o modificar ninguno de los términos o disposiciones del Acuerdo. La autoridad del árbitro se limitará a interpretar las disposiciones del Acuerdo. La decisión del árbitro será definitiva y vinculante para todas las partes interesadas.

## **ARTÍCULO 33 - NO DISCRIMINACIÓN**

Ninguna de las partes de este Acuerdo ni los empleados sujetos al mismo incurrirán en discriminación alguna por motivos de afiliación o no afiliación al Sindicato, ni por participar o no en actividades a favor o en contra del Sindicato; ni por razón de raza, credo religioso, afiliación política, color, origen nacional, ascendencia, discapacidad física o mental, condición médica, estado civil, sexo (incluidos el embarazo, el parto y las afecciones médicas relacionadas con el embarazo o el parto), género o identidad de género, expresión de género, edad, orientación sexual, condición de militar o veterano, genética o cualquier otra característica protegida por ley.

## **ARTÍCULO 34 - SEGURIDAD**

- 34.1 El Hospital, el Sindicato y los empleados cumplirán con sus obligaciones y/o derechos conforme a la legislación aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo. El Hospital se compromete a revisar e investigar las quejas relacionadas con cuestiones de salud y seguridad que sean presentadas por escrito por los empleados y el Sindicato, siguiendo los protocolos establecidos por el Hospital, y proporcionará una respuesta por escrito a la mayor brevedad posible.
- 34.2 El Hospital continuará proporcionando a los empleados la formación e información requeridas —ya sea en servicio o de otro tipo— en materia de salud y seguridad.

34.3 El Sindicato podrá designar a un (1) empleado perteneciente a la unidad de negociación y a un (1) suplente por cada una de las tres (3) unidades de negociación para que formen parte del comité de seguridad del Hospital. Los representantes designados por el Sindicato (o sus suplentes) quedarán exentos de sus funciones habituales, sin pérdida de remuneración, para asistir a las reuniones del comité de seguridad.

#### 34.4 COMITÉ DEL PERSONAL

El Sindicato y el Hospital acuerdan que una dotación de personal adecuada garantiza una atención segura al paciente, así como la salud y seguridad de los empleados. Se constituirá un Comité de Dotación de Personal con el fin de analizar las cuestiones relativas a la dotación de personal en los hospitales, el cual se reunirá trimestralmente. Dicho Comité informará al Comité de Seguridad del Hospital. El Comité de Dotación de Personal estará presidido por un miembro del equipo de Recursos Humanos e incluirá a un representante de cada unidad designado por el Sindicato. El tiempo que los miembros del Sindicato dediquen a asistir a las reuniones del Comité de Dotación de Personal será remunerado, pero no computará como “horas trabajadas”.

### **ARTÍCULO 35 – COMITÉ ASESOR DE RELACIONES LABORALES**

#### 35.1 OBJETIVOS

Los objetivos del Comité Asesor de Relaciones Laborales (LMAC, por sus siglas en inglés) son: resolver disputas sin recurrir al procedimiento de quejas siempre que sea posible; examinar inquietudes relacionadas con la atención al paciente y la dotación de personal; evaluar y/o recomendar mejoras en los procesos internos en beneficio de la salud y la seguridad de los empleados cubiertos por este Acuerdo; y, en general, proporcionar un mecanismo para mejorar las relaciones laborales en el hospital.

Nada de lo dispuesto en el presente artículo impedirá a ninguna de las partes presentar una queja sin haber planteado previamente la cuestión ante el LMAC.

#### 35.2 COMPOSICIÓN

El LMAC estará integrado por seis (6) miembros del comité: tres (3) representantes del Hospital y tres (3) del Sindicato. Si alguna de las partes desea incorporar representantes adicionales en calidad de invitados o para tratar un tema específico, deberá notificarlo a la otra parte como parte del intercambio de propuestas de orden del día.

#### 35.3 REUNIONES

El LMAC se reunirá trimestralmente en fechas acordadas por ambas partes. Previo acuerdo mutuo, el LMAC podrá programar reuniones adicionales según sea necesario. En la medida de lo posible, las reuniones se programarán de manera que no interfieran con los horarios laborales de los miembros del comité que sean empleados. Los representantes sindicales no sufrirán ninguna pérdida de remuneración debido a su participación en el LMAC.

El LMAC programará las fechas de las reuniones con un (1) año de antelación. Se intercambiarán propuestas de orden del día antes de cada reunión, con el fin de permitir que la otra parte se prepare adecuadamente para la misma.

#### 35.4 RESOLUCIÓN DE DISPUTAS

En caso de que el LMAC no pueda resolver una diferencia de opinión, el Sindicato o el Empleador podrán, dentro de los treinta (30) días siguientes a la falta de resolución por parte del LMAC, someter dicha diferencia a un tercero neutral acordado mutuamente para que medie en la disputa. Si no se llega a un acuerdo sobre el mediador, este será seleccionado a través del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (Federal Mediation and Conciliation Service). El mediador no tendrá autoridad para emitir una decisión vinculante.

Al formular cualquier recomendación, el mediador deberá tener en cuenta las normas de la zona relativas a la dotación de personal, las leSI estatales y federales, las recomendaciones de los médicos sobre la calidad de la atención, los aspectos comerciales y cualquier otra información pertinente presentada por las partes.

### **ARTÍCULO 36 – CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA**

Si un tribunal o una agencia gubernamental con jurisdicción competente determinara que alguna disposición del presente Acuerdo entra en conflicto con la legislación estatal o federal, el resto del Acuerdo permanecerá plenamente vigente. En tal caso, las partes se reunirán e intentarán negociar una disposición sustitutiva.

### **ARTÍCULO 37 – SUCESIÓN**

Es intención de las partes de este Acuerdo que el mismo permanezca vigente durante su plazo de duración, independientemente de cualquier venta o transferencia realizada por el Hospital a otra entidad. El Hospital no podrá utilizar ninguna venta, transferencia u otro mecanismo para eludir los términos de este Acuerdo. Notificación. El Hospital deberá notificar al Sindicato por escrito con al menos sesenta (60) días de antelación a la venta o transferencia del Hospital a cualquier otra entidad.

### **ARTÍCULO 38 – HUELGAS Y CIERRES PATRONALES**

- 37.1 Durante la vigencia del presente Acuerdo y de sus prórrogas, el Sindicato y sus miembros u otros representantes no amenazarán, sancionarán, fomentarán ni participarán de ninguna manera en huelgas, huelgas de solidaridad, paros, reducciones del ritmo de trabajo, ausencias colectivas por enfermedad ni en ninguna otra interferencia con las operaciones del Hospital cubiertas por este Acuerdo. En caso de que se produzca o se amenace con realizar alguna de estas acciones, el Sindicato y sus representantes tomarán de inmediato todas las medidas pertinentes para ponerle fin o evitarla.
- 37.2 El Hospital acuerda que, durante la vigencia de este Acuerdo o de sus prórrogas, no llevará a cabo cierres patronales que afecten a los empleados cubiertos por el mismo.
- 37.3 Ni la violación de alguna disposición de este Acuerdo por parte de cualquier persona, ni ningún otro acto u omisión de cualquier representante de cualquiera de las partes, eximirán al Sindicato, al Hospital ni a los empleados de la unidad de negociación del cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones establecidas en este Artículo.

## ARTÍCULO 39 – VIGENCIA DEL ACUERDO

El presente Acuerdo entrará en vigor tras su ratificación (13 de junio de 2025) y permanecerá plenamente vigente hasta el 29 de abril de 2028.

EN PRESENCIA DE, las partes han formalizado el presente Acuerdo en la fecha de entrada en vigor del mismo.

ST. JOSEPH, EUREKA HOSPITAL y  
REDWOOD MEMORIAL HOSPITAL

NATIONAL UNION OF HEALTHCARE  
WORKERS

\_\_\_\_\_  
Michael Keleman  
Jefe Ejecutivo

\_\_\_\_\_  
Sophia Mendoza  
Presidente

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Christine Barbee  
Socio de Negocios de Recursos  
Humanos

\_\_\_\_\_  
Vanessa Coe  
Secretario- Tesorero

## COMITÉ DE NEGOCIACIÓN DE NUHW

Autin Allison	Senior Surgical Technician
Melinda Arreguin	LVN
Jessica Brown	Radiology Technologist
Stephanie Bundschuh	Lead Physical Therapist
Rommie Charmichael	Respiratory Care Practitioner
Nicholas Cordero	ERTech
Mikkel Foisy	Lead Radiological Tech
Erica Goldsmith	Physical Therapist
Celia Hansen	Lead Physical Therapist
Mark Harrison	Emergency Dept Tech II
Kari Helgeson	Lead Radiological Tech
James Higlin	Food Service Attendant
Hannah Lippe	Care Manager LCSW
Leah Lester	Lead Respiratory Care Practitioner
Jennifer Mesanna- Eaton	Lead Dietitian
Jesse Palmer	Pharmacy Tech
Leeanna Poli	EVS Floor Tech
Candelaria Ramos	EVS Housekeeper
Gustavo Sanchez	CT Technologist
Kellie Shaner	Monitor Tech
Rubalit Sierra	Senior Surgical Technician
Willow Svien	Occupational Therapist
Jennifer Wyatt	Nursing Assistant
Lucas Yovanovich	Physical Therapist

**APÉNDICE A – EMPLEADOS DE LA UNIDAD DE SERVICIO,  
ST. JOSEPH EUREKA**

<b>PUESTO LABORAL</b>	
Administrative Assistant I – Clinical Lab	Lead Dept/Admin Secretary
Admissions Counselor	Lead Laboratory Assistant
Clinic Diagnostic Imaging Clerical Specialists	Lift Tech Technician
Clinic Health Data Analyst	Monitor Technician
Clinic Technologists Assistant Mammo	Nursing Assistant
Cook	Outpatient Rehab Coordinator
Dept/Admin Secretary III – Chemo Clinic	Patient Information Specialist
Dept/Admin Secretary III – Surgical Services	Patient Transporter
Diagnostic Imaging Authorization/Scheduler Specialist	PBX Operator/Receptionist
Diagnostic Imaging Clerical Specialist	PT/Rehab Aide
Diet Aide	Quality Management Assistant
Distribution Clerk I	Radiology Assistant
Emergency Dept Technician I	Registration Specialist
Emergency Dept Technician II	Sterile Processing Tech I
Endoscopy Technician	Sterile Processing Tech II
EVS Floor Tech	Stockpersons (lead stockpersons)
EVS/Linen Room Worker	Supply Chain Operations Assistant
EVS/OR Aide	Surgery Supply Coordinator
Food Service Worker	Surgical Supply Coordinator
GI Processing Tech	Transcriptionist II
Health Data Analyst	Transportation Specialist
Laboratory Assistant I	Ward Clerk
Laboratory Assistant II	Unit Secretary

**APÉNDICE B – EMPLEADOS DE LA UNIDAD TÉCNICA,  
ST. JOSEPH EUREKA**

<b>PUESTO LABORAL</b>	
Anesthesia Tech	OIC MRI Technologist
Cardiovascular Imaging Tech	Pharmacy Buyer
Cardiovascular Technologist (non-invasive)	Pharmacy Clinical Data Analyst *
Care Management Data Analyst*	Pharmacy Technician
Clinic Lead Ultrasound Tech	Physical Therapy Assistant
Clinic Ultrasound Tech I	Physical Therapy Asst Lic Applicant
CT Technologist	Polysomnography Technologist
CT Technologist Lead	Polysomnographic Tech-Certified Applicant
Echo Technologist	Radiation Therapist
Histology Tech I	Radiation Therapy Assistant
Histology Tech II	Radiologic Technologist I
Lead Anesthesia Tech	Radiologic Technologist II
Lead Cardiovascular Imaging Tech	Respiratory Care Practitioner
Lead Mammography Technologist	Senior Vascular Sonographer
Lead Nuclear Med Tech	Service Lead - Surgical Tech I
Lead Radiation Therapist	Service Lead - Surgical Tech II
Lead Respiratory Therapist	Surgical Technologist
Lead Technologist	Surgical Technologist II
MRI Technologist	Technical Lab Assistant
MRI Technologist Lead	Ultrasound Technologist I
Nuclear Medicine Technologist	Ultrasound Technologist II
OIC Clinic Radiology Tech I	Ultrasound Technologist Lead
OIC Clinic Radiology Tech II	

**APÉNDICE C – UNIDAD DE SERVICIO Y TÉCNICA, REDWOOD  
MEMORIAL HOSPITAL**

<b>PUESTO LABORAL</b>	
Cook	Licensed Vocational Nurse
Diagnostic Imaging Clerical Specialist	Nursing Assistant
Distribution Clerk I	Pharmacy Technician
EVS Floor Tech	Physical Therapy Assistant
EVS/Linen Room Worker	Radiologic Technologist I
Food Service Worker	Radiologic Technologist II
Health Data Analyst	Registration Specialist
Laboratory Assistant I	Respiratory Care Practitioner
Laboratory Assistant II	Sterile Processing Tech I
Lead Clerical Worker	Sterile Processing Tech II
Lead Cook	Surgery Supply Coordinator
Lead Environmental Services Wrkr	Surgical Services Coordinator
Lead Laboratory Assistant	Surgical Technologist
Lead Pharmacy Technician	Ultrasound Technologist I
Lead Radiologic Technologist	Ultrasound Technologist II
Lead Respiratory Therapist	Unit Clerk/Tech Assistant
Lead Technologist	Unit Tech/Coordinator

**APÉNDICE D – EMPLEADOS DE LA UNIDAD PROFESIONAL,  
ST. JOSEPH EUREKA**

<b>Puesto Laboral</b>	
Care Integration Coordinator	Physical Therapist
Care Manager LCSW	Senior Occupational Therapist
Clinical Patient Navigator	Senior Speech Language Pathologist
Dietitian	Social Work Coordinator
Lead Dietitian	Social Worker MSW
Lead Physical Therapist	Speech Language Pathologist
Occupational Therapist	

Apéndice D – Base Salarial de la Unidad de Profesionales

Last Name	First Name	Job Class	Base Wage Rate
[REDACTED]	[REDACTED]	Physical Therapist	69.71
[REDACTED]	[REDACTED]	Sr. Occupational Therapist	58.70
[REDACTED]	[REDACTED]	Care Manager LCSW	51.98
[REDACTED]	[REDACTED]	Sr. Speech Language Pathologist	72.35
[REDACTED]	[REDACTED]	Physical Therapist	73.03
[REDACTED]	[REDACTED]	Physical Therapist	59.72
[REDACTED]	[REDACTED]	Lead Dietitian	51.89
[REDACTED]	[REDACTED]	Clinical Patient Navigator	73.04
[REDACTED]	[REDACTED]	Occupational Therapist	68.85
[REDACTED]	[REDACTED]	Social Worker MSW	47.30
[REDACTED]	[REDACTED]	Social Worker MSW	48.42
[REDACTED]	[REDACTED]	Occupational Therapist	51.85
[REDACTED]	[REDACTED]	Physical Therapist	51.13
[REDACTED]	[REDACTED]	Speech Language Pathologist	51.32
[REDACTED]	[REDACTED]	Social Worker MSW	40.62
[REDACTED]	[REDACTED]	Occupational Therapist	54.09
[REDACTED]	[REDACTED]	Dietitian	39.98
[REDACTED]	[REDACTED]	Occupational Therapist	56.58
[REDACTED]	[REDACTED]	Occupational Therapist	46.58
[REDACTED]	[REDACTED]	Speech Language Pathologist	58.00
[REDACTED]	[REDACTED]	Physical Therapist	54.92
[REDACTED]	[REDACTED]	Dietitian	49.82
[REDACTED]	[REDACTED]	Occupational Therapist	60.08
[REDACTED]	[REDACTED]	Sr. Speech Language Pathologist	72.75
[REDACTED]	[REDACTED]	Physical Therapist	51.11

<b>Last Name</b>	<b>First Name</b>	<b>Job Class</b>	<b>Base Wage Rate</b>
██████	██████	Physical Therapist	60.76
██████	██████	Physical Therapist	58.97
██████	██████	Lead Physical Therapist	57.40
██████	██████	Physical Therapist	70.77
██████	██████	Lead Physical Therapist	81.98
██████	██████	Social Worker MSW	47.15
██████	██████	Physical Therapist	61.37
██████	██████	Physical Therapist	63.41
██████	██████████████████	Care Integration Coordinator	32.60
██████	██████████████████	Social Worker MSW	47.42
██████	██████	Social Worker MSW	37.00
██████	██████	Sr. Occupational Therapist	69.71
██████	██████	Sr. Speech Language Pathologist	70.71
██████	██████	Social Work Coordinator	52.99
██████	██████	Physical Therapist	55.96
██████	██████████████████	Dietitian	50.01
██████	██████████████	Occupational Therapist	69.58
██████	██████	Lead Physical Therapist	62.94
██████	██████████	Occupational Therapist	48.21
██████	██████████	Social Worker MSW	41.24
██████	██████████	Social Worker MSW	50.45
██████	██████████	Dietitian	41.21
██████	██████████	Physical Therapist	54.81
██████	██████	Occupational Therapist	51.72
██████	██████	Physical Therapist	64.24
██████	██████	Physical Therapist	71.25

## APÉNDICE E – FORMULARIO DE COPE DE NUHW



### AUTORIZACIÓN DE COPE Contribuciones Voluntarias a Campañas

Con el fin de fortalecer el poder político de los trabajadores de la salud —ayudando a lograr avances en temas clave y a elegir candidatos que apoyen la atención médica y los derechos laborales—, por la presente autorizo e instruyo a mi empleador a deducir de mi salario la siguiente suma y a remitir dicho monto a NUHW COPE.

**Por favor, toma un descuento mensual de mi salario por la cantidad de:**

\_\_\_ \$5 \_\_\_ \$10 \_\_\_ \$15 \_\_\_ \$20 \_\_\_\_\_ \$ por mes.

Entiendo que esta deducción no es deducible de impuestos, que esta contribución es estrictamente voluntaria y que se destinará a fines políticos.

La firma de este formulario de autorización y la realización de estas contribuciones voluntarias no son condiciones para ser miembro de NUHW ni para mi empleo. Mi sindicato no favorecerá ni perjudicará a nadie en función del monto de su contribución o de su decisión de no contribuir. Puedo negarme a contribuir sin sufrir represalias. La deducción de mi nómina continuará hasta que notifique a NUHW por escrito cualquier cambio. La presentación de un nuevo formulario de autorización de deducción anulará cualquier autorización anterior para esta deducción de nómina. Tengo derecho a cancelar esta deducción en cualquier momento mediante notificación por escrito (o correo electrónico) a NUHW.

La ley federal de campañas electorales exige que los comités políticos informen los siguientes datos de las personas cuyas contribuciones superen los \$200 anuales: nombre, dirección, ocupación y empleador. Toda la información se mantendrá confidencial, salvo que la ley exija su divulgación. Para realizar una contribución, debe ser miembro de NUHW o formar parte de su personal administrativo o ejecutivo. Para contribuir, debe ser ciudadano estadounidense o una persona admitida legalmente para la residencia permanente en los Estados Unidos. Las contribuciones a NUHW COPE no pueden exceder los \$5,000 por año calendario y por contribuyente.

**Nombre:** \_\_\_\_\_

**Apellido:** \_\_\_\_\_

**Mejor Teléfono:** \_\_\_\_\_

**Correo Electrónico Personal:** \_\_\_\_\_

**Firma:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_\_

## APÉNDICE F – TABLA SALARIAL (AÑO UNO)

TÉCNICOS – AÑO UNO		Pasos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Administrative Assistant		Nivel 3	\$25.45	\$26.22	\$27.00	\$27.82	\$28.65	\$29.51	\$30.11	\$30.69	\$31.32	\$31.96	\$32.59
Anesthesia Technician	SI	Nivel 3	\$27.99	\$28.83	\$29.71	\$30.60	\$31.51	\$32.46	\$33.11	\$33.78	\$34.44	\$35.13	\$35.83
Associate Distribution Technician		Nivel 3	\$23.84	\$24.31	\$24.79	\$25.29	\$25.79	\$26.30	\$26.63	\$26.96	\$27.30	\$27.63	\$27.98
Associate Laboratory Assistant	SI	Nivel 2	\$24.15	\$24.63	\$25.12	\$25.63	\$26.14	\$26.66	\$26.99	\$27.33	\$27.67	\$28.02	\$28.37
Associate Patient Services Specialist		Nivel 3	\$23.99	\$24.48	\$24.97	\$25.47	\$25.99	\$26.51	\$26.84	\$27.18	\$27.52	\$27.86	\$28.20
Associate Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$39.69	\$40.90	\$42.12	\$43.36	\$44.69	\$46.04	\$46.95	\$47.89	\$48.83	\$49.82	\$50.82
Associate Sterile Processing Technician	SI	Nivel 3	\$23.99	\$24.48	\$24.97	\$25.47	\$25.99	\$26.51	\$26.84	\$27.18	\$27.52	\$27.86	\$28.20
Associate Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$30.54	\$31.45	\$32.41	\$33.38	\$34.37	\$35.40	\$36.12	\$36.84	\$37.58	\$38.33	\$39.09
Associate Ultrasound Technologist	SI	Nivel 1	\$44.22	\$45.54	\$46.92	\$48.32	\$49.77	\$51.25	\$52.29	\$53.34	\$54.41	\$55.49	\$56.59
Business Coordinator		Nivel 3	\$27.99	\$28.83	\$29.71	\$30.60	\$31.51	\$32.46	\$33.11	\$33.78	\$34.44	\$35.13	\$35.83
Cancer Registry Assistant		Nivel 3	\$24.15	\$24.63	\$25.12	\$25.63	\$26.14	\$26.66	\$26.99	\$27.33	\$27.67	\$28.02	\$28.37
Cardiovascular Technologist	SI	Nivel 1	\$49.31	\$50.79	\$52.32	\$53.88	\$55.50	\$57.16	\$58.30	\$59.48	\$60.66	\$61.87	\$63.10
Central Supply Distribution Technician		Nivel 3	\$27.99	\$28.83	\$29.71	\$30.60	\$31.51	\$32.46	\$33.11	\$33.78	\$34.44	\$35.13	\$35.83
Clinic Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$47.40	\$48.82	\$50.30	\$51.81	\$53.36	\$54.96	\$56.06	\$57.18	\$58.30	\$59.49	\$60.70
Clinical Care Coordinator		Nivel 3	\$24.15	\$24.63	\$25.12	\$25.63	\$26.14	\$26.66	\$26.99	\$27.33	\$27.67	\$28.02	\$28.37
Cook		Nivel 3	\$23.84	\$24.31	\$24.79	\$25.29	\$25.79	\$26.30	\$26.63	\$26.96	\$27.30	\$27.63	\$27.98
CT Technologist	SI	Nivel 1	\$49.31	\$50.79	\$52.32	\$53.88	\$55.50	\$57.16	\$58.30	\$59.48	\$60.66	\$61.87	\$63.10
Echocardiograph Technologist	SI	Nivel 1	\$47.40	\$48.82	\$50.30	\$51.81	\$53.36	\$54.96	\$56.06	\$57.18	\$58.30	\$59.49	\$60.70
EKG Technician		Nivel 3	\$24.04	\$24.53	\$25.02	\$25.52	\$26.04	\$26.56	\$26.89	\$27.23	\$27.57	\$27.92	\$28.27
Emergency Technician	SI	Nivel 2	\$24.20	\$24.92	\$25.66	\$26.42	\$27.22	\$28.02	\$28.60	\$29.16	\$29.76	\$30.35	\$30.96
Endoscopic Technician	SI	Nivel 1	\$27.99	\$28.83	\$29.71	\$30.60	\$31.51	\$32.46	\$33.11	\$33.78	\$34.44	\$35.13	\$35.83
Environmental Services Technician		Nivel 3	\$23.84	\$24.31	\$24.79	\$25.29	\$25.79	\$26.30	\$26.63	\$26.96	\$27.30	\$27.63	\$27.98
Food Service Attendant		Nivel 3	\$23.63	\$24.11	\$24.59	\$25.08	\$25.58	\$26.10	\$26.43	\$26.76	\$27.10	\$27.43	\$27.77
Health Data Analyst		Nivel 3	\$23.89	\$24.37	\$24.86	\$25.35	\$25.85	\$26.37	\$26.69	\$27.02	\$27.36	\$27.70	\$28.05
Laboratory Assistant	SI	Nivel 2	\$25.45	\$26.22	\$27.00	\$27.82	\$28.65	\$29.51	\$30.11	\$30.69	\$31.32	\$31.96	\$32.59
Laboratory Technical Assistant	SI	Nivel 2	\$27.99	\$28.83	\$29.71	\$30.60	\$31.51	\$32.46	\$33.11	\$33.78	\$34.44	\$35.13	\$35.83
Lead Anesthesia Technician		Nivel 3	\$29.26	\$30.14	\$31.07	\$31.99	\$32.95	\$33.92	\$34.61	\$35.29	\$36.02	\$36.71	\$37.44
Lead Cardiovascular Technologist	SI	Nivel 1	\$52.49	\$54.08	\$55.69	\$57.38	\$59.08	\$60.86	\$62.07	\$63.31	\$64.58	\$65.88	\$67.22
Lead Cook		Nivel 3	\$23.99	\$24.48	\$24.97	\$25.47	\$25.99	\$26.51	\$26.84	\$27.18	\$27.52	\$27.86	\$28.20
Lead Distribution Technician		Nivel 3	\$23.94	\$24.42	\$24.92	\$25.42	\$25.92	\$26.44	\$26.77	\$27.11	\$27.44	\$27.78	\$28.13

TÉCNICOS – AÑO UNO		Pasos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Lead Echocardiograph Technologist		Nivel 1	\$52.49	\$54.08	\$55.69	\$57.38	\$59.08	\$60.86	\$62.07	\$63.31	\$64.58	\$65.88	\$67.22
Lead Environmental Services Technician		Nivel 3	\$23.84	\$24.31	\$24.79	\$25.29	\$25.79	\$26.30	\$26.63	\$26.96	\$27.30	\$27.63	\$27.98
Lead Laboratory Assistant	SI	Nivel 2	\$27.99	\$28.83	\$29.71	\$30.60	\$31.51	\$32.46	\$33.11	\$33.78	\$34.44	\$35.13	\$35.83
Lead Mammography Technologist	SI	Nivel 1	\$52.49	\$54.08	\$55.69	\$57.38	\$59.08	\$60.86	\$62.07	\$63.31	\$64.58	\$65.88	\$67.22
Lead MRI Technologist	SI	Nivel 1	\$57.60	\$59.32	\$61.08	\$62.92	\$64.81	\$66.77	\$68.08	\$69.46	\$70.84	\$72.26	\$73.71
Lead Nuclear Medicine Technologist		Nivel 1	\$57.60	\$59.32	\$61.08	\$62.92	\$64.81	\$66.77	\$68.08	\$69.46	\$70.84	\$72.26	\$73.71
Lead Patient Services Specialist		Nivel 3	\$24.20	\$24.92	\$25.66	\$26.42	\$27.22	\$28.02	\$28.60	\$29.16	\$29.76	\$30.35	\$30.96
Lead Pharmacy Buyer		Nivel 2	\$37.85	\$38.99	\$40.16	\$41.37	\$42.61	\$43.89	\$44.78	\$45.67	\$46.59	\$47.52	\$48.48
Lead Radiation Therapist			\$58.21	\$59.98	\$61.76	\$63.61	\$65.53	\$67.50	\$68.83	\$70.22	\$71.63	\$73.06	\$74.51
Lead Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$57.60	\$59.32	\$61.08	\$62.92	\$64.81	\$66.77	\$68.08	\$69.46	\$70.84	\$72.26	\$73.71
Lead Respiratory Care Practitioner	SI	Nivel 1	\$49.31	\$50.79	\$52.32	\$53.88	\$55.50	\$57.16	\$58.30	\$59.48	\$60.66	\$61.87	\$63.10
Lead Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$40.93	\$42.14	\$43.40	\$44.72	\$46.06	\$47.44	\$48.37	\$49.36	\$50.34	\$51.34	\$52.37
Lead Ultrasound Technologist	SI	Nivel 1	\$57.60	\$59.32	\$61.08	\$62.92	\$64.81	\$66.77	\$68.08	\$69.46	\$70.84	\$72.26	\$73.71
Lift Technician	SI	Nivel 3	\$23.79	\$24.26	\$24.74	\$25.24	\$25.74	\$26.25	\$26.58	\$26.91	\$27.29	\$27.59	\$27.94
Linen Representative		Nivel 3	\$23.63	\$24.11	\$24.59	\$25.08	\$25.58	\$26.10	\$26.43	\$26.76	\$27.10	\$27.43	\$27.77
LPN LVN	SI	Nivel 1	\$30.54	\$31.45	\$32.41	\$33.38	\$34.37	\$35.40	\$36.12	\$36.84	\$37.58	\$38.33	\$39.09
Mammography Assistant		Nivel 3	\$23.89	\$24.37	\$24.86	\$25.35	\$25.85	\$26.37	\$26.69	\$27.02	\$27.36	\$27.70	\$28.05
Mammography Technologist			\$47.40	\$48.82	\$50.30	\$51.81	\$53.36	\$54.96	\$56.06	\$57.18	\$58.30	\$59.49	\$60.70
Medical Office Representative		Nivel 3	\$23.89	\$24.37	\$24.86	\$25.35	\$25.85	\$26.37	\$26.69	\$27.02	\$27.36	\$27.70	\$28.05
Medical Transcriptionist		Nivel 3	\$25.45	\$26.22	\$27.00	\$27.82	\$28.65	\$29.51	\$30.11	\$30.69	\$31.32	\$31.96	\$32.59
MRI Technologist	SI	Nivel 1	\$49.31	\$50.79	\$52.32	\$53.88	\$55.50	\$57.16	\$58.30	\$59.48	\$60.66	\$61.87	\$63.10
Nuclear Medicine Technologist		Nivel 1	\$52.49	\$54.08	\$55.69	\$57.38	\$59.08	\$60.86	\$62.07	\$63.31	\$64.58	\$65.88	\$67.22
Nursing Assistant	SI	Nivel 3	\$23.79	\$24.26	\$24.74	\$25.24	\$25.74	\$26.25	\$26.58	\$26.91	\$27.29	\$27.59	\$27.94
Nutrition Attendant		Nivel 3	\$23.84	\$24.31	\$24.79	\$25.29	\$25.79	\$26.30	\$26.63	\$26.96	\$27.30	\$27.63	\$27.98
Operating Room Assistant		Nivel 3	\$23.84	\$24.31	\$24.79	\$25.29	\$25.79	\$26.30	\$26.63	\$26.96	\$27.30	\$27.63	\$27.98
Patient Care Coordinator			\$24.15	\$24.63	\$25.12	\$25.63	\$26.14	\$26.66	\$26.99	\$27.33	\$27.67	\$28.02	\$28.37
Patient Care Technician	SI	Nivel 3	\$23.99	\$24.48	\$24.97	\$25.47	\$25.99	\$26.51	\$26.84	\$27.18	\$27.52	\$27.86	\$28.20
Patient Financial Counselor		Nivel 3	\$24.04	\$24.53	\$25.02	\$25.52	\$26.04	\$26.56	\$26.89	\$27.23	\$27.57	\$27.92	\$28.27
Patient Scheduler		Nivel 3	\$23.94	\$24.42	\$24.92	\$25.42	\$25.92	\$26.44	\$26.77	\$27.11	\$27.44	\$27.78	\$28.13
Patient Services Specialist		Nivel 3	\$23.94	\$24.42	\$24.92	\$25.42	\$25.92	\$26.44	\$26.77	\$27.11	\$27.44	\$27.78	\$28.13
Patient Transporter	SI	Nivel 3	\$23.74	\$24.21	\$24.69	\$25.18	\$25.69	\$26.20	\$26.53	\$26.86	\$27.20	\$27.54	\$27.88
PBX Operator		Nivel 3	\$23.94	\$24.42	\$24.92	\$25.42	\$25.92	\$26.44	\$26.77	\$27.11	\$27.44	\$27.78	\$28.13
Pharmacy Buyer	SI	Nivel 2	\$30.54	\$31.45	\$32.41	\$33.38	\$34.37	\$35.40	\$36.12	\$36.84	\$37.58	\$38.33	\$39.09

TÉCNICOS – AÑO UNO		Pasos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Pharmacy Technician	SI	Nivel 2	\$29.26	\$30.14	\$31.07	\$31.99	\$32.95	\$33.92	\$34.61	\$35.29	\$36.02	\$36.71	\$37.44
Physical Therapy Assistant	SI	Nivel 3	\$34.17	\$35.21	\$36.25	\$37.35	\$38.45	\$39.61	\$40.42	\$41.21	\$42.04	\$42.87	\$43.72
Polysomnographer		Nivel 1	\$37.85	\$38.99	\$40.16	\$41.37	\$42.61	\$43.89	\$44.78	\$45.67	\$46.59	\$47.52	\$48.48
Procedural Scheduler		Nivel 3	\$27.99	\$28.83	\$29.71	\$30.60	\$31.51	\$32.46	\$33.11	\$33.78	\$34.44	\$35.13	\$35.83
Procedural Scheduler (NCSC)		#N/A	\$24.15	\$24.63	\$25.12	\$25.63	\$26.14	\$26.66	\$26.99	\$27.33	\$27.67	\$28.02	\$28.37
Radiation Therapist		Nivel 1	\$52.49	\$54.08	\$55.69	\$57.38	\$59.08	\$60.86	\$62.07	\$63.31	\$64.58	\$65.88	\$67.22
Radiation Therapy Assistant		Nivel 2	\$23.94	\$24.42	\$24.92	\$25.42	\$25.92	\$26.44	\$26.77	\$27.11	\$27.44	\$27.78	\$28.13
Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$47.40	\$48.82	\$50.30	\$51.81	\$53.36	\$54.96	\$56.06	\$57.18	\$58.30	\$59.49	\$60.70
Rehabilitation Aide	SI	Nivel 3	\$23.74	\$24.21	\$24.69	\$25.18	\$25.69	\$26.20	\$26.53	\$26.86	\$27.20	\$27.54	\$27.88
Respiratory Care Practitioner	SI	Nivel 1	\$47.40	\$48.82	\$50.30	\$51.81	\$53.36	\$54.96	\$56.06	\$57.18	\$58.30	\$59.49	\$60.70
Senior Environmental Services Technician		Nivel 3	\$23.74	\$24.21	\$24.69	\$25.18	\$25.69	\$26.20	\$26.53	\$26.86	\$27.20	\$27.54	\$27.88
Senior Secretary		Nivel 3	\$23.99	\$24.48	\$24.97	\$25.47	\$25.99	\$26.51	\$26.84	\$27.18	\$27.52	\$27.86	\$28.20
Senior Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$38.06	\$39.20	\$40.36	\$41.57	\$42.82	\$44.10	\$44.99	\$45.88	\$46.82	\$47.73	\$48.68
Sterile Processing Technician	SI	Nivel 3	\$24.15	\$24.63	\$25.12	\$25.63	\$26.14	\$26.66	\$26.99	\$27.33	\$27.67	\$28.02	\$28.37
Surgery Scheduler		Nivel 3	\$27.99	\$28.83	\$29.71	\$30.60	\$31.51	\$32.46	\$33.11	\$33.78	\$34.44	\$35.13	\$35.83
Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$34.17	\$35.21	\$36.25	\$37.35	\$38.45	\$39.61	\$40.42	\$41.21	\$42.04	\$42.87	\$43.72
Telemetry Technician	SI	Nivel 3	\$23.99	\$24.48	\$24.97	\$25.47	\$25.99	\$26.51	\$26.84	\$27.18	\$27.52	\$27.86	\$28.20
Transportation Specialist		Nivel 3	\$23.84	\$24.31	\$24.79	\$25.29	\$25.79	\$26.30	\$26.63	\$26.96	\$27.30	\$27.63	\$27.98
Ultrasound Technologist	SI	Nivel 1	\$49.31	\$50.79	\$52.32	\$53.88	\$55.50	\$57.16	\$58.30	\$59.48	\$60.66	\$61.87	\$63.10
Unit Coordinator	SI	Nivel 3	\$23.89	\$24.37	\$24.86	\$25.35	\$25.85	\$26.37	\$26.69	\$27.02	\$27.36	\$27.70	\$28.05
Unit Coordinator Only for CG in 10006136 - Emergency Svc Dept	SI	Nivel 3	\$24.04	\$24.53	\$25.02	\$25.52	\$26.04	\$26.56	\$26.89	\$27.23	\$27.57	\$27.92	\$28.27
Wound Care Technician			\$24.20	\$24.92	\$25.66	\$26.42	\$27.22	\$28.02	\$28.60	\$29.16	\$29.76	\$30.35	\$30.96

PROFESIONALES – AÑO UNO		PASOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Care Integration Coordinator		Nivel 1	\$26.53	\$27.33	\$28.15	\$28.99	\$29.86	\$30.76	\$31.38	\$32.01	\$32.65	\$33.30	\$33.97
Dietitian	SI	Nivel 1	\$41.37	\$42.61	\$43.89	\$45.21	\$46.57	\$47.97	\$48.93	\$49.91	\$50.91	\$51.93	\$52.97
Social Worker MSW	SI	Nivel 1	\$41.37	\$42.61	\$43.89	\$45.21	\$46.57	\$47.97	\$48.93	\$49.91	\$50.91	\$51.93	\$52.97
Lead Dietitian	SI	Nivel 1	\$46.09	\$47.47	\$48.89	\$50.36	\$51.87	\$53.43	\$54.50	\$55.59	\$56.70	\$57.83	\$58.99
Social Work Coordinator		Nivel 1	\$46.09	\$47.47	\$48.89	\$50.36	\$51.87	\$53.43	\$54.50	\$55.59	\$56.70	\$57.83	\$58.99
Care Manager LCSW	SI	Nivel 1	\$49.40	\$50.88	\$52.41	\$53.98	\$55.60	\$57.27	\$58.42	\$59.59	\$60.78	\$62.00	\$63.24
Clinical Patient Navigator		Nivel 1	\$54.70	\$56.34	\$58.03	\$59.77	\$61.56	\$63.41	\$64.68	\$65.97	\$67.29	\$68.64	\$70.01
Occupational Therapist	SI	Nivel 1	\$54.70	\$56.34	\$58.03	\$59.77	\$61.56	\$63.41	\$64.68	\$65.97	\$67.29	\$68.64	\$70.01
Speech Language Pathologist	SI	Nivel 1	\$54.70	\$56.34	\$58.03	\$59.77	\$61.56	\$63.41	\$64.68	\$65.97	\$67.29	\$68.64	\$70.01
Physical Therapist	SI	Nivel 1	\$57.34	\$59.06	\$60.83	\$62.65	\$64.53	\$66.47	\$67.80	\$69.16	\$70.54	\$71.95	\$73.39
Senior Occupational Therapist	SI	Nivel 1	\$57.34	\$59.06	\$60.83	\$62.65	\$64.53	\$66.47	\$67.80	\$69.16	\$70.54	\$71.95	\$73.39
Senior Speech Language Pathologist	SI	Nivel 1	\$57.34	\$59.06	\$60.83	\$62.65	\$64.53	\$66.47	\$67.80	\$69.16	\$70.54	\$71.95	\$73.39
Lead Physical Therapist	SI	Nivel 1	\$63.09	\$64.98	\$66.93	\$68.94	\$71.01	\$73.14	\$74.60	\$76.09	\$77.61	\$79.16	\$80.74

TÉCNICOS DE SERVICIO - AÑO 1.5 (6 meses después de la ratificación)		PASOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Administrative Assistant		Nivel 3	\$26.09	\$26.88	\$27.68	\$28.52	\$29.37	\$30.25	\$30.86	\$31.46	\$32.10	\$32.76	\$33.40
Anesthesia Technician	SI	Nivel 3	\$28.69	\$29.55	\$30.45	\$31.37	\$32.30	\$33.27	\$33.94	\$34.62	\$35.30	\$36.01	\$36.73
Associate Distribution Technician		Nivel 3	\$24.44	\$24.92	\$25.41	\$25.92	\$26.43	\$26.96	\$27.30	\$27.63	\$27.98	\$28.32	\$28.68
Associate Laboratory Assistant	SI	Nivel 2	\$24.75	\$25.25	\$25.75	\$26.27	\$26.79	\$27.33	\$27.66	\$28.01	\$28.36	\$28.72	\$29.08
Associate Patient Services Specialist		Nivel 3	\$24.59	\$25.09	\$25.59	\$26.11	\$26.64	\$27.17	\$27.51	\$27.86	\$28.21	\$28.56	\$28.91
Associate Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$40.68	\$41.92	\$43.17	\$44.44	\$45.81	\$47.19	\$48.12	\$49.09	\$50.05	\$51.07	\$52.09
Associate Sterile Processing Technician	SI	Nivel 3	\$24.59	\$25.09	\$25.59	\$26.11	\$26.64	\$27.17	\$27.51	\$27.86	\$28.21	\$28.56	\$28.91
Associate Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$31.30	\$32.24	\$33.22	\$34.21	\$35.23	\$36.29	\$37.02	\$37.76	\$38.52	\$39.29	\$40.07
Associate Ultrasound Technologist	SI	Nivel 1	\$45.33	\$46.68	\$48.09	\$49.53	\$51.01	\$52.53	\$53.60	\$54.67	\$55.77	\$56.88	\$58.00
Business Coordinator		Nivel 3	\$28.69	\$29.55	\$30.45	\$31.37	\$32.30	\$33.27	\$33.94	\$34.62	\$35.30	\$36.01	\$36.73
Cancer Registry Assistant		Nivel 3	\$24.75	\$25.25	\$25.75	\$26.27	\$26.79	\$27.33	\$27.66	\$28.01	\$28.36	\$28.72	\$29.08
Cardiovascular Technologist	SI	Nivel 1	\$50.54	\$52.06	\$53.63	\$55.23	\$56.89	\$58.59	\$59.76	\$60.97	\$62.18	\$63.42	\$64.68

		PASOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
TÉCNICOS DE SERVICIO - AÑO 1.5 (6 meses después de la ratificación)		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Central Supply Distribution Technician		Nivel 3	\$28.69	\$29.55	\$30.45	\$31.37	\$32.30	\$33.27	\$33.94	\$34.62	\$35.30	\$36.01	\$36.73
Clinic Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$48.59	\$50.04	\$51.56	\$53.11	\$54.69	\$56.33	\$57.46	\$58.61	\$59.76	\$60.98	\$62.22
Clinical Care Coordinator		Nivel 3	\$24.75	\$25.25	\$25.75	\$26.27	\$26.79	\$27.33	\$27.66	\$28.01	\$28.36	\$28.72	\$29.08
Cook		Nivel 3	\$24.44	\$24.92	\$25.41	\$25.92	\$26.43	\$26.96	\$27.30	\$27.63	\$27.98	\$28.32	\$28.68
CT Technologist	SI	Nivel 1	\$50.54	\$52.06	\$53.63	\$55.23	\$56.89	\$58.59	\$59.76	\$60.97	\$62.18	\$63.42	\$64.68
Echocardiograph Technologist	SI	Nivel 1	\$48.59	\$50.04	\$51.56	\$53.11	\$54.69	\$56.33	\$57.46	\$58.61	\$59.76	\$60.98	\$62.22
EKG Technician		Nivel 3	\$24.64	\$25.14	\$25.65	\$26.16	\$26.69	\$27.22	\$27.56	\$27.91	\$28.26	\$28.62	\$28.98
Emergency Technician	SI	Nivel 2	\$24.81	\$25.54	\$26.30	\$27.08	\$27.90	\$28.72	\$29.32	\$29.89	\$30.50	\$31.11	\$31.73
Endoscopic Technician	SI	Nivel 1	\$28.69	\$29.55	\$30.45	\$31.37	\$32.30	\$33.27	\$33.94	\$34.62	\$35.30	\$36.01	\$36.73
Environmental Services Technician		Nivel 3	\$24.44	\$24.92	\$25.41	\$25.92	\$26.43	\$26.96	\$27.30	\$27.63	\$27.98	\$28.32	\$28.68
Food Service Attendant		Nivel 3	\$24.22	\$24.71	\$25.20	\$25.71	\$26.22	\$26.75	\$27.09	\$27.43	\$27.78	\$28.12	\$28.46
Health Data Analyst		Nivel 3	\$24.49	\$24.98	\$25.48	\$25.98	\$26.50	\$27.03	\$27.36	\$27.70	\$28.04	\$28.39	\$28.75
Laboratory Assistant	SI	Nivel 2	\$26.09	\$26.88	\$27.68	\$28.52	\$29.37	\$30.25	\$30.86	\$31.46	\$32.10	\$32.76	\$33.40
Laboratory Technical Assistant	SI	Nivel 2	\$28.69	\$29.55	\$30.45	\$31.37	\$32.30	\$33.27	\$33.94	\$34.62	\$35.30	\$36.01	\$36.73
Lead Anesthesia Technician		Nivel 3	\$29.99	\$30.89	\$31.85	\$32.79	\$33.77	\$34.77	\$35.48	\$36.17	\$36.92	\$37.63	\$38.38
Lead Cardiovascular Technologist	SI	Nivel 1	\$53.80	\$55.43	\$57.08	\$58.81	\$60.56	\$62.38	\$63.62	\$64.89	\$66.19	\$67.53	\$68.90
Lead Cook		Nivel 3	\$24.59	\$25.09	\$25.59	\$26.11	\$26.64	\$27.17	\$27.51	\$27.86	\$28.21	\$28.56	\$28.91
Lead Distribution Technician		Nivel 3	\$24.54	\$25.03	\$25.54	\$26.06	\$26.57	\$27.10	\$27.44	\$27.79	\$28.13	\$28.47	\$28.83
Lead Echocardiograph Technologist		Nivel 1	\$53.80	\$55.43	\$57.08	\$58.81	\$60.56	\$62.38	\$63.62	\$64.89	\$66.19	\$67.53	\$68.90
Lead Environmental Services Technician		Nivel 3	\$24.44	\$24.92	\$25.41	\$25.92	\$26.43	\$26.96	\$27.30	\$27.63	\$27.98	\$28.32	\$28.68
Lead Laboratory Assistant	SI	Nivel 2	\$28.69	\$29.55	\$30.45	\$31.37	\$32.30	\$33.27	\$33.94	\$34.62	\$35.30	\$36.01	\$36.73
Lead Mammography Technologist	SI	Nivel 1	\$53.80	\$55.43	\$57.08	\$58.81	\$60.56	\$62.38	\$63.62	\$64.89	\$66.19	\$67.53	\$68.90
Lead MRI Technologist	SI	Nivel 1	\$59.04	\$60.80	\$62.61	\$64.49	\$66.43	\$68.44	\$69.78	\$71.20	\$72.61	\$74.07	\$75.55
Lead Nuclear Medicine Technologist		Nivel 1	\$59.04	\$60.80	\$62.61	\$64.49	\$66.43	\$68.44	\$69.78	\$71.20	\$72.61	\$74.07	\$75.55
Lead Patient Services Specialist		Nivel 3	\$24.81	\$25.54	\$26.30	\$27.08	\$27.90	\$28.72	\$29.32	\$29.89	\$30.50	\$31.11	\$31.73
Lead Pharmacy Buyer		Nivel 2	\$38.80	\$39.96	\$41.16	\$42.40	\$43.68	\$44.99	\$45.90	\$46.81	\$47.75	\$48.71	\$49.69
Lead Radiation Therapist			\$59.67	\$61.48	\$63.30	\$65.20	\$67.17	\$69.19	\$70.55	\$71.98	\$73.42	\$74.89	\$76.37
Lead Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$59.04	\$60.80	\$62.61	\$64.49	\$66.43	\$68.44	\$69.78	\$71.20	\$72.61	\$74.07	\$75.55
Lead Respiratory Care Practitioner	SI	Nivel 1	\$50.54	\$52.06	\$53.63	\$55.23	\$56.89	\$58.59	\$59.76	\$60.97	\$62.18	\$63.42	\$64.68
Lead Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$41.95	\$43.19	\$44.49	\$45.84	\$47.21	\$48.63	\$49.58	\$50.59	\$51.60	\$52.62	\$53.68
Lead Ultrasound Technologist	SI	Nivel 1	\$59.04	\$60.80	\$62.61	\$64.49	\$66.43	\$68.44	\$69.78	\$71.20	\$72.61	\$74.07	\$75.55
Lift Technician	SI	Nivel 3	\$24.38	\$24.87	\$25.36	\$25.87	\$26.38	\$26.91	\$27.24	\$27.58	\$27.97	\$28.28	\$28.64
Linen Representative		Nivel 3	\$24.22	\$24.71	\$25.20	\$25.71	\$26.22	\$26.75	\$27.09	\$27.43	\$27.78	\$28.12	\$28.46

		PASOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
TÉCNICOS DE SERVICIO - AÑO 1.5 (6 meses después de la ratificación)		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
LPN LVN	SI	Nivel 1	\$31.30	\$32.24	\$33.22	\$34.21	\$35.23	\$36.29	\$37.02	\$37.76	\$38.52	\$39.29	\$40.07
Mammography Assistant		Nivel 3	\$24.49	\$24.98	\$25.48	\$25.98	\$26.50	\$27.03	\$27.36	\$27.70	\$28.04	\$28.39	\$28.75
Mammography Technologist			\$48.59	\$50.04	\$51.56	\$53.11	\$54.69	\$56.33	\$57.46	\$58.61	\$59.76	\$60.98	\$62.22
Medical Office Representative		Nivel 3	\$24.49	\$24.98	\$25.48	\$25.98	\$26.50	\$27.03	\$27.36	\$27.70	\$28.04	\$28.39	\$28.75
Medical Transcriptionist		Nivel 3	\$26.09	\$26.88	\$27.68	\$28.52	\$29.37	\$30.25	\$30.86	\$31.46	\$32.10	\$32.76	\$33.40
MRI Technologist	SI	Nivel 1	\$50.54	\$52.06	\$53.63	\$55.23	\$56.89	\$58.59	\$59.76	\$60.97	\$62.18	\$63.42	\$64.68
Nuclear Medicine Technologist		Nivel 1	\$53.80	\$55.43	\$57.08	\$58.81	\$60.56	\$62.38	\$63.62	\$64.89	\$66.19	\$67.53	\$68.90
Nursing Assistant	SI	Nivel 3	\$24.38	\$24.87	\$25.36	\$25.87	\$26.38	\$26.91	\$27.24	\$27.58	\$27.97	\$28.28	\$28.64
Nutrition Attendant		Nivel 3	\$24.44	\$24.92	\$25.41	\$25.92	\$26.43	\$26.96	\$27.30	\$27.63	\$27.98	\$28.32	\$28.68
Operating Room Assistant		Nivel 3	\$24.44	\$24.92	\$25.41	\$25.92	\$26.43	\$26.96	\$27.30	\$27.63	\$27.98	\$28.32	\$28.68
Patient Care Coordinator			\$24.75	\$25.25	\$25.75	\$26.27	\$26.79	\$27.33	\$27.66	\$28.01	\$28.36	\$28.72	\$29.08
Patient Care Technician	SI	Nivel 3	\$24.59	\$25.09	\$25.59	\$26.11	\$26.64	\$27.17	\$27.51	\$27.86	\$28.21	\$28.56	\$28.91
Patient Financial Counselor		Nivel 3	\$24.64	\$25.14	\$25.65	\$26.16	\$26.69	\$27.22	\$27.56	\$27.91	\$28.26	\$28.62	\$28.98
Patient Scheduler		Nivel 3	\$24.54	\$25.03	\$25.54	\$26.06	\$26.57	\$27.10	\$27.44	\$27.79	\$28.13	\$28.47	\$28.83
Patient Services Specialist		Nivel 3	\$24.54	\$25.03	\$25.54	\$26.06	\$26.57	\$27.10	\$27.44	\$27.79	\$28.13	\$28.47	\$28.83
Patient Transporter	SI	Nivel 3	\$24.33	\$24.82	\$25.31	\$25.81	\$26.33	\$26.86	\$27.19	\$27.53	\$27.88	\$28.23	\$28.58
PBX Operator		Nivel 3	\$24.54	\$25.03	\$25.54	\$26.06	\$26.57	\$27.10	\$27.44	\$27.79	\$28.13	\$28.47	\$28.83
Pharmacy Buyer	SI	Nivel 2	\$31.30	\$32.24	\$33.22	\$34.21	\$35.23	\$36.29	\$37.02	\$37.76	\$38.52	\$39.29	\$40.07
Pharmacy Technician	SI	Nivel 2	\$29.99	\$30.89	\$31.85	\$32.79	\$33.77	\$34.77	\$35.48	\$36.17	\$36.92	\$37.63	\$38.38
Physical Therapy Assistant	SI	Nivel 3	\$35.02	\$36.09	\$37.16	\$38.28	\$39.41	\$40.60	\$41.43	\$42.24	\$43.09	\$43.94	\$44.81
Polysomnographer		Nivel 1	\$38.80	\$39.96	\$41.16	\$42.40	\$43.68	\$44.99	\$45.90	\$46.81	\$47.75	\$48.71	\$49.69
Procedural Scheduler		Nivel 3	\$28.69	\$29.55	\$30.45	\$31.37	\$32.30	\$33.27	\$33.94	\$34.62	\$35.30	\$36.01	\$36.73
Procedural Scheduler (NCSC)		#N/A	\$24.75	\$25.25	\$25.75	\$26.27	\$26.79	\$27.33	\$27.66	\$28.01	\$28.36	\$28.72	\$29.08
Radiation Therapist		Nivel 1	\$53.80	\$55.43	\$57.08	\$58.81	\$60.56	\$62.38	\$63.62	\$64.89	\$66.19	\$67.53	\$68.90
Radiation Therapy Assistant		Nivel 2	\$24.54	\$25.03	\$25.54	\$26.06	\$26.57	\$27.10	\$27.44	\$27.79	\$28.13	\$28.47	\$28.83
Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$48.59	\$50.04	\$51.56	\$53.11	\$54.69	\$56.33	\$57.46	\$58.61	\$59.76	\$60.98	\$62.22
Rehabilitation Aide	SI	Nivel 3	\$24.33	\$24.82	\$25.31	\$25.81	\$26.33	\$26.86	\$27.19	\$27.53	\$27.88	\$28.23	\$28.58
Respiratory Care Practitioner	SI	Nivel 1	\$48.59	\$50.04	\$51.56	\$53.11	\$54.69	\$56.33	\$57.46	\$58.61	\$59.76	\$60.98	\$62.22
Senior Environmental Services Technician		Nivel 3	\$24.33	\$24.82	\$25.31	\$25.81	\$26.33	\$26.86	\$27.19	\$27.53	\$27.88	\$28.23	\$28.58
Senior Secretary		Nivel 3	\$24.59	\$25.09	\$25.59	\$26.11	\$26.64	\$27.17	\$27.51	\$27.86	\$28.21	\$28.56	\$28.91
Senior Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$39.01	\$40.18	\$41.37	\$42.61	\$43.89	\$45.20	\$46.11	\$47.03	\$47.99	\$48.92	\$49.90
Sterile Processing Technician	SI	Nivel 3	\$24.75	\$25.25	\$25.75	\$26.27	\$26.79	\$27.33	\$27.66	\$28.01	\$28.36	\$28.72	\$29.08

		PASOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
TÉCNICOS DE SERVICIO - AÑO 1.5 (6 meses después de la ratificación)		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Surgery Scheduler		Nivel 3	\$28.69	\$29.55	\$30.45	\$31.37	\$32.30	\$33.27	\$33.94	\$34.62	\$35.30	\$36.01	\$36.73
Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$35.02	\$36.09	\$37.16	\$38.28	\$39.41	\$40.60	\$41.43	\$42.24	\$43.09	\$43.94	\$44.81
Telemetry Technician	SI	Nivel 3	\$24.59	\$25.09	\$25.59	\$26.11	\$26.64	\$27.17	\$27.51	\$27.86	\$28.21	\$28.56	\$28.91
Transportation Specialist		Nivel 3	\$24.44	\$24.92	\$25.41	\$25.92	\$26.43	\$26.96	\$27.30	\$27.63	\$27.98	\$28.32	\$28.68
Ultrasound Technologist	SI	Nivel 1	\$50.54	\$52.06	\$53.63	\$55.23	\$56.89	\$58.59	\$59.76	\$60.97	\$62.18	\$63.42	\$64.68
Unit Coordinator	SI	Nivel 3	\$24.49	\$24.98	\$25.48	\$25.98	\$26.50	\$27.03	\$27.36	\$27.70	\$28.04	\$28.39	\$28.75
Unit Coordinator Only for CG in 10006136 - Emergency Svc Dept	SI	Nivel 3	\$24.64	\$25.14	\$25.65	\$26.16	\$26.69	\$27.22	\$27.56	\$27.91	\$28.26	\$28.62	\$28.98
Wound Care Technician			\$24.81	\$25.54	\$26.30	\$27.08	\$27.90	\$28.72	\$29.32	\$29.89	\$30.50	\$31.11	\$31.73

		PASOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
PROFESIONALES - AÑO 1.5 (6 months after ratification)		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Care Integration Coordinator		Nivel 1	\$27.19	\$28.01	\$28.85	\$29.71	\$30.61	\$31.53	\$32.16	\$32.81	\$33.47	\$34.13	\$34.82
Dietitian	SI	Nivel 1	\$42.40	\$43.68	\$44.99	\$46.34	\$47.73	\$49.17	\$50.15	\$51.16	\$52.18	\$53.23	\$54.29
Social Worker MSW	SI	Nivel 1	\$42.40	\$43.68	\$44.99	\$46.34	\$47.73	\$49.17	\$50.15	\$51.16	\$52.18	\$53.23	\$54.29
Lead Dietitian	SI	Nivel 1	\$47.24	\$48.66	\$50.11	\$51.62	\$53.17	\$54.77	\$55.86	\$56.98	\$58.12	\$59.28	\$60.46
Social Work Coordinator		Nivel 1	\$47.24	\$48.66	\$50.11	\$51.62	\$53.17	\$54.77	\$55.86	\$56.98	\$58.12	\$59.28	\$60.46
Care Manager LCSW	SI	Nivel 1	\$50.64	\$52.15	\$53.72	\$55.33	\$56.99	\$58.70	\$59.88	\$61.08	\$62.30	\$63.55	\$64.82
Clinical Patient Navigator		Nivel 1	\$56.07	\$57.75	\$59.48	\$61.26	\$63.10	\$65.00	\$66.30	\$67.62	\$68.97	\$70.36	\$71.76
Occupational Therapist	SI	Nivel 1	\$56.07	\$57.75	\$59.48	\$61.26	\$63.10	\$65.00	\$66.30	\$67.62	\$68.97	\$70.36	\$71.76
Speech Language Pathologist	SI	Nivel 1	\$56.07	\$57.75	\$59.48	\$61.26	\$63.10	\$65.00	\$66.30	\$67.62	\$68.97	\$70.36	\$71.76
Physical Therapist	SI	Nivel 1	\$58.77	\$60.54	\$62.35	\$64.22	\$66.14	\$68.13	\$69.50	\$70.89	\$72.30	\$73.75	\$75.22
Senior Occupational Therapist	SI	Nivel 1	\$58.77	\$60.54	\$62.35	\$64.22	\$66.14	\$68.13	\$69.50	\$70.89	\$72.30	\$73.75	\$75.22
Senior Speech Language Pathologist	SI	Nivel 1	\$58.77	\$60.54	\$62.35	\$64.22	\$66.14	\$68.13	\$69.50	\$70.89	\$72.30	\$73.75	\$75.22
Lead Physical Therapist	SI	Nivel 1	\$64.67	\$66.60	\$68.60	\$70.66	\$72.79	\$74.97	\$76.47	\$77.99	\$79.55	\$81.14	\$82.76

## APÉNDICE G – TABLAS SALARIALES (AÑO DOs)

TÉCNICOS DE SERVICIO - AÑO 2		PASOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Administrative Assistant		Nivel 3	\$26.74	\$27.55	\$28.37	\$29.23	\$30.10	\$31.01	\$31.63	\$32.25	\$32.90	\$33.58	\$34.24
Anesthesia Technician	SI	Nivel 3	\$29.41	\$30.29	\$31.21	\$32.15	\$33.11	\$34.10	\$34.79	\$35.49	\$36.18	\$36.91	\$37.65
Associate Distribution Technician		Nivel 3	\$25.05	\$25.54	\$26.05	\$26.57	\$27.09	\$27.63	\$27.98	\$28.32	\$28.68	\$29.03	\$29.40
Associate Laboratory Assistant	SI	Nivel 2	\$25.37	\$25.88	\$26.39	\$26.93	\$27.46	\$28.01	\$28.35	\$28.71	\$29.07	\$29.44	\$29.81
Associate Patient Services Specialist		Nivel 3	\$25.20	\$25.72	\$26.23	\$26.76	\$27.31	\$27.85	\$28.20	\$28.56	\$28.92	\$29.27	\$29.63
Associate Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$41.70	\$42.97	\$44.25	\$45.55	\$46.96	\$48.37	\$49.32	\$50.32	\$51.30	\$52.35	\$53.39
Associate Sterile Processing Technician	SI	Nivel 3	\$25.20	\$25.72	\$26.23	\$26.76	\$27.31	\$27.85	\$28.20	\$28.56	\$28.92	\$29.27	\$29.63
Associate Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$32.08	\$33.05	\$34.05	\$35.07	\$36.11	\$37.20	\$37.95	\$38.70	\$39.48	\$40.27	\$41.07
Associate Ultrasound Technologist	SI	Nivel 1	\$46.46	\$47.85	\$49.29	\$50.77	\$52.29	\$53.84	\$54.94	\$56.04	\$57.16	\$58.30	\$59.45
Business Coordinator		Nivel 3	\$29.41	\$30.29	\$31.21	\$32.15	\$33.11	\$34.10	\$34.79	\$35.49	\$36.18	\$36.91	\$37.65
Cancer Registry Assistant		Nivel 3	\$25.37	\$25.88	\$26.39	\$26.93	\$27.46	\$28.01	\$28.35	\$28.71	\$29.07	\$29.44	\$29.81
Cardiovascular Technologist	SI	Nivel 1	\$51.80	\$53.36	\$54.97	\$56.61	\$58.31	\$60.05	\$61.25	\$62.49	\$63.73	\$65.01	\$66.30
Central Supply Distribution Technician		Nivel 3	\$29.41	\$30.29	\$31.21	\$32.15	\$33.11	\$34.10	\$34.79	\$35.49	\$36.18	\$36.91	\$37.65
Clinic Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$49.80	\$51.29	\$52.85	\$54.44	\$56.06	\$57.74	\$58.90	\$60.08	\$61.25	\$62.50	\$63.78
Clinical Care Coordinator		Nivel 3	\$25.37	\$25.88	\$26.39	\$26.93	\$27.46	\$28.01	\$28.35	\$28.71	\$29.07	\$29.44	\$29.81
Cook		Nivel 3	\$25.05	\$25.54	\$26.05	\$26.57	\$27.09	\$27.63	\$27.98	\$28.32	\$28.68	\$29.03	\$29.40
CT Technologist	SI	Nivel 1	\$51.80	\$53.36	\$54.97	\$56.61	\$58.31	\$60.05	\$61.25	\$62.49	\$63.73	\$65.01	\$66.30
Echocardiograph Technologist	SI	Nivel 1	\$49.80	\$51.29	\$52.85	\$54.44	\$56.06	\$57.74	\$58.90	\$60.08	\$61.25	\$62.50	\$63.78
EKG Technician		Nivel 3	\$25.26	\$25.77	\$26.29	\$26.81	\$27.36	\$27.90	\$28.25	\$28.61	\$28.97	\$29.34	\$29.70
Emergency Technician	SI	Nivel 2	\$25.43	\$26.18	\$26.96	\$27.76	\$28.60	\$29.44	\$30.05	\$30.64	\$31.26	\$31.89	\$32.52
Endoscopic Technician	SI	Nivel 1	\$29.41	\$30.29	\$31.21	\$32.15	\$33.11	\$34.10	\$34.79	\$35.49	\$36.18	\$36.91	\$37.65
Environmental Services Technician		Nivel 3	\$25.05	\$25.54	\$26.05	\$26.57	\$27.09	\$27.63	\$27.98	\$28.32	\$28.68	\$29.03	\$29.40
Food Service Attendant		Nivel 3	\$24.83	\$25.33	\$25.83	\$26.35	\$26.88	\$27.42	\$27.77	\$28.12	\$28.47	\$28.82	\$29.17
Health Data Analyst		Nivel 3	\$25.10	\$25.60	\$26.12	\$26.63	\$27.16	\$27.71	\$28.04	\$28.39	\$28.74	\$29.10	\$29.47
Laboratory Assistant	SI	Nivel 2	\$26.74	\$27.55	\$28.37	\$29.23	\$30.10	\$31.01	\$31.63	\$32.25	\$32.90	\$33.58	\$34.24
Laboratory Technical Assistant	SI	Nivel 2	\$29.41	\$30.29	\$31.21	\$32.15	\$33.11	\$34.10	\$34.79	\$35.49	\$36.18	\$36.91	\$37.65
Lead Anesthesia Technician		Nivel 3	\$30.74	\$31.66	\$32.65	\$33.61	\$34.61	\$35.64	\$36.37	\$37.07	\$37.84	\$38.57	\$39.34
Lead Cardiovascular Technologist	SI	Nivel 1	\$55.15	\$56.82	\$58.51	\$60.28	\$62.07	\$63.94	\$65.21	\$66.51	\$67.84	\$69.22	\$70.62

TÉCNICOS DE SERVICIO - AÑO 2		PASOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Lead Cook		Nivel 3	\$25.20	\$25.72	\$26.23	\$26.76	\$27.31	\$27.85	\$28.20	\$28.56	\$28.92	\$29.27	\$29.63
Lead Distribution Technician		Nivel 3	\$25.15	\$25.66	\$26.18	\$26.71	\$27.23	\$27.78	\$28.13	\$28.48	\$28.83	\$29.18	\$29.55
Lead Echocardiograph Technologist		Nivel 1	\$55.15	\$56.82	\$58.51	\$60.28	\$62.07	\$63.94	\$65.21	\$66.51	\$67.84	\$69.22	\$70.62
Lead Environmental Services Technician		Nivel 3	\$25.05	\$25.54	\$26.05	\$26.57	\$27.09	\$27.63	\$27.98	\$28.32	\$28.68	\$29.03	\$29.40
Lead Laboratory Assistant	SI	Nivel 2	\$29.41	\$30.29	\$31.21	\$32.15	\$33.11	\$34.10	\$34.79	\$35.49	\$36.18	\$36.91	\$37.65
Lead Mammography Technologist	SI	Nivel 1	\$55.15	\$56.82	\$58.51	\$60.28	\$62.07	\$63.94	\$65.21	\$66.51	\$67.84	\$69.22	\$70.62
Lead MRI Technologist	SI	Nivel 1	\$60.52	\$62.32	\$64.18	\$66.10	\$68.09	\$70.15	\$71.52	\$72.98	\$74.43	\$75.92	\$77.44
Lead Nuclear Medicine Technologist		Nivel 1	\$60.52	\$62.32	\$64.18	\$66.10	\$68.09	\$70.15	\$71.52	\$72.98	\$74.43	\$75.92	\$77.44
Lead Patient Services Specialist		Nivel 3	\$25.43	\$26.18	\$26.96	\$27.76	\$28.60	\$29.44	\$30.05	\$30.64	\$31.26	\$31.89	\$32.52
Lead Pharmacy Buyer		Nivel 2	\$39.77	\$40.96	\$42.19	\$43.46	\$44.77	\$46.11	\$47.05	\$47.98	\$48.94	\$49.93	\$50.93
Lead Radiation Therapist			\$61.16	\$63.02	\$64.88	\$66.83	\$68.85	\$70.92	\$72.31	\$73.78	\$75.26	\$76.76	\$78.28
Lead Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$60.52	\$62.32	\$64.18	\$66.10	\$68.09	\$70.15	\$71.52	\$72.98	\$74.43	\$75.92	\$77.44
Lead Respiratory Care Practitioner	SI	Nivel 1	\$51.80	\$53.36	\$54.97	\$56.61	\$58.31	\$60.05	\$61.25	\$62.49	\$63.73	\$65.01	\$66.30
Lead Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$43.00	\$44.27	\$45.60	\$46.99	\$48.39	\$49.85	\$50.82	\$51.85	\$52.89	\$53.94	\$55.02
Lead Ultrasound Technologist	SI	Nivel 1	\$60.52	\$62.32	\$64.18	\$66.10	\$68.09	\$70.15	\$71.52	\$72.98	\$74.43	\$75.92	\$77.44
Lift Technician	SI	Nivel 3	\$24.99	\$25.49	\$25.99	\$26.52	\$27.04	\$27.58	\$27.92	\$28.27	\$28.67	\$28.99	\$29.36
Linen Representative		Nivel 3	\$24.83	\$25.33	\$25.83	\$26.35	\$26.88	\$27.42	\$27.77	\$28.12	\$28.47	\$28.82	\$29.17
LPN LVN	SI	Nivel 1	\$32.08	\$33.05	\$34.05	\$35.07	\$36.11	\$37.20	\$37.95	\$38.70	\$39.48	\$40.27	\$41.07
Mammography Assistant		Nivel 3	\$25.10	\$25.60	\$26.12	\$26.63	\$27.16	\$27.71	\$28.04	\$28.39	\$28.74	\$29.10	\$29.47
Mammography Technologist			\$49.80	\$51.29	\$52.85	\$54.44	\$56.06	\$57.74	\$58.90	\$60.08	\$61.25	\$62.50	\$63.78
Medical Office Representative		Nivel 3	\$25.10	\$25.60	\$26.12	\$26.63	\$27.16	\$27.71	\$28.04	\$28.39	\$28.74	\$29.10	\$29.47
Medical Transcriptionist		Nivel 3	\$26.74	\$27.55	\$28.37	\$29.23	\$30.10	\$31.01	\$31.63	\$32.25	\$32.90	\$33.58	\$34.24
MRI Technologist	SI	Nivel 1	\$51.80	\$53.36	\$54.97	\$56.61	\$58.31	\$60.05	\$61.25	\$62.49	\$63.73	\$65.01	\$66.30
Nuclear Medicine Technologist		Nivel 1	\$55.15	\$56.82	\$58.51	\$60.28	\$62.07	\$63.94	\$65.21	\$66.51	\$67.84	\$69.22	\$70.62
Nursing Assistant	SI	Nivel 3	\$24.99	\$25.49	\$25.99	\$26.52	\$27.04	\$27.58	\$27.92	\$28.27	\$28.67	\$28.99	\$29.36
Nutrition Attendant		Nivel 3	\$25.05	\$25.54	\$26.05	\$26.57	\$27.09	\$27.63	\$27.98	\$28.32	\$28.68	\$29.03	\$29.40
Operating Room Assistant		Nivel 3	\$25.05	\$25.54	\$26.05	\$26.57	\$27.09	\$27.63	\$27.98	\$28.32	\$28.68	\$29.03	\$29.40
Patient Care Coordinator			\$25.37	\$25.88	\$26.39	\$26.93	\$27.46	\$28.01	\$28.35	\$28.71	\$29.07	\$29.44	\$29.81
Patient Care Technician	SI	Nivel 3	\$25.20	\$25.72	\$26.23	\$26.76	\$27.31	\$27.85	\$28.20	\$28.56	\$28.92	\$29.27	\$29.63
Patient Financial Counselor		Nivel 3	\$25.26	\$25.77	\$26.29	\$26.81	\$27.36	\$27.90	\$28.25	\$28.61	\$28.97	\$29.34	\$29.70
Patient Scheduler		Nivel 3	\$25.15	\$25.66	\$26.18	\$26.71	\$27.23	\$27.78	\$28.13	\$28.48	\$28.83	\$29.18	\$29.55
Patient Services Specialist		Nivel 3	\$25.15	\$25.66	\$26.18	\$26.71	\$27.23	\$27.78	\$28.13	\$28.48	\$28.83	\$29.18	\$29.55
Patient Transporter	SI	Nivel 3	\$24.94	\$25.44	\$25.94	\$26.46	\$26.99	\$27.53	\$27.87	\$28.22	\$28.58	\$28.94	\$29.29

TÉCNICOS DE SERVICIO - AÑO 2		PASOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
PBX Operator		Nivel 3	\$25.15	\$25.66	\$26.18	\$26.71	\$27.23	\$27.78	\$28.13	\$28.48	\$28.83	\$29.18	\$29.55
Pharmacy Buyer	SI	Nivel 2	\$32.08	\$33.05	\$34.05	\$35.07	\$36.11	\$37.20	\$37.95	\$38.70	\$39.48	\$40.27	\$41.07
Pharmacy Technician	SI	Nivel 2	\$30.74	\$31.66	\$32.65	\$33.61	\$34.61	\$35.64	\$36.37	\$37.07	\$37.84	\$38.57	\$39.34
Physical Therapy Assistant	SI	Nivel 3	\$35.90	\$36.99	\$38.09	\$39.24	\$40.40	\$41.62	\$42.47	\$43.30	\$44.17	\$45.04	\$45.93
Polysomnographer		Nivel 1	\$39.77	\$40.96	\$42.19	\$43.46	\$44.77	\$46.11	\$47.05	\$47.98	\$48.94	\$49.93	\$50.93
Procedural Scheduler		Nivel 3	\$29.41	\$30.29	\$31.21	\$32.15	\$33.11	\$34.10	\$34.79	\$35.49	\$36.18	\$36.91	\$37.65
Procedural Scheduler (NCSC)		#N/A	\$25.37	\$25.88	\$26.39	\$26.93	\$27.46	\$28.01	\$28.35	\$28.71	\$29.07	\$29.44	\$29.81
Radiation Therapist		Nivel 1	\$55.15	\$56.82	\$58.51	\$60.28	\$62.07	\$63.94	\$65.21	\$66.51	\$67.84	\$69.22	\$70.62
Radiation Therapy Assistant		Nivel 2	\$25.15	\$25.66	\$26.18	\$26.71	\$27.23	\$27.78	\$28.13	\$28.48	\$28.83	\$29.18	\$29.55
Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$49.80	\$51.29	\$52.85	\$54.44	\$56.06	\$57.74	\$58.90	\$60.08	\$61.25	\$62.50	\$63.78
Rehabilitation Aide	SI	Nivel 3	\$24.94	\$25.44	\$25.94	\$26.46	\$26.99	\$27.53	\$27.87	\$28.22	\$28.58	\$28.94	\$29.29
Respiratory Care Practitioner	SI	Nivel 1	\$49.80	\$51.29	\$52.85	\$54.44	\$56.06	\$57.74	\$58.90	\$60.08	\$61.25	\$62.50	\$63.78
Senior Environmental Services Technician		Nivel 3	\$24.94	\$25.44	\$25.94	\$26.46	\$26.99	\$27.53	\$27.87	\$28.22	\$28.58	\$28.94	\$29.29
Senior Secretary		Nivel 3	\$25.20	\$25.72	\$26.23	\$26.76	\$27.31	\$27.85	\$28.20	\$28.56	\$28.92	\$29.27	\$29.63
Senior Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$39.99	\$41.18	\$42.40	\$43.68	\$44.99	\$46.33	\$47.26	\$48.21	\$49.19	\$50.14	\$51.15
Sterile Processing Technician	SI	Nivel 3	\$25.37	\$25.88	\$26.39	\$26.93	\$27.46	\$28.01	\$28.35	\$28.71	\$29.07	\$29.44	\$29.81
Surgery Scheduler		Nivel 3	\$29.41	\$30.29	\$31.21	\$32.15	\$33.11	\$34.10	\$34.79	\$35.49	\$36.18	\$36.91	\$37.65
Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$35.90	\$36.99	\$38.09	\$39.24	\$40.40	\$41.62	\$42.47	\$43.30	\$44.17	\$45.04	\$45.93
Telemetry Technician	SI	Nivel 3	\$25.20	\$25.72	\$26.23	\$26.76	\$27.31	\$27.85	\$28.20	\$28.56	\$28.92	\$29.27	\$29.63
Transportation Specialist		Nivel 3	\$25.05	\$25.54	\$26.05	\$26.57	\$27.09	\$27.63	\$27.98	\$28.32	\$28.68	\$29.03	\$29.40
Ultrasound Technologist	SI	Nivel 1	\$51.80	\$53.36	\$54.97	\$56.61	\$58.31	\$60.05	\$61.25	\$62.49	\$63.73	\$65.01	\$66.30
Unit Coordinator	SI	Nivel 3	\$25.10	\$25.60	\$26.12	\$26.63	\$27.16	\$27.71	\$28.04	\$28.39	\$28.74	\$29.10	\$29.47
Unit Coordinator Only for CG in 10006136 - Emergency Svc Dept	SI	Nivel 3	\$25.26	\$25.77	\$26.29	\$26.81	\$27.36	\$27.90	\$28.25	\$28.61	\$28.97	\$29.34	\$29.70
Wound Care Technician			\$25.43	\$26.18	\$26.96	\$27.76	\$28.60	\$29.44	\$30.05	\$30.64	\$31.26	\$31.89	\$32.52

PROFESIONALES - AÑO 2		PASOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Care Integration Coordinator		Nivel 1	\$27.87	\$28.71	\$29.57	\$30.45	\$31.38	\$32.32	\$32.96	\$33.63	\$34.31	\$34.98	\$35.69
Dietitian	SI	Nivel 1	\$43.46	\$44.77	\$46.11	\$47.50	\$48.92	\$50.40	\$51.40	\$52.44	\$53.48	\$54.56	\$55.65
Social Worker MSW	SI	Nivel 1	\$43.46	\$44.77	\$46.11	\$47.50	\$48.92	\$50.40	\$51.40	\$52.44	\$53.48	\$54.56	\$55.65
Lead Dietitian	SI	Nivel 1	\$48.42	\$49.88	\$51.36	\$52.91	\$54.50	\$56.14	\$57.26	\$58.40	\$59.57	\$60.76	\$61.97
Social Work Coordinator		Nivel 1	\$48.42	\$49.88	\$51.36	\$52.91	\$54.50	\$56.14	\$57.26	\$58.40	\$59.57	\$60.76	\$61.97
Care Manager LCSW	SI	Nivel 1	\$51.91	\$53.45	\$55.06	\$56.71	\$58.41	\$60.17	\$61.38	\$62.61	\$63.86	\$65.14	\$66.44
Clinical Patient Navigator		Nivel 1	\$57.47	\$59.19	\$60.97	\$62.79	\$64.68	\$66.63	\$67.96	\$69.31	\$70.69	\$72.12	\$73.55
Occupational Therapist	SI	Nivel 1	\$57.47	\$59.19	\$60.97	\$62.79	\$64.68	\$66.63	\$67.96	\$69.31	\$70.69	\$72.12	\$73.55
Speech Language Pathologist	SI	Nivel 1	\$57.47	\$59.19	\$60.97	\$62.79	\$64.68	\$66.63	\$67.96	\$69.31	\$70.69	\$72.12	\$73.55
Physical Therapist	SI	Nivel 1	\$60.24	\$62.05	\$63.91	\$65.83	\$67.79	\$69.83	\$71.24	\$72.66	\$74.11	\$75.59	\$77.10
Senior Occupational Therapist	SI	Nivel 1	\$60.24	\$62.05	\$63.91	\$65.83	\$67.79	\$69.83	\$71.24	\$72.66	\$74.11	\$75.59	\$77.10
Senior Speech Language Pathologist	SI	Nivel 1	\$60.24	\$62.05	\$63.91	\$65.83	\$67.79	\$69.83	\$71.24	\$72.66	\$74.11	\$75.59	\$77.10
Lead Physical Therapist	SI	Nivel 1	\$66.29	\$68.27	\$70.32	\$72.43	\$74.61	\$76.84	\$78.38	\$79.94	\$81.54	\$83.17	\$84.83

TÉCNICOS DE SERVICIO - AÑO 2.5 (18 meses después de la ratificación)		PASOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Administrative Assistant		Nivel 3	\$27.41	\$28.24	\$29.08	\$29.96	\$30.85	\$31.79	\$32.42	\$33.06	\$33.72	\$34.42	\$35.10
Anesthesia Technician	SI	Nivel 3	\$30.15	\$31.05	\$31.99	\$32.95	\$33.94	\$34.95	\$35.66	\$36.38	\$37.08	\$37.83	\$38.59
Associate Distribution Technician		Nivel 3	\$25.68	\$26.18	\$26.70	\$27.23	\$27.77	\$28.32	\$28.68	\$29.03	\$29.40	\$29.76	\$30.14
Associate Laboratory Assistant	SI	Nivel 2	\$26.00	\$26.53	\$27.05	\$27.60	\$28.15	\$28.71	\$29.06	\$29.43	\$29.80	\$30.18	\$30.56
Associate Patient Services Specialist		Nivel 3	\$25.83	\$26.36	\$26.89	\$27.43	\$27.99	\$28.55	\$28.91	\$29.27	\$29.64	\$30.00	\$30.37
Associate Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$42.74	\$44.04	\$45.36	\$46.69	\$48.13	\$49.58	\$50.55	\$51.58	\$52.58	\$53.66	\$54.72
Associate Sterile Processing Technician	SI	Nivel 3	\$25.83	\$26.36	\$26.89	\$27.43	\$27.99	\$28.55	\$28.91	\$29.27	\$29.64	\$30.00	\$30.37
Associate Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$32.88	\$33.88	\$34.90	\$35.95	\$37.01	\$38.13	\$38.90	\$39.67	\$40.47	\$41.28	\$42.10
Associate Ultrasound Technologist	SI	Nivel 1	\$47.62	\$49.05	\$50.52	\$52.04	\$53.60	\$55.19	\$56.31	\$57.44	\$58.59	\$59.76	\$60.94
Business Coordinator		Nivel 3	\$30.15	\$31.05	\$31.99	\$32.95	\$33.94	\$34.95	\$35.66	\$36.38	\$37.08	\$37.83	\$38.59

TÉCNICOS DE SERVICIO - AÑO 2.5 (18 meses después de la ratificación)		PASOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Cancer Registry Assistant		Nivel 3	\$26.00	\$26.53	\$27.05	\$27.60	\$28.15	\$28.71	\$29.06	\$29.43	\$29.80	\$30.18	\$30.56
Cardiovascular Technologist	SI	Nivel 1	\$53.10	\$54.69	\$56.34	\$58.03	\$59.77	\$61.55	\$62.78	\$64.05	\$65.32	\$66.64	\$67.96
Central Supply Distribution Technician		Nivel 3	\$30.15	\$31.05	\$31.99	\$32.95	\$33.94	\$34.95	\$35.66	\$36.38	\$37.08	\$37.83	\$38.59
Clinic Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$51.05	\$52.57	\$54.17	\$55.80	\$57.46	\$59.18	\$60.37	\$61.58	\$62.78	\$64.06	\$65.37
Clinical Care Coordinator		Nivel 3	\$26.00	\$26.53	\$27.05	\$27.60	\$28.15	\$28.71	\$29.06	\$29.43	\$29.80	\$30.18	\$30.56
Cook		Nivel 3	\$25.68	\$26.18	\$26.70	\$27.23	\$27.77	\$28.32	\$28.68	\$29.03	\$29.40	\$29.76	\$30.14
CT Technologist	SI	Nivel 1	\$53.10	\$54.69	\$56.34	\$58.03	\$59.77	\$61.55	\$62.78	\$64.05	\$65.32	\$66.64	\$67.96
Echocardiograph Technologist	SI	Nivel 1	\$51.05	\$52.57	\$54.17	\$55.80	\$57.46	\$59.18	\$60.37	\$61.58	\$62.78	\$64.06	\$65.37
EKG Technician		Nivel 3	\$25.89	\$26.41	\$26.95	\$27.48	\$28.04	\$28.60	\$28.96	\$29.33	\$29.69	\$30.07	\$30.44
Emergency Technician	SI	Nivel 2	\$26.07	\$26.83	\$27.63	\$28.45	\$29.32	\$30.18	\$30.80	\$31.41	\$32.04	\$32.69	\$33.33
Endoscopic Technician	SI	Nivel 1	\$30.15	\$31.05	\$31.99	\$32.95	\$33.94	\$34.95	\$35.66	\$36.38	\$37.08	\$37.83	\$38.59
Environmental Services Technician		Nivel 3	\$25.68	\$26.18	\$26.70	\$27.23	\$27.77	\$28.32	\$28.68	\$29.03	\$29.40	\$29.76	\$30.14
Food Service Attendant		Nivel 3	\$25.45	\$25.96	\$26.48	\$27.01	\$27.55	\$28.11	\$28.46	\$28.82	\$29.18	\$29.54	\$29.90
Health Data Analyst		Nivel 3	\$25.73	\$26.24	\$26.77	\$27.30	\$27.84	\$28.40	\$28.74	\$29.10	\$29.46	\$29.83	\$30.21
Laboratory Assistant	SI	Nivel 2	\$27.41	\$28.24	\$29.08	\$29.96	\$30.85	\$31.79	\$32.42	\$33.06	\$33.72	\$34.42	\$35.10
Laboratory Technical Assistant	SI	Nivel 2	\$30.15	\$31.05	\$31.99	\$32.95	\$33.94	\$34.95	\$35.66	\$36.38	\$37.08	\$37.83	\$38.59
Lead Anesthesia Technician		Nivel 3	\$31.51	\$32.45	\$33.47	\$34.45	\$35.48	\$36.53	\$37.28	\$38.00	\$38.79	\$39.53	\$40.32
Lead Cardiovascular Technologist	SI	Nivel 1	\$56.53	\$58.24	\$59.97	\$61.79	\$63.62	\$65.54	\$66.84	\$68.17	\$69.54	\$70.95	\$72.39
Lead Cook		Nivel 3	\$25.83	\$26.36	\$26.89	\$27.43	\$27.99	\$28.55	\$28.91	\$29.27	\$29.64	\$30.00	\$30.37
Lead Distribution Technician		Nivel 3	\$25.78	\$26.30	\$26.83	\$27.38	\$27.91	\$28.47	\$28.83	\$29.19	\$29.55	\$29.91	\$30.29
Lead Echocardiograph Technologist		Nivel 1	\$56.53	\$58.24	\$59.97	\$61.79	\$63.62	\$65.54	\$66.84	\$68.17	\$69.54	\$70.95	\$72.39
Lead Environmental Services Technician		Nivel 3	\$25.68	\$26.18	\$26.70	\$27.23	\$27.77	\$28.32	\$28.68	\$29.03	\$29.40	\$29.76	\$30.14
Lead Laboratory Assistant	SI	Nivel 2	\$30.15	\$31.05	\$31.99	\$32.95	\$33.94	\$34.95	\$35.66	\$36.38	\$37.08	\$37.83	\$38.59
Lead Mammography Technologist	SI	Nivel 1	\$56.53	\$58.24	\$59.97	\$61.79	\$63.62	\$65.54	\$66.84	\$68.17	\$69.54	\$70.95	\$72.39
Lead MRI Technologist	SI	Nivel 1	\$62.03	\$63.88	\$65.78	\$67.75	\$69.79	\$71.90	\$73.31	\$74.80	\$76.29	\$77.82	\$79.38
Lead Nuclear Medicine Technologist		Nivel 1	\$62.03	\$63.88	\$65.78	\$67.75	\$69.79	\$71.90	\$73.31	\$74.80	\$76.29	\$77.82	\$79.38
Lead Patient Services Specialist		Nivel 3	\$26.07	\$26.83	\$27.63	\$28.45	\$29.32	\$30.18	\$30.80	\$31.41	\$32.04	\$32.69	\$33.33
Lead Pharmacy Buyer		Nivel 2	\$40.76	\$41.98	\$43.24	\$44.55	\$45.89	\$47.26	\$48.23	\$49.18	\$50.16	\$51.18	\$52.20
Lead Radiation Therapist			\$62.69	\$64.60	\$66.50	\$68.50	\$70.57	\$72.69	\$74.12	\$75.62	\$77.14	\$78.68	\$80.24
Lead Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$62.03	\$63.88	\$65.78	\$67.75	\$69.79	\$71.90	\$73.31	\$74.80	\$76.29	\$77.82	\$79.38
Lead Respiratory Care Practitioner	SI	Nivel 1	\$53.10	\$54.69	\$56.34	\$58.03	\$59.77	\$61.55	\$62.78	\$64.05	\$65.32	\$66.64	\$67.96
Lead Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$44.08	\$45.38	\$46.74	\$48.16	\$49.60	\$51.10	\$52.09	\$53.15	\$54.21	\$55.29	\$56.40
Lead Ultrasound Technologist	SI	Nivel 1	\$62.03	\$63.88	\$65.78	\$67.75	\$69.79	\$71.90	\$73.31	\$74.80	\$76.29	\$77.82	\$79.38

TÉCNICOS DE SERVICIO - AÑO 2.5 (18 meses después de la ratificación)		PASOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Lift Technician	SI	Nivel 3	\$25.61	\$26.13	\$26.64	\$27.18	\$27.72	\$28.27	\$28.62	\$28.98	\$29.39	\$29.71	\$30.09
Linen Representative		Nivel 3	\$25.45	\$25.96	\$26.48	\$27.01	\$27.55	\$28.11	\$28.46	\$28.82	\$29.18	\$29.54	\$29.90
LPN LVN	SI	Nivel 1	\$32.88	\$33.88	\$34.90	\$35.95	\$37.01	\$38.13	\$38.90	\$39.67	\$40.47	\$41.28	\$42.10
Mammography Assistant		Nivel 3	\$25.73	\$26.24	\$26.77	\$27.30	\$27.84	\$28.40	\$28.74	\$29.10	\$29.46	\$29.83	\$30.21
Mammography Technologist			\$51.05	\$52.57	\$54.17	\$55.80	\$57.46	\$59.18	\$60.37	\$61.58	\$62.78	\$64.06	\$65.37
Medical Office Representative		Nivel 3	\$25.73	\$26.24	\$26.77	\$27.30	\$27.84	\$28.40	\$28.74	\$29.10	\$29.46	\$29.83	\$30.21
Medical Transcriptionist		Nivel 3	\$27.41	\$28.24	\$29.08	\$29.96	\$30.85	\$31.79	\$32.42	\$33.06	\$33.72	\$34.42	\$35.10
MRI Technologist	SI	Nivel 1	\$53.10	\$54.69	\$56.34	\$58.03	\$59.77	\$61.55	\$62.78	\$64.05	\$65.32	\$66.64	\$67.96
Nuclear Medicine Technologist		Nivel 1	\$56.53	\$58.24	\$59.97	\$61.79	\$63.62	\$65.54	\$66.84	\$68.17	\$69.54	\$70.95	\$72.39
Nursing Assistant	SI	Nivel 3	\$25.61	\$26.13	\$26.64	\$27.18	\$27.72	\$28.27	\$28.62	\$28.98	\$29.39	\$29.71	\$30.09
Nutrition Attendant		Nivel 3	\$25.68	\$26.18	\$26.70	\$27.23	\$27.77	\$28.32	\$28.68	\$29.03	\$29.40	\$29.76	\$30.14
Operating Room Assistant		Nivel 3	\$25.68	\$26.18	\$26.70	\$27.23	\$27.77	\$28.32	\$28.68	\$29.03	\$29.40	\$29.76	\$30.14
Patient Care Coordinator			\$26.00	\$26.53	\$27.05	\$27.60	\$28.15	\$28.71	\$29.06	\$29.43	\$29.80	\$30.18	\$30.56
Patient Care Technician	SI	Nivel 3	\$25.83	\$26.36	\$26.89	\$27.43	\$27.99	\$28.55	\$28.91	\$29.27	\$29.64	\$30.00	\$30.37
Patient Financial Counselor		Nivel 3	\$25.89	\$26.41	\$26.95	\$27.48	\$28.04	\$28.60	\$28.96	\$29.33	\$29.69	\$30.07	\$30.44
Patient Scheduler		Nivel 3	\$25.78	\$26.30	\$26.83	\$27.38	\$27.91	\$28.47	\$28.83	\$29.19	\$29.55	\$29.91	\$30.29
Patient Services Specialist		Nivel 3	\$25.78	\$26.30	\$26.83	\$27.38	\$27.91	\$28.47	\$28.83	\$29.19	\$29.55	\$29.91	\$30.29
Patient Transporter	SI	Nivel 3	\$25.56	\$26.08	\$26.59	\$27.12	\$27.66	\$28.22	\$28.57	\$28.93	\$29.29	\$29.66	\$30.02
PBX Operator		Nivel 3	\$25.78	\$26.30	\$26.83	\$27.38	\$27.91	\$28.47	\$28.83	\$29.19	\$29.55	\$29.91	\$30.29
Pharmacy Buyer	SI	Nivel 2	\$32.88	\$33.88	\$34.90	\$35.95	\$37.01	\$38.13	\$38.90	\$39.67	\$40.47	\$41.28	\$42.10
Pharmacy Technician	SI	Nivel 2	\$31.51	\$32.45	\$33.47	\$34.45	\$35.48	\$36.53	\$37.28	\$38.00	\$38.79	\$39.53	\$40.32
Physical Therapy Assistant	SI	Nivel 3	\$36.80	\$37.91	\$39.04	\$40.22	\$41.41	\$42.66	\$43.53	\$44.38	\$45.27	\$46.17	\$47.08
Polysomnographer		Nivel 1	\$40.76	\$41.98	\$43.24	\$44.55	\$45.89	\$47.26	\$48.23	\$49.18	\$50.16	\$51.18	\$52.20
Procedural Scheduler		Nivel 3	\$30.15	\$31.05	\$31.99	\$32.95	\$33.94	\$34.95	\$35.66	\$36.38	\$37.08	\$37.83	\$38.59
Procedural Scheduler (NCSC)		#N/A	\$26.00	\$26.53	\$27.05	\$27.60	\$28.15	\$28.71	\$29.06	\$29.43	\$29.80	\$30.18	\$30.56
Radiation Therapist		Nivel 1	\$56.53	\$58.24	\$59.97	\$61.79	\$63.62	\$65.54	\$66.84	\$68.17	\$69.54	\$70.95	\$72.39
Radiation Therapy Assistant		Nivel 2	\$25.78	\$26.30	\$26.83	\$27.38	\$27.91	\$28.47	\$28.83	\$29.19	\$29.55	\$29.91	\$30.29
Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$51.05	\$52.57	\$54.17	\$55.80	\$57.46	\$59.18	\$60.37	\$61.58	\$62.78	\$64.06	\$65.37
Rehabilitation Aide	SI	Nivel 3	\$25.56	\$26.08	\$26.59	\$27.12	\$27.66	\$28.22	\$28.57	\$28.93	\$29.29	\$29.66	\$30.02
Respiratory Care Practitioner	SI	Nivel 1	\$51.05	\$52.57	\$54.17	\$55.80	\$57.46	\$59.18	\$60.37	\$61.58	\$62.78	\$64.06	\$65.37
Senior Environmental Services Technician		Nivel 3	\$25.56	\$26.08	\$26.59	\$27.12	\$27.66	\$28.22	\$28.57	\$28.93	\$29.29	\$29.66	\$30.02
Senior Secretary		Nivel 3	\$25.83	\$26.36	\$26.89	\$27.43	\$27.99	\$28.55	\$28.91	\$29.27	\$29.64	\$30.00	\$30.37

TÉCNICOS DE SERVICIO - AÑO 2.5 (18 meses después de la ratificación)		PASOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Senior Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$40.99	\$42.21	\$43.46	\$44.77	\$46.11	\$47.49	\$48.44	\$49.42	\$50.42	\$51.39	\$52.43
Sterile Processing Technician	SI	Nivel 3	\$26.00	\$26.53	\$27.05	\$27.60	\$28.15	\$28.71	\$29.06	\$29.43	\$29.80	\$30.18	\$30.56
Surgery Scheduler		Nivel 3	\$30.15	\$31.05	\$31.99	\$32.95	\$33.94	\$34.95	\$35.66	\$36.38	\$37.08	\$37.83	\$38.59
Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$36.80	\$37.91	\$39.04	\$40.22	\$41.41	\$42.66	\$43.53	\$44.38	\$45.27	\$46.17	\$47.08
Telemetry Technician	SI	Nivel 3	\$25.83	\$26.36	\$26.89	\$27.43	\$27.99	\$28.55	\$28.91	\$29.27	\$29.64	\$30.00	\$30.37
Transportation Specialist		Nivel 3	\$25.68	\$26.18	\$26.70	\$27.23	\$27.77	\$28.32	\$28.68	\$29.03	\$29.40	\$29.76	\$30.14
Ultrasound Technologist	SI	Nivel 1	\$53.10	\$54.69	\$56.34	\$58.03	\$59.77	\$61.55	\$62.78	\$64.05	\$65.32	\$66.64	\$67.96
Unit Coordinator	SI	Nivel 3	\$25.73	\$26.24	\$26.77	\$27.30	\$27.84	\$28.40	\$28.74	\$29.10	\$29.46	\$29.83	\$30.21
Unit Coordinator Only for CG in 10006136 - Emergency Svc Dept	SI	Nivel 3	\$25.89	\$26.41	\$26.95	\$27.48	\$28.04	\$28.60	\$28.96	\$29.33	\$29.69	\$30.07	\$30.44
Wound Care Technician			\$26.07	\$26.83	\$27.63	\$28.45	\$29.32	\$30.18	\$30.80	\$31.41	\$32.04	\$32.69	\$33.33

PROFESIONALES - AÑO 2.5 (18 meses después de la ratificación)		PASOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Care Integration Coordinator		Nivel 1	\$28.57	\$29.43	\$30.31	\$31.21	\$32.16	\$33.13	\$33.78	\$34.47	\$35.17	\$35.85	\$36.58
Dietitian	SI	Nivel 1	\$44.55	\$45.89	\$47.26	\$48.69	\$50.14	\$51.66	\$52.69	\$53.75	\$54.82	\$55.92	\$57.04
Social Worker MSW	SI	Nivel 1	\$44.55	\$45.89	\$47.26	\$48.69	\$50.14	\$51.66	\$52.69	\$53.75	\$54.82	\$55.92	\$57.04
Lead Dietitian	SI	Nivel 1	\$49.63	\$51.13	\$52.64	\$54.23	\$55.86	\$57.54	\$58.69	\$59.86	\$61.06	\$62.28	\$63.52
Social Work Coordinator		Nivel 1	\$49.63	\$51.13	\$52.64	\$54.23	\$55.86	\$57.54	\$58.69	\$59.86	\$61.06	\$62.28	\$63.52
Care Manager LCSW	SI	Nivel 1	\$53.21	\$54.79	\$56.44	\$58.13	\$59.87	\$61.67	\$62.91	\$64.18	\$65.46	\$66.77	\$68.10
Clinical Patient Navigator		Nivel 1	\$58.91	\$60.67	\$62.49	\$64.36	\$66.30	\$68.30	\$69.66	\$71.04	\$72.46	\$73.92	\$75.39
Occupational Therapist	SI	Nivel 1	\$58.91	\$60.67	\$62.49	\$64.36	\$66.30	\$68.30	\$69.66	\$71.04	\$72.46	\$73.92	\$75.39
Speech Language Pathologist	SI	Nivel 1	\$58.91	\$60.67	\$62.49	\$64.36	\$66.30	\$68.30	\$69.66	\$71.04	\$72.46	\$73.92	\$75.39
Physical Therapist	SI	Nivel 1	\$61.75	\$63.60	\$65.51	\$67.48	\$69.48	\$71.58	\$73.02	\$74.48	\$75.96	\$77.48	\$79.03
Senior Occupational Therapist	SI	Nivel 1	\$61.75	\$63.60	\$65.51	\$67.48	\$69.48	\$71.58	\$73.02	\$74.48	\$75.96	\$77.48	\$79.03
Senior Speech Language Pathologist	SI	Nivel 1	\$61.75	\$63.60	\$65.51	\$67.48	\$69.48	\$71.58	\$73.02	\$74.48	\$75.96	\$77.48	\$79.03
Lead Physical Therapist	SI	Nivel 1	\$67.95	\$69.98	\$72.08	\$74.24	\$76.48	\$78.76	\$80.34	\$81.94	\$83.58	\$85.25	\$86.95

## APÉNDICE H – TABLAS SALARIALES (AÑO TRES)

TÉCNICOS DE SERVICIO - AÑO 3		PASOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Administrative Assistant		Nivel 3	\$28.10	\$28.95	\$29.81	\$30.71	\$31.62	\$32.58	\$33.23	\$33.89	\$34.56	\$35.28	\$35.98
Anesthesia Technician	SI	Nivel 3	\$30.90	\$31.83	\$32.79	\$33.77	\$34.79	\$35.82	\$36.55	\$37.29	\$38.01	\$38.78	\$39.55
Associate Distribution Technician		Nivel 3	\$26.32	\$26.83	\$27.37	\$27.91	\$28.46	\$29.03	\$29.40	\$29.76	\$30.14	\$30.50	\$30.89
Associate Laboratory Assistant	SI	Nivel 2	\$26.65	\$27.19	\$27.73	\$28.29	\$28.85	\$29.43	\$29.79	\$30.17	\$30.55	\$30.93	\$31.32
Associate Patient Services Specialist		Nivel 3	\$26.48	\$27.02	\$27.56	\$28.12	\$28.69	\$29.26	\$29.63	\$30.00	\$30.38	\$30.75	\$31.13
Associate Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$43.81	\$45.14	\$46.49	\$47.86	\$49.33	\$50.82	\$51.81	\$52.87	\$53.89	\$55.00	\$56.09
Associate Sterile Processing Technician	SI	Nivel 3	\$26.48	\$27.02	\$27.56	\$28.12	\$28.69	\$29.26	\$29.63	\$30.00	\$30.38	\$30.75	\$31.13
Associate Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$33.70	\$34.73	\$35.77	\$36.85	\$37.94	\$39.08	\$39.87	\$40.66	\$41.48	\$42.31	\$43.15
Associate Ultrasound Technologist	SI	Nivel 1	\$48.81	\$50.28	\$51.78	\$53.34	\$54.94	\$56.57	\$57.72	\$58.88	\$60.05	\$61.25	\$62.46
Business Coordinator		Nivel 3	\$30.90	\$31.83	\$32.79	\$33.77	\$34.79	\$35.82	\$36.55	\$37.29	\$38.01	\$38.78	\$39.55
Cancer Registry Assistant		Nivel 3	\$26.65	\$27.19	\$27.73	\$28.29	\$28.85	\$29.43	\$29.79	\$30.17	\$30.55	\$30.93	\$31.32
Cardiovascular Technologist	SI	Nivel 1	\$54.43	\$56.06	\$57.75	\$59.48	\$61.26	\$63.09	\$64.35	\$65.65	\$66.95	\$68.31	\$69.66
Central Supply Distribution Technician		Nivel 3	\$30.90	\$31.83	\$32.79	\$33.77	\$34.79	\$35.82	\$36.55	\$37.29	\$38.01	\$38.78	\$39.55
Clinic Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$52.33	\$53.88	\$55.52	\$57.20	\$58.90	\$60.66	\$61.88	\$63.12	\$64.35	\$65.66	\$67.00
Clinical Care Coordinator		Nivel 3	\$26.65	\$27.19	\$27.73	\$28.29	\$28.85	\$29.43	\$29.79	\$30.17	\$30.55	\$30.93	\$31.32
Cook		Nivel 3	\$26.32	\$26.83	\$27.37	\$27.91	\$28.46	\$29.03	\$29.40	\$29.76	\$30.14	\$30.50	\$30.89
CT Technologist	SI	Nivel 1	\$54.43	\$56.06	\$57.75	\$59.48	\$61.26	\$63.09	\$64.35	\$65.65	\$66.95	\$68.31	\$69.66
Echocardiograph Technologist	SI	Nivel 1	\$52.33	\$53.88	\$55.52	\$57.20	\$58.90	\$60.66	\$61.88	\$63.12	\$64.35	\$65.66	\$67.00
EKG Technician		Nivel 3	\$26.54	\$27.07	\$27.62	\$28.17	\$28.74	\$29.32	\$29.68	\$30.06	\$30.43	\$30.82	\$31.20
Emergency Technician	SI	Nivel 2	\$26.72	\$27.50	\$28.32	\$29.16	\$30.05	\$30.93	\$31.57	\$32.20	\$32.84	\$33.51	\$34.16
Endoscopic Technician	SI	Nivel 1	\$30.90	\$31.83	\$32.79	\$33.77	\$34.79	\$35.82	\$36.55	\$37.29	\$38.01	\$38.78	\$39.55
Environmental Services Technician		Nivel 3	\$26.32	\$26.83	\$27.37	\$27.91	\$28.46	\$29.03	\$29.40	\$29.76	\$30.14	\$30.50	\$30.89
Food Service Attendant		Nivel 3	\$26.09	\$26.61	\$27.14	\$27.69	\$28.24	\$28.81	\$29.17	\$29.54	\$29.91	\$30.28	\$30.65
Health Data Analyst		Nivel 3	\$26.37	\$26.90	\$27.44	\$27.98	\$28.54	\$29.11	\$29.46	\$29.83	\$30.20	\$30.58	\$30.97
Laboratory Assistant	SI	Nivel 2	\$28.10	\$28.95	\$29.81	\$30.71	\$31.62	\$32.58	\$33.23	\$33.89	\$34.56	\$35.28	\$35.98
Laboratory Technical Assistant	SI	Nivel 2	\$30.90	\$31.83	\$32.79	\$33.77	\$34.79	\$35.82	\$36.55	\$37.29	\$38.01	\$38.78	\$39.55
Lead Anesthesia Technician		Nivel 3	\$32.30	\$33.26	\$34.31	\$35.31	\$36.37	\$37.44	\$38.21	\$38.95	\$39.76	\$40.52	\$41.33

TÉCNICOS DE SERVICIO - AÑO 3		PASOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Lead Cardiovascular Technologist	SI	Nivel 1	\$57.94	\$59.70	\$61.47	\$63.33	\$65.21	\$67.18	\$68.51	\$69.87	\$71.28	\$72.72	\$74.20
Lead Cook		Nivel 3	\$26.48	\$27.02	\$27.56	\$28.12	\$28.69	\$29.26	\$29.63	\$30.00	\$30.38	\$30.75	\$31.13
Lead Distribution Technician		Nivel 3	\$26.42	\$26.96	\$27.50	\$28.06	\$28.61	\$29.18	\$29.55	\$29.92	\$30.29	\$30.66	\$31.05
Lead Echocardiograph Technologist		Nivel 1	\$57.94	\$59.70	\$61.47	\$63.33	\$65.21	\$67.18	\$68.51	\$69.87	\$71.28	\$72.72	\$74.20
Lead Environmental Services Technician		Nivel 3	\$26.32	\$26.83	\$27.37	\$27.91	\$28.46	\$29.03	\$29.40	\$29.76	\$30.14	\$30.50	\$30.89
Lead Laboratory Assistant	SI	Nivel 2	\$30.90	\$31.83	\$32.79	\$33.77	\$34.79	\$35.82	\$36.55	\$37.29	\$38.01	\$38.78	\$39.55
Lead Mammography Technologist	SI	Nivel 1	\$57.94	\$59.70	\$61.47	\$63.33	\$65.21	\$67.18	\$68.51	\$69.87	\$71.28	\$72.72	\$74.20
Lead MRI Technologist	SI	Nivel 1	\$63.58	\$65.48	\$67.42	\$69.44	\$71.53	\$73.70	\$75.14	\$76.67	\$78.20	\$79.77	\$81.36
Lead Nuclear Medicine Technologist		Nivel 1	\$63.58	\$65.48	\$67.42	\$69.44	\$71.53	\$73.70	\$75.14	\$76.67	\$78.20	\$79.77	\$81.36
Lead Patient Services Specialist		Nivel 3	\$26.72	\$27.50	\$28.32	\$29.16	\$30.05	\$30.93	\$31.57	\$32.20	\$32.84	\$33.51	\$34.16
Lead Pharmacy Buyer		Nivel 2	\$41.78	\$43.03	\$44.32	\$45.66	\$47.04	\$48.44	\$49.44	\$50.41	\$51.41	\$52.46	\$53.51
Lead Radiation Therapist			\$64.26	\$66.22	\$68.16	\$70.21	\$72.33	\$74.51	\$75.97	\$77.51	\$79.07	\$80.65	\$82.25
Lead Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$63.58	\$65.48	\$67.42	\$69.44	\$71.53	\$73.70	\$75.14	\$76.67	\$78.20	\$79.77	\$81.36
Lead Respiratory Care Practitioner	SI	Nivel 1	\$54.43	\$56.06	\$57.75	\$59.48	\$61.26	\$63.09	\$64.35	\$65.65	\$66.95	\$68.31	\$69.66
Lead Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$45.18	\$46.51	\$47.91	\$49.36	\$50.84	\$52.38	\$53.39	\$54.48	\$55.57	\$56.67	\$57.81
Lead Ultrasound Technologist	SI	Nivel 1	\$63.58	\$65.48	\$67.42	\$69.44	\$71.53	\$73.70	\$75.14	\$76.67	\$78.20	\$79.77	\$81.36
Lift Technician	SI	Nivel 3	\$26.25	\$26.78	\$27.31	\$27.86	\$28.41	\$28.98	\$29.34	\$29.70	\$30.12	\$30.45	\$30.84
Linen Representative		Nivel 3	\$26.09	\$26.61	\$27.14	\$27.69	\$28.24	\$28.81	\$29.17	\$29.54	\$29.91	\$30.28	\$30.65
LPN LVN	SI	Nivel 1	\$33.70	\$34.73	\$35.77	\$36.85	\$37.94	\$39.08	\$39.87	\$40.66	\$41.48	\$42.31	\$43.15
Mammography Assistant		Nivel 3	\$26.37	\$26.90	\$27.44	\$27.98	\$28.54	\$29.11	\$29.46	\$29.83	\$30.20	\$30.58	\$30.97
Mammography Technologist			\$52.33	\$53.88	\$55.52	\$57.20	\$58.90	\$60.66	\$61.88	\$63.12	\$64.35	\$65.66	\$67.00
Medical Office Representative		Nivel 3	\$26.37	\$26.90	\$27.44	\$27.98	\$28.54	\$29.11	\$29.46	\$29.83	\$30.20	\$30.58	\$30.97
Medical Transcriptionist		Nivel 3	\$28.10	\$28.95	\$29.81	\$30.71	\$31.62	\$32.58	\$33.23	\$33.89	\$34.56	\$35.28	\$35.98
MRI Technologist	SI	Nivel 1	\$54.43	\$56.06	\$57.75	\$59.48	\$61.26	\$63.09	\$64.35	\$65.65	\$66.95	\$68.31	\$69.66
Nuclear Medicine Technologist		Nivel 1	\$57.94	\$59.70	\$61.47	\$63.33	\$65.21	\$67.18	\$68.51	\$69.87	\$71.28	\$72.72	\$74.20
Nursing Assistant	SI	Nivel 3	\$26.25	\$26.78	\$27.31	\$27.86	\$28.41	\$28.98	\$29.34	\$29.70	\$30.12	\$30.45	\$30.84
Nutrition Attendant		Nivel 3	\$26.32	\$26.83	\$27.37	\$27.91	\$28.46	\$29.03	\$29.40	\$29.76	\$30.14	\$30.50	\$30.89
Operating Room Assistant		Nivel 3	\$26.32	\$26.83	\$27.37	\$27.91	\$28.46	\$29.03	\$29.40	\$29.76	\$30.14	\$30.50	\$30.89
Patient Care Coordinator			\$26.65	\$27.19	\$27.73	\$28.29	\$28.85	\$29.43	\$29.79	\$30.17	\$30.55	\$30.93	\$31.32
Patient Care Technician	SI	Nivel 3	\$26.48	\$27.02	\$27.56	\$28.12	\$28.69	\$29.26	\$29.63	\$30.00	\$30.38	\$30.75	\$31.13
Patient Financial Counselor		Nivel 3	\$26.54	\$27.07	\$27.62	\$28.17	\$28.74	\$29.32	\$29.68	\$30.06	\$30.43	\$30.82	\$31.20
Patient Scheduler		Nivel 3	\$26.42	\$26.96	\$27.50	\$28.06	\$28.61	\$29.18	\$29.55	\$29.92	\$30.29	\$30.66	\$31.05
Patient Services Specialist		Nivel 3	\$26.42	\$26.96	\$27.50	\$28.06	\$28.61	\$29.18	\$29.55	\$29.92	\$30.29	\$30.66	\$31.05
Patient Transporter	SI	Nivel 3	\$26.20	\$26.73	\$27.25	\$27.80	\$28.35	\$28.93	\$29.28	\$29.65	\$30.02	\$30.40	\$30.77

TÉCNICOS DE SERVICIO - AÑO 3		PASOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
PBX Operator		Nivel 3	\$26.42	\$26.96	\$27.50	\$28.06	\$28.61	\$29.18	\$29.55	\$29.92	\$30.29	\$30.66	\$31.05
Pharmacy Buyer	SI	Nivel 2	\$33.70	\$34.73	\$35.77	\$36.85	\$37.94	\$39.08	\$39.87	\$40.66	\$41.48	\$42.31	\$43.15
Pharmacy Technician	SI	Nivel 2	\$32.30	\$33.26	\$34.31	\$35.31	\$36.37	\$37.44	\$38.21	\$38.95	\$39.76	\$40.52	\$41.33
Physical Therapy Assistant	SI	Nivel 3	\$37.72	\$38.86	\$40.02	\$41.23	\$42.45	\$43.73	\$44.62	\$45.49	\$46.40	\$47.32	\$48.26
Polysomnographer		Nivel 1	\$41.78	\$43.03	\$44.32	\$45.66	\$47.04	\$48.44	\$49.44	\$50.41	\$51.41	\$52.46	\$53.51
Procedural Scheduler		Nivel 3	\$30.90	\$31.83	\$32.79	\$33.77	\$34.79	\$35.82	\$36.55	\$37.29	\$38.01	\$38.78	\$39.55
Procedural Scheduler (NCSC)		#N/A	\$26.65	\$27.19	\$27.73	\$28.29	\$28.85	\$29.43	\$29.79	\$30.17	\$30.55	\$30.93	\$31.32
Radiation Therapist		Nivel 1	\$57.94	\$59.70	\$61.47	\$63.33	\$65.21	\$67.18	\$68.51	\$69.87	\$71.28	\$72.72	\$74.20
Radiation Therapy Assistant		Nivel 2	\$26.42	\$26.96	\$27.50	\$28.06	\$28.61	\$29.18	\$29.55	\$29.92	\$30.29	\$30.66	\$31.05
Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$52.33	\$53.88	\$55.52	\$57.20	\$58.90	\$60.66	\$61.88	\$63.12	\$64.35	\$65.66	\$67.00
Rehabilitation Aide	SI	Nivel 3	\$26.20	\$26.73	\$27.25	\$27.80	\$28.35	\$28.93	\$29.28	\$29.65	\$30.02	\$30.40	\$30.77
Respiratory Care Practitioner	SI	Nivel 1	\$52.33	\$53.88	\$55.52	\$57.20	\$58.90	\$60.66	\$61.88	\$63.12	\$64.35	\$65.66	\$67.00
Senior Environmental Services Technician		Nivel 3	\$26.20	\$26.73	\$27.25	\$27.80	\$28.35	\$28.93	\$29.28	\$29.65	\$30.02	\$30.40	\$30.77
Senior Secretary		Nivel 3	\$26.48	\$27.02	\$27.56	\$28.12	\$28.69	\$29.26	\$29.63	\$30.00	\$30.38	\$30.75	\$31.13
Senior Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$42.01	\$43.27	\$44.55	\$45.89	\$47.26	\$48.68	\$49.65	\$50.66	\$51.68	\$52.67	\$53.74
Sterile Processing Technician	SI	Nivel 3	\$26.65	\$27.19	\$27.73	\$28.29	\$28.85	\$29.43	\$29.79	\$30.17	\$30.55	\$30.93	\$31.32
Surgery Scheduler		Nivel 3	\$30.90	\$31.83	\$32.79	\$33.77	\$34.79	\$35.82	\$36.55	\$37.29	\$38.01	\$38.78	\$39.55
Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$37.72	\$38.86	\$40.02	\$41.23	\$42.45	\$43.73	\$44.62	\$45.49	\$46.40	\$47.32	\$48.26
Telemetry Technician	SI	Nivel 3	\$26.48	\$27.02	\$27.56	\$28.12	\$28.69	\$29.26	\$29.63	\$30.00	\$30.38	\$30.75	\$31.13
Transportation Specialist		Nivel 3	\$26.32	\$26.83	\$27.37	\$27.91	\$28.46	\$29.03	\$29.40	\$29.76	\$30.14	\$30.50	\$30.89
Ultrasound Technologist	SI	Nivel 1	\$54.43	\$56.06	\$57.75	\$59.48	\$61.26	\$63.09	\$64.35	\$65.65	\$66.95	\$68.31	\$69.66
Unit Coordinator	SI	Nivel 3	\$26.37	\$26.90	\$27.44	\$27.98	\$28.54	\$29.11	\$29.46	\$29.83	\$30.20	\$30.58	\$30.97
Unit Coordinator Only for CG in 10006136 - Emergency Svc Dept	SI	Nivel 3	\$26.54	\$27.07	\$27.62	\$28.17	\$28.74	\$29.32	\$29.68	\$30.06	\$30.43	\$30.82	\$31.20
Wound Care Technician			\$26.72	\$27.50	\$28.32	\$29.16	\$30.05	\$30.93	\$31.57	\$32.20	\$32.84	\$33.51	\$34.16

PROFESIONALES - AÑO 3		PASOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Care Integration Coordinator		Nivel 1	\$29.28	\$30.17	\$31.07	\$31.99	\$32.96	\$33.96	\$34.62	\$35.33	\$36.05	\$36.75	\$37.49
Dietitian	SI	Nivel 1	\$45.66	\$47.04	\$48.44	\$49.91	\$51.39	\$52.95	\$54.01	\$55.09	\$56.19	\$57.32	\$58.47
Social Worker MSW	SI	Nivel 1	\$45.66	\$47.04	\$48.44	\$49.91	\$51.39	\$52.95	\$54.01	\$55.09	\$56.19	\$57.32	\$58.47
Lead Dietitian	SI	Nivel 1	\$50.87	\$52.41	\$53.96	\$55.59	\$57.26	\$58.98	\$60.16	\$61.36	\$62.59	\$63.84	\$65.11
Social Work Coordinator		Nivel 1	\$50.87	\$52.41	\$53.96	\$55.59	\$57.26	\$58.98	\$60.16	\$61.36	\$62.59	\$63.84	\$65.11
Care Manager LCSW	SI	Nivel 1	\$54.54	\$56.16	\$57.85	\$59.58	\$61.37	\$63.21	\$64.48	\$65.78	\$67.10	\$68.44	\$69.80
Clinical Patient Navigator		Nivel 1	\$60.38	\$62.19	\$64.05	\$65.97	\$67.96	\$70.01	\$71.40	\$72.82	\$74.27	\$75.77	\$77.27
Occupational Therapist	SI	Nivel 1	\$60.38	\$62.19	\$64.05	\$65.97	\$67.96	\$70.01	\$71.40	\$72.82	\$74.27	\$75.77	\$77.27
Speech Language Pathologist	SI	Nivel 1	\$60.38	\$62.19	\$64.05	\$65.97	\$67.96	\$70.01	\$71.40	\$72.82	\$74.27	\$75.77	\$77.27
Physical Therapist	SI	Nivel 1	\$63.29	\$65.19	\$67.15	\$69.17	\$71.22	\$73.37	\$74.85	\$76.34	\$77.86	\$79.42	\$81.01
Senior Occupational Therapist	SI	Nivel 1	\$63.29	\$65.19	\$67.15	\$69.17	\$71.22	\$73.37	\$74.85	\$76.34	\$77.86	\$79.42	\$81.01
Senior Speech Language Pathologist	SI	Nivel 1	\$63.29	\$65.19	\$67.15	\$69.17	\$71.22	\$73.37	\$74.85	\$76.34	\$77.86	\$79.42	\$81.01
Lead Physical Therapist	SI	Nivel 1	\$69.65	\$71.73	\$73.88	\$76.10	\$78.39	\$80.73	\$82.35	\$83.99	\$85.67	\$87.38	\$89.12

TÉCNICOS DE SERVICIO - AÑO 3.5 (30 después de la ratificación)		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Administrative Assistant		Nivel 3	\$28.66	\$29.53	\$30.41	\$31.32	\$32.25	\$33.23	\$33.89	\$34.57	\$35.25	\$35.99	\$36.70
Anesthesia Technician	SI	Nivel 3	\$31.52	\$32.47	\$33.45	\$34.45	\$35.49	\$36.54	\$37.28	\$38.04	\$38.77	\$39.56	\$40.34
Associate Distribution Technician		Nivel 3	\$26.85	\$27.37	\$27.92	\$28.47	\$29.03	\$29.61	\$29.99	\$30.36	\$30.74	\$31.11	\$31.51
Associate Laboratory Assistant	SI	Nivel 2	\$27.18	\$27.73	\$28.28	\$28.86	\$29.43	\$30.02	\$30.39	\$30.77	\$31.16	\$31.55	\$31.95
Associate Patient Services Specialist		Nivel 3	\$27.01	\$27.56	\$28.11	\$28.68	\$29.26	\$29.85	\$30.22	\$30.60	\$30.99	\$31.37	\$31.75
Associate Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$44.69	\$46.04	\$47.42	\$48.82	\$50.32	\$51.84	\$52.85	\$53.93	\$54.97	\$56.10	\$57.21
Associate Sterile Processing Technician	SI	Nivel 3	\$27.01	\$27.56	\$28.11	\$28.68	\$29.26	\$29.85	\$30.22	\$30.60	\$30.99	\$31.37	\$31.75
Associate Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$34.37	\$35.42	\$36.49	\$37.59	\$38.70	\$39.86	\$40.67	\$41.47	\$42.31	\$43.16	\$44.01
Associate Ultrasound Technologist	SI	Nivel 1	\$49.79	\$51.29	\$52.82	\$54.41	\$56.04	\$57.70	\$58.87	\$60.06	\$61.25	\$62.48	\$63.71
Business Coordinator		Nivel 3	\$31.52	\$32.47	\$33.45	\$34.45	\$35.49	\$36.54	\$37.28	\$38.04	\$38.77	\$39.56	\$40.34
Cancer Registry Assistant		Nivel 3	\$27.18	\$27.73	\$28.28	\$28.86	\$29.43	\$30.02	\$30.39	\$30.77	\$31.16	\$31.55	\$31.95
Cardiovascular Technologist	SI	Nivel 1	\$55.52	\$57.18	\$58.91	\$60.67	\$62.49	\$64.35	\$65.64	\$66.96	\$68.29	\$69.68	\$71.05
Central Supply Distribution Technician		Nivel 3	\$31.52	\$32.47	\$33.45	\$34.45	\$35.49	\$36.54	\$37.28	\$38.04	\$38.77	\$39.56	\$40.34

TÉCNICOS DE SERVICIO - AÑO 3.5 (30 después de la ratificación)		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Clinic Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$53.38	\$54.96	\$56.63	\$58.34	\$60.08	\$61.87	\$63.12	\$64.38	\$65.64	\$66.97	\$68.34
Clinical Care Coordinator		Nivel 3	\$27.18	\$27.73	\$28.28	\$28.86	\$29.43	\$30.02	\$30.39	\$30.77	\$31.16	\$31.55	\$31.95
Cook		Nivel 3	\$26.85	\$27.37	\$27.92	\$28.47	\$29.03	\$29.61	\$29.99	\$30.36	\$30.74	\$31.11	\$31.51
CT Technologist	SI	Nivel 1	\$55.52	\$57.18	\$58.91	\$60.67	\$62.49	\$64.35	\$65.64	\$66.96	\$68.29	\$69.68	\$71.05
Echocardiograph Technologist	SI	Nivel 1	\$53.38	\$54.96	\$56.63	\$58.34	\$60.08	\$61.87	\$63.12	\$64.38	\$65.64	\$66.97	\$68.34
EKG Technician		Nivel 3	\$27.07	\$27.61	\$28.17	\$28.73	\$29.31	\$29.91	\$30.27	\$30.66	\$31.04	\$31.44	\$31.82
Emergency Technician	SI	Nivel 2	\$27.25	\$28.05	\$28.89	\$29.74	\$30.65	\$31.55	\$32.20	\$32.84	\$33.50	\$34.18	\$34.84
Endoscopic Technician	SI	Nivel 1	\$31.52	\$32.47	\$33.45	\$34.45	\$35.49	\$36.54	\$37.28	\$38.04	\$38.77	\$39.56	\$40.34
Environmental Services Technician		Nivel 3	\$26.85	\$27.37	\$27.92	\$28.47	\$29.03	\$29.61	\$29.99	\$30.36	\$30.74	\$31.11	\$31.51
Food Service Attendant		Nivel 3	\$26.61	\$27.14	\$27.68	\$28.24	\$28.80	\$29.39	\$29.75	\$30.13	\$30.51	\$30.89	\$31.26
Health Data Analyst		Nivel 3	\$26.90	\$27.44	\$27.99	\$28.54	\$29.11	\$29.69	\$30.05	\$30.43	\$30.80	\$31.19	\$31.59
Laboratory Assistant	SI	Nivel 2	\$28.66	\$29.53	\$30.41	\$31.32	\$32.25	\$33.23	\$33.89	\$34.57	\$35.25	\$35.99	\$36.70
Laboratory Technical Assistant	SI	Nivel 2	\$31.52	\$32.47	\$33.45	\$34.45	\$35.49	\$36.54	\$37.28	\$38.04	\$38.77	\$39.56	\$40.34
Lead Anesthesia Technician		Nivel 3	\$32.95	\$33.93	\$35.00	\$36.02	\$37.10	\$38.19	\$38.97	\$39.73	\$40.56	\$41.33	\$42.16
Lead Cardiovascular Technologist	SI	Nivel 1	\$59.10	\$60.89	\$62.70	\$64.60	\$66.51	\$68.52	\$69.88	\$71.27	\$72.71	\$74.17	\$75.68
Lead Cook		Nivel 3	\$27.01	\$27.56	\$28.11	\$28.68	\$29.26	\$29.85	\$30.22	\$30.60	\$30.99	\$31.37	\$31.75
Lead Distribution Technician		Nivel 3	\$26.95	\$27.50	\$28.05	\$28.62	\$29.18	\$29.76	\$30.14	\$30.52	\$30.90	\$31.27	\$31.67
Lead Echocardiograph Technologist		Nivel 1	\$59.10	\$60.89	\$62.70	\$64.60	\$66.51	\$68.52	\$69.88	\$71.27	\$72.71	\$74.17	\$75.68
Lead Environmental Services Technician		Nivel 3	\$26.85	\$27.37	\$27.92	\$28.47	\$29.03	\$29.61	\$29.99	\$30.36	\$30.74	\$31.11	\$31.51
Lead Laboratory Assistant	SI	Nivel 2	\$31.52	\$32.47	\$33.45	\$34.45	\$35.49	\$36.54	\$37.28	\$38.04	\$38.77	\$39.56	\$40.34
Lead Mammography Technologist	SI	Nivel 1	\$59.10	\$60.89	\$62.70	\$64.60	\$66.51	\$68.52	\$69.88	\$71.27	\$72.71	\$74.17	\$75.68
Lead MRI Technologist	SI	Nivel 1	\$64.85	\$66.79	\$68.77	\$70.83	\$72.96	\$75.17	\$76.64	\$78.20	\$79.76	\$81.37	\$82.99
Lead Nuclear Medicine Technologist		Nivel 1	\$64.85	\$66.79	\$68.77	\$70.83	\$72.96	\$75.17	\$76.64	\$78.20	\$79.76	\$81.37	\$82.99
Lead Patient Services Specialist		Nivel 3	\$27.25	\$28.05	\$28.89	\$29.74	\$30.65	\$31.55	\$32.20	\$32.84	\$33.50	\$34.18	\$34.84
Lead Pharmacy Buyer		Nivel 2	\$42.62	\$43.89	\$45.21	\$46.57	\$47.98	\$49.41	\$50.43	\$51.42	\$52.44	\$53.51	\$54.58
Lead Radiation Therapist			\$65.55	\$67.54	\$69.52	\$71.61	\$73.78	\$76.00	\$77.49	\$79.06	\$80.65	\$82.26	\$83.90
Lead Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$64.85	\$66.79	\$68.77	\$70.83	\$72.96	\$75.17	\$76.64	\$78.20	\$79.76	\$81.37	\$82.99
Lead Respiratory Care Practitioner	SI	Nivel 1	\$55.52	\$57.18	\$58.91	\$60.67	\$62.49	\$64.35	\$65.64	\$66.96	\$68.29	\$69.68	\$71.05
Lead Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$46.08	\$47.44	\$48.87	\$50.35	\$51.86	\$53.43	\$54.46	\$55.57	\$56.68	\$57.80	\$58.97
Lead Ultrasound Technologist	SI	Nivel 1	\$64.85	\$66.79	\$68.77	\$70.83	\$72.96	\$75.17	\$76.64	\$78.20	\$79.76	\$81.37	\$82.99
Lift Technician	SI	Nivel 3	\$26.78	\$27.32	\$27.86	\$28.42	\$28.98	\$29.56	\$29.93	\$30.29	\$30.72	\$31.06	\$31.46
Linen Representative		Nivel 3	\$26.61	\$27.14	\$27.68	\$28.24	\$28.80	\$29.39	\$29.75	\$30.13	\$30.51	\$30.89	\$31.26
LPN LVN	SI	Nivel 1	\$34.37	\$35.42	\$36.49	\$37.59	\$38.70	\$39.86	\$40.67	\$41.47	\$42.31	\$43.16	\$44.01
Mammography Assistant		Nivel 3	\$26.90	\$27.44	\$27.99	\$28.54	\$29.11	\$29.69	\$30.05	\$30.43	\$30.80	\$31.19	\$31.59
Mammography Technologist			\$53.38	\$54.96	\$56.63	\$58.34	\$60.08	\$61.87	\$63.12	\$64.38	\$65.64	\$66.97	\$68.34

TÉCNICOS DE SERVICIO - AÑO 3.5 (30 después de la ratificación)		Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel											
Medical Office Representative		Nivel 3	\$26.90	\$27.44	\$27.99	\$28.54	\$29.11	\$29.69	\$30.05	\$30.43	\$30.80	\$31.19	\$31.59
Medical Transcriptionist		Nivel 3	\$28.66	\$29.53	\$30.41	\$31.32	\$32.25	\$33.23	\$33.89	\$34.57	\$35.25	\$35.99	\$36.70
MRI Technologist	SI	Nivel 1	\$55.52	\$57.18	\$58.91	\$60.67	\$62.49	\$64.35	\$65.64	\$66.96	\$68.29	\$69.68	\$71.05
Nuclear Medicine Technologist		Nivel 1	\$59.10	\$60.89	\$62.70	\$64.60	\$66.51	\$68.52	\$69.88	\$71.27	\$72.71	\$74.17	\$75.68
Nursing Assistant	SI	Nivel 3	\$26.78	\$27.32	\$27.86	\$28.42	\$28.98	\$29.56	\$29.93	\$30.29	\$30.72	\$31.06	\$31.46
Nutrition Attendant		Nivel 3	\$26.85	\$27.37	\$27.92	\$28.47	\$29.03	\$29.61	\$29.99	\$30.36	\$30.74	\$31.11	\$31.51
Operating Room Assistant		Nivel 3	\$26.85	\$27.37	\$27.92	\$28.47	\$29.03	\$29.61	\$29.99	\$30.36	\$30.74	\$31.11	\$31.51
Patient Care Coordinator			\$27.18	\$27.73	\$28.28	\$28.86	\$29.43	\$30.02	\$30.39	\$30.77	\$31.16	\$31.55	\$31.95
Patient Care Technician	SI	Nivel 3	\$27.01	\$27.56	\$28.11	\$28.68	\$29.26	\$29.85	\$30.22	\$30.60	\$30.99	\$31.37	\$31.75
Patient Financial Counselor		Nivel 3	\$27.07	\$27.61	\$28.17	\$28.73	\$29.31	\$29.91	\$30.27	\$30.66	\$31.04	\$31.44	\$31.82
Patient Scheduler		Nivel 3	\$26.95	\$27.50	\$28.05	\$28.62	\$29.18	\$29.76	\$30.14	\$30.52	\$30.90	\$31.27	\$31.67
Patient Services Specialist		Nivel 3	\$26.95	\$27.50	\$28.05	\$28.62	\$29.18	\$29.76	\$30.14	\$30.52	\$30.90	\$31.27	\$31.67
Patient Transporter	SI	Nivel 3	\$26.72	\$27.26	\$27.80	\$28.36	\$28.92	\$29.51	\$29.87	\$30.24	\$30.62	\$31.01	\$31.39
PBX Operator		Nivel 3	\$26.95	\$27.50	\$28.05	\$28.62	\$29.18	\$29.76	\$30.14	\$30.52	\$30.90	\$31.27	\$31.67
Pharmacy Buyer	SI	Nivel 2	\$34.37	\$35.42	\$36.49	\$37.59	\$38.70	\$39.86	\$40.67	\$41.47	\$42.31	\$43.16	\$44.01
Pharmacy Technician	SI	Nivel 2	\$32.95	\$33.93	\$35.00	\$36.02	\$37.10	\$38.19	\$38.97	\$39.73	\$40.56	\$41.33	\$42.16
Physical Therapy Assistant	SI	Nivel 3	\$38.47	\$39.64	\$40.82	\$42.05	\$43.30	\$44.60	\$45.51	\$46.40	\$47.33	\$48.27	\$49.23
Polysomnographer		Nivel 1	\$42.62	\$43.89	\$45.21	\$46.57	\$47.98	\$49.41	\$50.43	\$51.42	\$52.44	\$53.51	\$54.58
Procedural Scheduler		Nivel 3	\$31.52	\$32.47	\$33.45	\$34.45	\$35.49	\$36.54	\$37.28	\$38.04	\$38.77	\$39.56	\$40.34
Procedural Scheduler (NCSC)		#N/A	\$27.18	\$27.73	\$28.28	\$28.86	\$29.43	\$30.02	\$30.39	\$30.77	\$31.16	\$31.55	\$31.95
Radiation Therapist		Nivel 1	\$59.10	\$60.89	\$62.70	\$64.60	\$66.51	\$68.52	\$69.88	\$71.27	\$72.71	\$74.17	\$75.68
Radiation Therapy Assistant		Nivel 2	\$26.95	\$27.50	\$28.05	\$28.62	\$29.18	\$29.76	\$30.14	\$30.52	\$30.90	\$31.27	\$31.67
Radiology Technologist	SI	Nivel 1	\$53.38	\$54.96	\$56.63	\$58.34	\$60.08	\$61.87	\$63.12	\$64.38	\$65.64	\$66.97	\$68.34
Rehabilitation Aide	SI	Nivel 3	\$26.72	\$27.26	\$27.80	\$28.36	\$28.92	\$29.51	\$29.87	\$30.24	\$30.62	\$31.01	\$31.39
Respiratory Care Practitioner	SI	Nivel 1	\$53.38	\$54.96	\$56.63	\$58.34	\$60.08	\$61.87	\$63.12	\$64.38	\$65.64	\$66.97	\$68.34
Senior Environmental Services Technician		Nivel 3	\$26.72	\$27.26	\$27.80	\$28.36	\$28.92	\$29.51	\$29.87	\$30.24	\$30.62	\$31.01	\$31.39
Senior Secretary		Nivel 3	\$27.01	\$27.56	\$28.11	\$28.68	\$29.26	\$29.85	\$30.22	\$30.60	\$30.99	\$31.37	\$31.75
Senior Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$42.85	\$44.14	\$45.44	\$46.81	\$48.21	\$49.65	\$50.64	\$51.67	\$52.71	\$53.72	\$54.81
Sterile Processing Technician	SI	Nivel 3	\$27.18	\$27.73	\$28.28	\$28.86	\$29.43	\$30.02	\$30.39	\$30.77	\$31.16	\$31.55	\$31.95
Surgery Scheduler		Nivel 3	\$31.52	\$32.47	\$33.45	\$34.45	\$35.49	\$36.54	\$37.28	\$38.04	\$38.77	\$39.56	\$40.34
Surgical Technician	SI	Nivel 1	\$38.47	\$39.64	\$40.82	\$42.05	\$43.30	\$44.60	\$45.51	\$46.40	\$47.33	\$48.27	\$49.23
Telemetry Technician	SI	Nivel 3	\$27.01	\$27.56	\$28.11	\$28.68	\$29.26	\$29.85	\$30.22	\$30.60	\$30.99	\$31.37	\$31.75
Transportation Specialist		Nivel 3	\$26.85	\$27.37	\$27.92	\$28.47	\$29.03	\$29.61	\$29.99	\$30.36	\$30.74	\$31.11	\$31.51
Ultrasound Technologist	SI	Nivel 1	\$55.52	\$57.18	\$58.91	\$60.67	\$62.49	\$64.35	\$65.64	\$66.96	\$68.29	\$69.68	\$71.05

TÉCNICOS DE SERVICIO - AÑO 3.5 (30 después de la ratificación)			Años de Experiencia		0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+		
Unit Coordinator	SI	Nivel 3	\$26.90	\$27.44	\$27.99	\$28.54	\$29.11	\$29.69	\$30.05	\$30.43	\$30.80	\$31.19	\$31.59		
Unit Coordinator Only for CG in 10006136 - Emergency Svc Dept	SI	Nivel 3	\$27.07	\$27.61	\$28.17	\$28.73	\$29.31	\$29.91	\$30.27	\$30.66	\$31.04	\$31.44	\$31.82		
Wound Care Technician			\$27.25	\$28.05	\$28.89	\$29.74	\$30.65	\$31.55	\$32.20	\$32.84	\$33.50	\$34.18	\$34.84		

PROFESIONALES - AÑO 3.5 (30 meses después de la ratificación)			PASOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Puesto Laboral	EPES 75%	Nivel	Años de Experiencia	0	1	2	3	4	5	6	10	15	20	25+
Care Integration Coordinator		Nivel 1		\$29.87	\$30.77	\$31.69	\$32.63	\$33.62	\$34.64	\$35.31	\$36.04	\$36.77	\$37.49	\$38.24
Dietitian	SI	Nivel 1		\$46.57	\$47.98	\$49.41	\$50.91	\$52.42	\$54.01	\$55.09	\$56.19	\$57.31	\$58.47	\$59.64
Social Worker MSW	SI	Nivel 1		\$46.57	\$47.98	\$49.41	\$50.91	\$52.42	\$54.01	\$55.09	\$56.19	\$57.31	\$58.47	\$59.64
Lead Dietitian	SI	Nivel 1		\$51.89	\$53.46	\$55.04	\$56.70	\$58.41	\$60.16	\$61.36	\$62.59	\$63.84	\$65.12	\$66.41
Social Work Coordinator		Nivel 1		\$51.89	\$53.46	\$55.04	\$56.70	\$58.41	\$60.16	\$61.36	\$62.59	\$63.84	\$65.12	\$66.41
Care Manager LCSW	SI	Nivel 1		\$55.63	\$57.28	\$59.01	\$60.77	\$62.60	\$64.47	\$65.77	\$67.10	\$68.44	\$69.81	\$71.20
Clinical Patient Navigator		Nivel 1		\$61.59	\$63.43	\$65.33	\$67.29	\$69.32	\$71.41	\$72.83	\$74.28	\$75.76	\$77.29	\$78.82
Occupational Therapist	SI	Nivel 1		\$61.59	\$63.43	\$65.33	\$67.29	\$69.32	\$71.41	\$72.83	\$74.28	\$75.76	\$77.29	\$78.82
Speech Language Pathologist	SI	Nivel 1		\$61.59	\$63.43	\$65.33	\$67.29	\$69.32	\$71.41	\$72.83	\$74.28	\$75.76	\$77.29	\$78.82
Physical Therapist	SI	Nivel 1		\$64.56	\$66.49	\$68.49	\$70.55	\$72.64	\$74.84	\$76.35	\$77.87	\$79.42	\$81.01	\$82.63
Senior Occupational Therapist	SI	Nivel 1		\$64.56	\$66.49	\$68.49	\$70.55	\$72.64	\$74.84	\$76.35	\$77.87	\$79.42	\$81.01	\$82.63
Senior Speech Language Pathologist	SI	Nivel 1		\$64.56	\$66.49	\$68.49	\$70.55	\$72.64	\$74.84	\$76.35	\$77.87	\$79.42	\$81.01	\$82.63
Lead Physical Therapist	SI	Nivel 1		\$71.04	\$73.16	\$75.36	\$77.62	\$79.96	\$82.34	\$84.00	\$85.67	\$87.38	\$89.13	\$90.90

## APÉNDICE I – TABLA DE CORRESPONDENCIA DE PUESTOS

PUESTO LABORAL ACTUAL	GRADO	PUESTO LABORAL PRE-CONVERSIÓN
Food Service Attendant	1	Food Service Worker
Linen Representative	1	EVS / Linen Room Worker
Patient Transporter	2	Patient Transporter
Rehabilitation Aide	2	PT/Rehab Aide
Senior Environmental Services Technician	2	EVS Floor Tech
Lift Technician	3	Lift Tech Technician
Nursing Assistant	3	Nursing Assistant
Associate Distribution Technician	4	Distribution Clerk I
Cook	4	Cook
Environmental Services Technician	4	Environmental Services Representative
Lead Environmental Services Technician	4	Lead Environmental Services Worker
Nutrition Attendant	4	Diet Aide
Operating Room Assistant	4	Eve/OR Aide
Transportation Specialist	4	Transportation Specialist
Health Data Analyst	5	Health Data Analyst
Mammography Assistant	5	ClicalTech/Asst Mammo
Medical Office Representative	5	Clinical DI Clerical Spcl
Unit Coordinator (Non-ED)	5	Unit Clerk/Tech Assistant-NUHW
Patient Information Specialist	5	Patient Info Specialist
Diagnostic Imaging Assistant	6	Radiologic Assistant
Lead Distribution Technician	6	Lead Stockperson
Patient Admissions Counselor	6	Admissions Counselor
Patient Scheduler	6	DI Authorizaion/Schd Spc
Patient Services Specialist	6	Patient Access Representative
PBX Operator	6	PBX Operator/Receptionist
Radiation Therapy Assistant	6	Radiation Therapy Assistant
Associate Patient Services Specialist	7	Associate Patient Access Representative
Associate Sterile Processing Technician	7	Sterile Processing Tech I
Lead Cook	7	Lead Cook
Patient Care Technician	7	Patient Care Technician I
Senior Secretary	7	Dept/Admin Secretary III
Telemetry Technician	7	Monitor Technician
Lead Clerical Assistant	7	Lead Clerical Worker

<b>PUESTO LABORAL ACTUAL</b>	<b>GRADO</b>	<b>PUESTO LABORAL PRE-CONVERSIÓN</b>
EKG Technician	8	EKG Stress Technician
EKG Technician	8	EKG Technician
Patient Financial Counselor	8	Financial Counselor
Unit Coordinator (ED)	8	Unit Tech/Coordinator
Associate Laboratory Assistant	9	Lab Assistant I
Cancer Registry Assistant	9	Cancer Registry Assistant
Clinical Care Coordinator	9	Outpatient Rehabilitation Coordinator
Lead Secretary	9	Lead Dept/Admin Secretary
Patient Care Coordinator	9	Radiology Coordinator
Procedural Scheduler (NCSC)	9	Procedural Scheduler (NCSC)
Senior Care Cart Technician	9	Senior Case Cart Technician
Sterile Processing Technician	9	GI Processing Tech
Associate Histotechnologist	10	Histology Tech I
Associate Operating Room Assistant	10	Peri-Operative Coordinator
Emergency Technician	10	Emergency Dept Tech II
Lead Patient Services Specialist	10	Lead Patient Access Representative
Obstetrics Technician	10	OB Technician
Administrative Assistant	11	Administrative Assistant – NE
Laboratory Assistant	11	Lab Assistant II
Medical Transcriptionist	11	Transcriptionist II
Anesthesia Technician	12	Anesthesia Tech
Business Coordinator	12	Business Coordinator
Central Supply Distribution Technician	12	Surgery Supply Coordinator
Central Supply Distribution Technician	12	Surgical Supply Coord
Endoscopic Technician	12	Endoscopy Tech
Laboratory Technical Assistant	12	Technical Lab Assistant
Lead Laboratory Assistant	12	Lead Lab Assistant
Non-Registered Polysomnographer	12	Polysomnography Tech - Cert Applicant
Procedural Scheduler	12	Procedural Scheduler
Surgery Scheduler	12	Surgical Services Coord
Lead Anesthesia Technician	13	Lead Anesthesia Tech
Pharmacy Technician	13	Pharmacy Technician
LPN LVN	14	Licensed Vocational Nurse
Pharmacy Buyer	14	Pharmacy Buyer
Associate Surgical Technician	14	Surgical Technologist
Physical Therapy Assistant	15	Physical Therapy Assist
Surgical Technician	15	Surgical Technologist II
Lead Pharmacy Buyer	16	Lead Pharmacy Buyer
Polysomnographer	16	Polysomnography Tech

<b>PUESTO LABORAL ACTUAL</b>	<b>GRADO</b>	<b>PUESTO LABORAL PRE-CONVERSIÓN</b>
Senior Surgical Technician	17	Surgical Technologist II
Associate Clinic Radiology Technologist	20	OIC Clinic Radiologic Tech I
Associate Radiology Technologist	20	Radiologic Technologist I
Lead Surgical Technician	21	Service Lead - Surg Tech I
Lead Surgical Technician	21	Service Lead - Surg Tech II
Associate Ultrasound Technologist	22	Ultrasound Technologist I
Clinic Radiology Technologist	23	OIC Clinic Radiologic Tech II
Echocardiograph Technologist	23	Echo Technologist
Mammography Technologist	23	Mammography Technologist
Radiology Technologist	23	Radiologic Technologist II
Respiratory Care Practitioner	23	Respiratory Care Practitioner
Cardiovascular Technologist	24	Cardiovascular Imaging Tech
CT Technologist	24	CT Technologist
Lead Respiratory Care Practitioner	24	Lead Respiratory Therapist
MRI Technologist	24	MRI Tech
Ultrasound Technologist	24	Ultrasound Technologist II
Lead Cardiovascular Technologist	25	Lead Cardiovascular Imaging Tech
Lead Echocardiograph Technologist	25	Lead Echo Technologist
Lead Mammography Technologist	25	Lead Mammography Technologist
Lead Radiology Technologist (Xray Only)	25	Lead Radiologic Technologist
Nuclear Medicine Technologist	25	Nuclear Medicine Technologist
Radiation Therapist	25	Radiation Therapist
Lead CT Technologist	28	Lead CT Technologist
Lead MRI Technologist	28	Lead MRI Technologist
Lead Nuclear Medicine Technologist	28	Lead Nuclear Med Tech
Lead Radiology Technologist	28	Lead Technologist
Lead Ultrasound Technologist	28	Clinic Lead Ultrasound Technologist
Lead Ultrasound Technologist	28	Lead Ultrasound Technologist
Senior Vascular Technologist	28	Senior Vascular Sonograph
Lead Radiation Therapist	29	Lead Radiation Therapist

## **APÉNDICE J – CARTA ADJUNTA – UNIDAD DE SERVICIO RESIDUAL – ST. JOSEPH EUREKA**

### **Alcance del Acuerdo**

Cualquier materia obligatoria, o el impacto relacionado con una materia obligatoria, que no esté contemplada en este acuerdo o en el Convenio Colectivo vigente, será objeto de negociación a petición de cualquiera de las partes. Las partes podrán acordar negociar cuestiones no obligatorias de mutuo acuerdo. Se aplicarán los términos y condiciones del Convenio Colectivo vigente, salvo lo dispuesto en este acuerdo complementario.

### **Salarios**

Los empleados serán ubicados en el nivel y escalón correspondientes, según se indica en la hoja de cálculo adjunta, con efecto a partir del inicio del próximo periodo de pago completo.

En caso de que un empleado perciba un salario superior al correspondiente a su categoría, se le aplicará la medida de “red-circling” (congelación salarial); es decir, no recibirá aumentos en su salario base hasta que la escala salarial supere su salario actual. Dichos empleados recibirán una bonificación única equivalente al aumento (ya sea por escalón o por ajuste al costo de vida) que habrían percibido de no aplicarse esta medida.

### **Reconocimiento**

De conformidad con la certificación de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB, por sus siglas en inglés) en el Caso N.º 20-RC-180700, el Hospital reconoce al Sindicato como el representante exclusivo para la negociación colectiva de todos los empleados contratados por el Hospital en las clasificaciones de puestos que aquí se detallan.

Administrative Asst – NE	Lead Cook – NU
Assoc Pat Access Rep	Lead Patient Access Rep
Business Coordinator – NE	OB Tech
Cancer Registry Asst	Patient Access Rep
EKG Stress Test Tech	Patient Care Tech I
EKG Tech	Procedural Scheduler
Environmental Svcs Rep	Radiologic Asst
Financial Counselor – NE	Scheduler
HIM Rep	Sr Case Cart Techn

### **Plan de protección contra lesiones laborales e incapacidad a corto plazo**

Todos los empleados de las categorías laborales cubiertas por este acuerdo quedarán incluidos en el plan del Empleador de cobertura por discapacidad a corto plazo y protección contra lesiones laborales, tal como se detalla en el memorando del Empleador del 9 de agosto de 2016.

### **Mantenimiento de Prácticas Anteriores**

El Hospital se compromete a cumplir con la legislación laboral en lo relativo al mantenimiento de las prácticas anteriores cuando esté vigente un convenio colectivo.

### **Recomendación Unánime de Ratificación**

El equipo negociador del sindicato, cuyos integrantes firman a continuación, recomienda por unanimidad a sus afiliados la ratificación de este contrato.

### **Asuntos Legales**

Por la presente, el Sindicato retira y desiste de todos los cargos pendientes por prácticas laborales desleales contra el Hospital, incluido el Cargo N.º 20-CA-252337 ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), y manifiesta además que las disposiciones de este acuerdo provisional integral proporcionan una solución plena y adecuada para las presuntas infracciones objeto de dichos cargos. El Sindicato acepta que la retirada de los cargos sea aprobada por la NLRB, dado que este acuerdo satisface plenamente los criterios establecidos en el caso *Independent Stave*. El Sindicato prestará plena colaboración para lograr la aprobación de la retirada de todos estos cargos y, por la presente, autoriza al Hospital a informar a la NLRB sobre dicha retirada.

Los Hospitales acuerdan someter a arbitraje definitivo y vinculante la queja pendiente presentada en nombre de Crystal Sanchez (queja por el despido de Crystal Sanchez) —surgida tras la expiración del acuerdo laboral entre las partes—, siempre que el Sindicato notifique su intención de someter dicha queja a arbitraje.

Los Hospitales se reservan, y no renuncian a, cualquier argumento de fondo o de procedimiento relacionado con dicha queja.

## **CARTA DE ENTENDIMIENTO #1**

**St. Joseph Hospital, Eureka y Redwood Memorial  
y el  
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud**

Durante la negociación del acuerdo laboral 2020-2024 entre las partes, St. Joseph Hospital (Eureka), Redwood Memorial Hospital y el National Union of Healthcare Workers (las "Partes") acordaron crear una nueva clasificación de puesto denominada Técnico en Radiología Líder (Lead Radiologic Technologist), con un nivel salarial inicial asignado de 25E. Las Partes acuerdan que ningún empleado asignado o reclasificado como Técnico en Radiología Líder al momento de la ratificación del contrato sufrirá una reducción en su salario base debido a dicha asignación o reclasificación; asimismo, su salario base quedará sujeto a la medida de protección salarial conocida como "red-circling" (mantenimiento del salario actual) hasta que el nivel de la escala salarial correspondiente al empleado supere su salario base existente.

### **RECONOCIDO Y ACORDADO:**

**St. Joseph Hospital, Eureka y Redwood  
Memorial**

**Sindicato Nacional de los Trabajadores de  
la Salud**



---

Amy Dinsmore  
Jefe de Recursos Humanos

Vanessa Coe

## **CARTA DE ENTENDIMIENTO #2**

### **St. Joseph, Eureka Hospital y Redwood Memorial Hospital y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud**

El último ciclo de negociación entre St. Joseph, Eureka Hospital y Redwood Memorial Hospital (los “Hospitales”) y el National Union of Healthcare Workers (el “Sindicato”) —denominados colectivamente las “Partes”— concluyó el 20 de abril de 2020 con la consecución de un acuerdo integral, el cual fue posteriormente ratificado por la mayoría de la unidad de negociación el 29 de abril de 2020. Tras la ratificación, mientras las Partes trabajaban para finalizar el nuevo Convenio Colectivo (el "CBA") vigente del 29/04/2020 al 30/04/2024, identificaron dos puntos sobre los que mantenían discrepancias. Para resolver dichas diferencias, las partes han acordado los siguientes términos:

1. Las partes acuerdan modificar la redacción del Artículo 22 del Convenio Colectivo de la siguiente manera:

Las horas de tiempo libre pagado (PTO) se acumulan: 1) sobre las horas trabajadas hasta un máximo de ochenta (80) horas en un periodo de pago; 2) mientras se hace uso del PTO; 3) en los días libres programados debido al censo del hospital; 4) al trabajar turnos adicionales remunerados o turnos de guardia solicitados con poca antelación (Cold Call).
2. Las partes reiteran su entendimiento de que, de conformidad con lo dispuesto expresamente en los Artículos 5 y 7 del Convenio Colectivo, la dirección conserva los siguientes derechos:
  - 5.2.i Establecer las cualificaciones, las descripciones de puesto y los estándares de desempeño, así como determinar los procesos de evaluación para todos los puestos cubiertos por el presente Acuerdo.
  - 5.2.n Establecer nuevas clasificaciones de puestos, así como modificar los requisitos y/o eliminar clasificaciones existentes.
  - 7.3 Si el Hospital modifica sustancialmente las cualificaciones y/o los requisitos (incluidos los prerrequisitos educativos adicionales) de un puesto cubierto por el presente Acuerdo, dicha descripción de puesto modificada deberá remitirse al Sindicato antes de su implementación. Si el Sindicato así lo solicita, las partes se reunirán y deliberarán sobre dichas modificaciones en un plazo de siete (7) días hábiles a partir de la notificación al Sindicato.
3. Asimismo, las Partes acuerdan que los Hospitales actuaron dentro de sus facultades conforme a los Artículos 5 y 7 al modificar la descripción del puesto del Equipo de Elevación (Lift Team), y que los Hospitales conservan la facultad discrecional de modificar las descripciones de los puestos, tal como se establece claramente en dichos artículos. Por la presente, el Sindicato retira sus objeciones a la versión de la descripción del puesto del Equipo de Elevación del 14 de septiembre de 2020 y no presentará ni tramitará quejas ni otras demandas derivadas de la nueva descripción del puesto.

La presente Carta de Entendimiento entrará en vigor una vez suscrita por las Partes y permanecerá plenamente vigente hasta el 30 de abril de 2024.

**ACKNOWLEDGED AND AGREED  
ST. JOSEPH, EUREKA HOSPITAL and  
REDWOOD MEMORIAL HOSPITAL**

*Amy Dinsmore*

Amy Dinsmore, CHRO

Dated: 9/23/2020

**NATIONAL UNION OF HEALTHCARE  
WORKERS**



Vanessa Coe

Dated: 10/5/2020

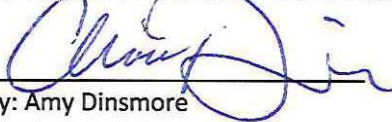
# MEMORANDO DE ACUERDO

El presente Memorando de Acuerdo (“Acuerdo”) se celebra entre St. Joseph Hospital Eureka y Redwood Memorial Hospital (el “Hospital”) y el National Union of Healthcare Workers (el “Sindicato”). En lo sucesivo, el Hospital y el Sindicato se denominarán colectivamente las “Partes”. Las Partes acuerdan lo siguiente:

1. Este Acuerdo constituirá la resolución plena, definitiva y completa de todas y cada una de las quejas relacionadas con el cálculo de la tarifa de pago por disponibilidad o guardia (On-Call/Standby Pay).
2. Las Partes acuerdan que este Acuerdo no constituirá un precedente que rija la conducta futura entre ellas, ni podrá citarse como precedente de ninguna forma ni para ningún fin, salvo para la ejecución del propio Acuerdo.
3. Al celebrar este Acuerdo, las Partes no reconocen haber infringido ningún convenio colectivo ni ninguna disposición de la legislación estatal o federal.
4. El aumento en el pago por disponibilidad entrará en vigor en un plazo de tres (3) períodos de pago a partir de la fecha de formalización definitiva de este Memorando de Acuerdo (MOU).
5. La vigencia de este Memorando de Acuerdo finalizará simultáneamente con la del convenio colectivo, el 29 de abril de 2024.
6. El Artículo 14.3, relativo al pago por disponibilidad o llamada de servicio (On-Call/Callback Pay), establece: “Todo empleado asignado a disponibilidad percibirá una tarifa de \$10.00 por hora”.
  - i. El Hospital acuerda aumentar temporalmente la remuneración por disponibilidad (guardia) a \$20.00 por hora durante el resto de la vigencia del actual convenio colectivo.
  - ii. Los Empleados que ocupan puestos elegibles que califican para realizar guardias y que efectivamente las realizan..
7. A cambio de la contraprestación antes mencionada, el Sindicato y los Empleados renuncian por la presente a cualquier queja legal, conocida o desconocida, contra el Hospital relacionada con el objeto de este Acuerdo. La renuncia general por parte del Sindicato y del Empleado incluye, entre otros, la renuncia a cualquier queja por salarios, salarios atrasados, penalizaciones, intereses, honorarios de abogados u otros daños y perjuicios. Asimismo, el Sindicato y el Empleado acuerdan abstenerse de interponer demandas, presentar quejas, formular cargos por prácticas laborales desleales, presentar quejas formales (agravios) o cualquier otra queja relacionada con el objeto de este Acuerdo.

ASI SE ACUERDA.

ON BEHALF OF ST. JOSEPH HOSPITAL EUREKA

  
By: Amy Dinsmore  
Chief HR Officer

11.4.22  
Date

EN REPRESENTACION DEL SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD

\_\_\_\_\_  
Por: Tyler Kissinger  
Organizador, Condado Humboldt

## MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO

Asignación de nivel salarial y reconocimiento de experiencia previa. El Empleador y el Sindicato están negociando actualmente una nueva escala salarial para la unidad de negociación de profesionales del Hospital St. Joseph Eureka. La asignación del nivel salarial y el reconocimiento de la experiencia previa del personal asistencial se determinarán según lo siguiente:

- a. Reconocimiento de Experiencia Anterior:
  - i. Todo el personal asistencial de la Unidad de Profesionales recién certificada en el Hospital St. Joseph Eureka, así como cualquier miembro del personal asistencial recién contratado que se incorpore a dicha unidad durante la vigencia de este Convenio Colectivo (CBA), recibirá pleno reconocimiento por su experiencia pertinente —según lo determine la dirección— al asignársele un nivel en la escala salarial. La experiencia pertinente puede incluir el desempeño de un puesto igual o comparable, la realización de funciones laborales similares o sustancialmente equivalentes, o contar con un nivel de formación o experiencia técnica similar o superior. Asimismo, la experiencia pertinente puede abarcar trabajos en puestos relacionados que requieran habilidades directamente transferibles a las funciones de la clasificación laboral que se esté evaluando.
  - ii. Definición de experiencia pertinente. La dirección facilitará al Sindicato una lista de los criterios estándar para definir la experiencia pertinente a más tardar el 1 de junio de 2025.
  - iii. Una vez que se hayan facilitado los criterios estándar al Sindicato, los cuidadores dispondrán de catorce (14) días para presentar a su gerente o supervisor un formulario de declaración solicitando una revisión de su nivel salarial asignado, junto con la documentación de respaldo para su evaluación por parte de la dirección. La dirección revisará la información suministrada y determinará el nivel salarial adecuado para cada cuidador, reflejando sus años de experiencia pertinente en una proporción de 1:1; asimismo, notificará por escrito al cuidador su decisión sobre el nivel asignado en un plazo de treinta (30) días a partir de la presentación del formulario.
- b. Si un empleado no está de acuerdo con el nivel salarial asignado, dispone de veintiún (21) días tras recibir la notificación correspondiente para solicitar su ubicación en un nivel superior, basándose en sus años de experiencia pertinente en puestos comparables. La dirección determinará si procede un ajuste al alza del nivel salarial para cada solicitud en un plazo de veintiún (21) días. La decisión de la dirección será definitiva y no estará sujeta a lo dispuesto en el artículo sobre quejas y arbitraje.
- c. En la medida en que la dirección determine que la tarifa salarial base de un cuidador no refleja sus años de experiencia pertinentes, dicho cuidador será ubicado en el nivel salarial (step) correspondiente según lo determine la dirección, de la siguiente manera:
  - i. En el tercer periodo de pago completo posterior a la determinación final de la dirección, el cuidador será ubicado en un nivel que no supere en más de tres escalones aquel nivel más cercano —pero no inferior— a su salario base por hora sujeto a la medida de protección salarial (red-circled).
  - ii. A partir del tercer periodo de pago completo posterior al primer aniversario de la ratificación del contrato, se ajustará al nivel correspondiente la ubicación de aquellos cuidadores que continúen situados por debajo del nivel de la escala salarial determinado por la dirección.

## CARTA DEL ACUERDO

La presente Carta de Acuerdo (el "Acuerdo"), con fecha del 18 de junio de 2025, se celebra entre Providence St. Joseph Eureka Hospital y Redwood Memorial Hospital (los "Empleadores") y el National Union of Healthcare Workers (el "Sindicato") con respecto a su acuerdo para ajustar las escalas salariales del personal asistencial que se indica a continuación, cuyos puestos corresponden al Grado 9, niveles 7 a 10.

### Términos y condiciones:

#### 1. Trabajadores Afectados:

Ministerio	Nombrel del Trabajador	Puesto Laboral	Grado	Paso
St. Joseph Hospital Eureka	Chinn, Michele Rose	Associate Laboratory Assistant	9	7
St. Joseph Hospital Eureka	Xiong, Xe	Sterile Processing Technician	9	7
St. Joseph Hospital Eureka	Henderson, Rachel	Clinical Care Coordinator	9	7
Redwood Memorial Hospital	Frits, Corinne Melony	Associate Laboratory Assistant	9	7
St. Joseph Hospital Eureka	Anaya, Heidi	Patient Care Coordinator	9	7
St. Joseph Hospital Eureka	Harper, Brooke Loran	Associate Laboratory Assistant	9	7
St. Joseph Hospital Eureka	Kennedy, Grace Lynn	Clinical Care Coordinator	9	7
St. Joseph Hospital Eureka	Hill, Ali	Clinical Care Coordinator	9	7
St. Joseph Hospital Eureka	Tinseth-Velasco, Sky	Sterile Processing Technician	9	7
St. Joseph Hospital Eureka	von Floto, Jessi	Sterile Processing Technician	9	8
Redwood Memorial Hospital	Carroll, Stacy M	Clinical Care Coordinator	9	8
St. Joseph Hospital Eureka	Espitia Camacho, Oliver	Sterile Processing Technician	9	8
St. Joseph Hospital Eureka	Chilton, Jessica Louise	Clinical Care Coordinator	9	8
St. Joseph Hospital Eureka	Wilson, Jennifer Annette	Patient Care Coordinator	9	8
St. Joseph Hospital Eureka	Belcher, Luta RainD	Associate Laboratory Assistant	9	8
St. Joseph Hospital Eureka	Kustikova, Irina	Clinical Care Coordinator	9	8
St. Joseph Hospital Eureka	Fintel, Adriana Rae	Clinical Care Coordinator	9	8
St. Joseph Hospital Eureka	Waters, Melinda	Associate Laboratory Assistant	9	8
St. Joseph Hospital Eureka	Alber, Julie A	Sterile Processing Technician	9	9
St. Joseph Hospital Eureka	Ramos, Silvia	Sterile Processing Technician	9	9
St. Joseph Hospital Eureka	Hubbard, Mathew Edward	Sterile Processing Technician	9	9
St. Joseph Hospital Eureka	Hansen, Janet M	Sterile Processing Technician	9	10
St. Joseph Hospital Eureka	Fouad, Dana O	Associate Laboratory Assistant	9	10
St. Joseph Hospital Eureka	Boyd, Joleen A	Patient Care Coordinator	9	10
St. Joseph Hospital Eureka	Hooven, Jennifer M	Cancer Registry Assistant	9	10

#### 2. Ajuste Salarial:

- A partir del tercer periodo de pago completo posterior a la ratificación, los cuidadores que figuran en la tabla anterior pasarán a percibir una tarifa salarial un 2.75% superior a su tarifa salarial base actual.
- Dichos cuidadores quedarán sujetos a una tarifa congelada (red-circled) en el nivel ajustado hasta que avancen al siguiente escalón o hasta que entre en vigor el aumento salarial general del 2.50% previsto para los seis meses.