



**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**

**Santa Rosa Memorial Hospital**

**13 de junio de 2025 - 16 de diciembre de 2028**

## TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO 1 – ACUERDO .....	1
ARTÍCULO 2 – RECONOCIMIENTO .....	1
ARTÍCULO 3 – DERECHOS DE LA GERENCIA .....	2
ARTÍCULO 4 – ACTUALIZACIONES DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN .....	2
ARTÍCULO 5 – EMPLEOS NUEVOS O MODIFICADOS .....	2
ARTÍCULO 6 – REPRESENTANTES SINDICALES QUE NO SON EMPLEADOS.....	3
ARTÍCULO 7 – DELEGADOS SINDICALES.....	4
ARTÍCULO 8 – MEMBRESÍA SINDICAL Y CONTRIBUCIÓN DE COPE .....	5
ARTÍCULO 9 – CATEGORÍAS DE EMPLEADOS.....	7
ARTÍCULO 10 – ORIENTACIÓN DE NUEVOS EMPLEADOS .....	8
ARTÍCULO 11 – PERIODO DE PRUEBA.....	8
ARTÍCULO 12 – COMPENSACIÓN.....	9
ARTÍCULO 13 – HORARIOS.....	15
ARTÍCULO 14 – HORAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA .....	20
ARTÍCULO 15 – ASIGNACIÓN DE HORAS DE TRABAJO ADICIONALES .....	23
ARTÍCULO 16 – REASIGNACIÓN (FLOATING).....	24
ARTÍCULO 17 – SEÑORÍA .....	24
ARTÍCULO 18 – LLENADO DE VACANTES.....	25
ARTÍCULO 19 – REDUCCIÓN DE HORAS (ROH).....	27
ARTÍCULO 20 – CESE TEMPORAL (LAYOFF).....	29
ARTÍCULO 21 – PROGRAMA DE SALUD Y BIENESTAR .....	31
ARTÍCULO 22 – TIEMPO LIBRE PAGADO (PTO).....	31
ARTÍCULO 23 – JUBILACIÓN.....	33
ARTÍCULO 24 – PERMISOS DE AUSENCIA .....	34
ARTÍCULO 25 – OPORTUNIDADES EDUCATIVAS .....	36
ARTÍCULO 26 – TABLÓN DE ANUNCIOS .....	37
ARTÍCULO 27 – SUBCONTRATACIÓN.....	37
ARTÍCULO 28 – DISCIPLINA Y DESPIDO .....	38
ARTÍCULO 29 – ARCHIVOS PERSONALES DEL EMPLEADO.....	39
ARTÍCULO 30 – QUEJAS Y ARBITRAJE .....	40
ARTÍCULO 31 – NO DISCRIMINACIÓN.....	43

ARTÍCULO 32 – SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL .....	43
ARTÍCULO 33 – EXÁMENES MÉDICOS.....	43
ARTÍCULO 34 – COMITÉ ASESOR PATRONO LABORAL.....	44
ARTÍCULO 35 – CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA.....	45
ARTÍCULO 36 – SUCESIÓN .....	45
ARTÍCULO 37 – HUELGAS Y CIERRAS PATRONALES.....	45
ARTÍCULO 38 – VIGENCIA DEL ACUERDO.....	46
CARTA ADJUNTA I – EMPLEADOS RPT-2.....	49
CARTA ADJUNTA II: HORARIO DE REHABILITACIÓN INTERNA DURANTE DÍAS FESTIVOS .....	50
APÉNDICE I – LISTA DE PUESTOS LABORALES.....	51
APÉNDICE II – FORMULARIO DE COPE.....	53
APÉNDICE III – TÉRMINOS DE INTEGRACIÓN DE SERVICIOS DE IMAGEN AMBULATORIA de NUHW-SRMH 121 SOTOYOME .....	54
APÉNDICE IV – COMPENSACIÓN .....	58

## **ARTÍCULO 1 – ACUERDO**

El presente Acuerdo se celebra entre Santa Rosa Memorial Hospital, de Santa Rosa, California, en lo sucesivo denominado el “Hospital”, y el National Union of Healthcare Workers, en lo sucesivo denominado colectivamente el “Sindicato”.

## **ARTÍCULO 2 – RECONOCIMIENTO**

- 2.1 De conformidad con la certificación de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) en el Caso N.º 20-RC-18241, el Hospital reconoce al Sindicato como el representante exclusivo de negociación colectiva para todos los empleados a tiempo completo, a tiempo parcial regular, de relevo y de la bolsa de personal ocasional empleados por el Hospital. Las clasificaciones de puestos se detallan en el Apéndice I.
- 2.2 De acuerdo con la legislación laboral federal y lo establecido por la Junta Nacional de Relaciones Laborales en el Caso N.º 20-RC-18241, quedan excluidos de la cobertura de este Acuerdo todos los demás empleados, incluidos médicos, enfermeras registradas, profesionales, empleados de mantenimiento cualificado, personal administrativo de oficinas comerciales, guardias, empleados representados por cualquier otro convenio colectivo reconocido por el Hospital, aquellas clasificaciones y/o puestos que no se incluyeron en el Caso de la NLRB N.º 20-RC-18241 y los supervisores según se definen en la Ley.
- 2.3 En caso de que el Hospital añada, elimine o modifique títulos de puestos, se notificará al Sindicato.
- 2.4 UNIDAD DE PROFESIONALES
  - a. De conformidad con la Certificación de Representación emitida por la Junta Nacional de Relaciones Laborales en el Caso 20-RC-340005, el Hospital reconoce al Sindicato como el representante exclusivo de negociación colectiva para la siguiente unidad: Todos los empleados profesionales a tiempo completo, a tiempo parcial regular y de relevo/por día (per diem) empleados por el Empleador en las siguientes clasificaciones de puestos: Científico de Laboratorio Médico, Terapeuta Ocupacional, Fisioterapeuta, Enlace de Servicios Psiquiátricos, Patólogo del Habla y Lenguaje, Trabajador Social (MSW), Trabajador Social (LCSW), Terapeuta del Habla Principal, Fisioterapeuta Principal y Enfermero Registrado (RN) de Salud Conductual Ambulatoria (RN de Atención Aguda) que trabajan en las instalaciones del Empleador ubicadas en Santa Rosa, California, en las siguientes direcciones: 1165 Montgomery Dr, 151 Sotoyome St., 1111 Sonoma Ave, 131 B Stony Cir., Suite 2000, 405 W College Ave., Suite F., y 500 Doyle Park Suite 202; excluyendo a todos los demás empleados, empleados confidenciales, empleados representados por otras organizaciones laborales, guardias y supervisores según se definen en la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

- b. En caso de que el Hospital añada, elimine o modifique títulos de puestos, se notificará al Sindicato.

### **ARTÍCULO 3 – DERECHOS DE LA GERENCIA**

El Hospital conservará y tendrá el derecho exclusivo de ejercer las funciones habituales de gestión, incluyendo, entre otras: el derecho a administrar y controlar las instalaciones y el equipo; el derecho a seleccionar, contratar, ascender, suspender, despedir, asignar, supervisar y disciplinar a los empleados; a determinar y modificar los horarios de entrada y salida y los turnos; a trasladar a los empleados dentro de los departamentos, así como a otros departamentos y clasificaciones; a determinar y modificar el tamaño, la composición y la cualificación de la plantilla; a establecer, modificar y suprimir sus políticas, prácticas, normas y reglamentos, así como a adoptar nuevas políticas, normas y reglamentos; a determinar y modificar las descripciones, clasificaciones y evaluaciones de los puestos de trabajo; a determinar o modificar los métodos y medios para llevar a cabo sus operaciones, incluido el derecho a subcontratar; a asignar tareas a los empleados de acuerdo con las necesidades y requisitos determinados por el Hospital; y a desempeñar todas las funciones de gestión—independientemente de si fueron ejercidas por el Hospital antes de la firma de este Acuerdo—, sujetas únicamente a las disposiciones expresamente establecidas en el mismo. En el ejercicio de sus facultades de gestión, el Hospital no actuará de manera discriminatoria, irrazonable o injusta.

### **ARTÍCULO 4 – ACTUALIZACIONES DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN**

- 4.1 El Hospital proporcionará anualmente al Sindicato, tanto en formato impreso como electrónico, una lista de señoría de todos los empleados cubiertos por el presente Acuerdo.
- 4.2 Alrededor del día 15 de cada mes, el Hospital proporcionará al Sindicato, por vía electrónica, una lista de las nuevas contrataciones, ceses y traslados hacia o desde la unidad de negociación ocurridos durante el mes anterior. Dicha lista incluirá el nombre, número de identificación del empleado, dirección, número de teléfono principal, clasificación, puesto de trabajo, salario, departamento, situación laboral y fecha de contratación.

### **ARTÍCULO 5 – EMPLEOS NUEVOS O MODIFICADOS**

- 5.1 El Hospital mantendrá descripciones de puesto para todos los cargos cubiertos por el presente Acuerdo. Previa solicitud al departamento de Recursos Humanos, el Hospital facilitará al Sindicato las descripciones de puesto existentes para todos los empleados cubiertos, en un plazo de veintiún (21) días naturales a partir de dicha solicitud.
- 5.2 Cuando el Hospital establezca una nueva clasificación de puesto que esté debidamente incluida en la unidad de negociación cubierta por este Acuerdo, deberá notificarlo al

Sindicato antes de la implementación del nuevo puesto. Las partes se reunirán y deliberarán en un plazo de siete (7) días hábiles tras la notificación al Sindicato sobre el nuevo puesto.

- 5.3 Si el Hospital modifica las cualificaciones y/o los requisitos (incluidos los prerrequisitos educativos adicionales) de un puesto cubierto por este Acuerdo, dicha descripción de puesto modificada se remitirá 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 tras la notificación al Sindicato.

## **ARTÍCULO 6 – REPRESENTANTES SINDICALES QUE NO SON EMPLEADOS**

- 6.1 El Hospital permitirá que representantes del Sindicato debidamente autorizados visiten las instalaciones para verificar si se está cumpliendo el Acuerdo y para colaborar en la resolución de reclamaciones. Dichas visitas estarán sujetas a las siguientes condiciones:
- a. Se notificará por correo electrónico y con antelación cada visita al responsable de Recursos Humanos designado o a la persona que este delegue. Al llegar al Hospital, el representante sindical deberá registrarse en el área de seguridad y portar la identificación del Hospital que le proporcione dicho personal mientras permanezca en las instalaciones.
  - b. Mientras se encuentren en las instalaciones del Hospital, los representantes sindicales actuarán de manera responsable y profesional, y cumplirán estrictamente con todas las políticas y directrices pertinentes del Hospital.
  - c. Los representantes sindicales no interferirán de ninguna manera en la atención a los pacientes ni en el trabajo de ningún empleado, ni comprometerán la privacidad de los pacientes.
  - d. Los representantes sindicales solo se reunirán con los empleados en las instalaciones del Hospital:
    - i. durante el tiempo no laboral del empleado, salvo que el responsable de Recursos Humanos designado (o su delegado) acuerde lo contrario; y
    - ii. en áreas públicas del Hospital o en una sala de reuniones designada por el Hospital para tal fin. Cuando dichas reuniones se celebren en áreas públicas del Hospital, deberán llevarse a cabo de manera que no llamen la atención de los pacientes ni de los visitantes.
  - e. No podrán realizar visitas simultáneas (según lo establecido en el presente documento) más de dos (2) representantes sindicales, a menos que el responsable de

Recursos Humanos designado (o su delegado) lo autorice expresamente con antelación.

- f. El Hospital facilitará al Sindicato un acceso razonable a las salas de conferencias de las instalaciones, previa solicitud al responsable de Recursos Humanos designado o a la persona que este delegue.

## **ARTÍCULO 7 – DELEGADOS SINDICALES**

### **7.1 DELEGADOS SINDICALES**

Los Delegados Sindicales tendrán la autoridad para:

- a. Investigar o colaborar en la investigación de quejas y reclamaciones, y determinar si se está cumpliendo o no el Acuerdo;
- b. Presentar y tramitar quejas de conformidad con el Artículo 30 – Quejas y Arbitraje;
- c. Presentar solicitudes de información al Hospital; y
- d. Servir como representante del Sindicato en reuniones Weingarten.

El Sindicato notificará por escrito al Hospital los nombres de los delegados sindicales designados, y el Hospital no reconocerá como delegado a ninguna persona que no haya sido designada de tal manera. A petición del Hospital, el Sindicato comunicará por escrito los nombres de los delegados designados en un plazo de siete (7) días naturales.

### **7.2 HORAS NO LABORALES (HORAS FUERA DEL HORARIO LABORAL)**

El Hospital permitirá que un delegado sindical visite el Hospital durante su tiempo libre para verificar si se está cumpliendo el Acuerdo y para colaborar en la investigación de quejas y reclamaciones. Dichas visitas estarán sujetas a las siguientes condiciones:

- a. Al reunirse con un empleado en las instalaciones del Hospital, el delegado sindical deberá hacerlo:
  - i. fuera del horario laboral del empleado, salvo que el Director de Recursos Humanos o la persona designada por este indique lo contrario;
  - ii. en un área no pública (como una sala de descanso de la unidad); o
  - iii. en una sala de reuniones designada por el Hospital para tal fin.
- b. El delegado sindical deberá llevar consigo su identificación del Hospital cuando acceda a las instalaciones del Hospital fuera de su horario de trabajo, conforme a lo aquí establecido.

### 7.3 HORAS LABORALES

- a. Mientras esté en servicio, un delegado sindical podrá verificar si se está cumpliendo el Acuerdo y colaborar en la investigación de quejas y reclamaciones, sujeto a las siguientes condiciones. El delegado sindical en servicio solo podrá desempeñar sus funciones durante su periodo de comida y/o sus pausas de descanso. Un empleado tendrá la oportunidad de reunirse con un delegado sindical durante su periodo de comida, sus pausas de descanso o una (1) hora antes o después de su turno. Al desempeñar sus funciones, el delegado sindical no permitirá que dichas responsabilidades interfieran con su propio trabajo.
- b. Si la gerencia convoca al empleado representante sindical para intervenir en un asunto que surja durante el horario laboral del delegado sindical, el tiempo que este pase fuera de su área de trabajo será considerado y remunerado por el Hospital como tiempo trabajado. El Hospital no remunerará ningún otro tiempo dedicado a actividades sindicales.
- c. Se le pagará a los delegados sindicales por asistir a reuniones de investigación, reuniones sobre quejas y audiencias disciplinarias cuando dichas actividades estén programadas en un horario en el que los delegados sindicales se encuentren trabajando. El delegado deberá solicitar permiso para ausentarse con al menos cuarenta y ocho (48) horas de antelación, y el departamento hará todo lo posible por atender la solicitud, supeditándola a las necesidades de atención al paciente. En caso de que no se conceda el permiso al delegado sindical, las partes reprogramarán la reunión para una fecha y hora mutuamente aceptables.

7.4 Mientras se encuentre en las instalaciones del Hospital, el empleado representante sindical deberá cumplir estrictamente con todas las políticas y directrices pertinentes del Hospital.

7.5 Los delegados sindicales no interferirán de ninguna manera con 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 otros empleados ni con las operaciones normales del Hospital.

## **ARTÍCULO 8 – MEMBRESÍA SINDICAL Y CONTRIBUCIÓN DE COPE**

### 8.1 REQUISITOS DE MEMBRESÍA SINDICAL

- a. Durante la vigencia de este Acuerdo, los empleados del Hospital sujetos al mismo estarán obligados, como condición de empleo, a mantener su afiliación al Sindicato en regla, sujeto a lo dispuesto por la legislación federal. El cumplimiento de este requisito será obligatorio a partir del trigésimo primer (31.º) día de empleo o del trigésimo primer (31.º) día posterior a la fecha de este Acuerdo, lo que ocurra más tarde.

- b. Los empleados que se nieguen a cumplir o incumplan las disposiciones de la Subsección 1.a de este Artículo serán despedidos previa solicitud por escrito del Sindicato al Hospital, 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. El Sindicato indemnizará al Hospital y lo eximirá de toda responsabilidad frente a cualquier reclamación, demanda, litigio u obligación que surja o se derive de cualquier acción emprendida por el Hospital con el fin de cumplir con las disposiciones anteriores.

## 8.2 DEDUCCIÓN DE CUOTAS DE MEMBRESÍA SINDICAL

- a. El Hospital aceptará las autorizaciones por escrito de los empleados para deducir de su salario las cuotas de afiliación sindical, siempre que dichas autorizaciones se presenten utilizando el formulario acordado entre el Hospital y el Sindicato.
- b. El Hospital remitirá puntualmente las cuotas de afiliación descontadas en virtud de dichas autorizaciones, junto con una lista —en formato electrónico y, si el Sindicato lo solicita, también en copia impresa— que detalle la siguiente información de los miembros del Sindicato: nombre, domicilio, número de teléfono particular, clasificación, situación laboral (p. ej., tiempo completo regular, tiempo parcial regular, suplente/por día [per diem], temporal) y fecha de contratación. Por norma general, el descuento se efectuará en el primer periodo de pago de cada mes para abonar las cuotas de afiliación vigentes en ese momento. No obstante, el Sindicato y el Hospital podrán acordar otros procedimientos de mutuo acuerdo.
- c. El Sindicato indemnizará al Hospital y lo eximirá de toda responsabilidad frente a cualquier reclamación, demanda, litigio u obligación que surja o se derive de cualquier acción emprendida por el Hospital con el fin de cumplir con las disposiciones anteriores. El Sindicato no podrá formular reclamaciones económicas contra el Hospital por el incumplimiento de lo estipulado en este Artículo.

## 8.3 CONTRIBUCIONES DE COPE

- a. Por la presente, el Hospital acuerda aceptar las autorizaciones de descuento de contribuciones de aquellos empleados que sean miembros del Sindicato, utilizando el formulario que se adjunta como Apéndice II.
- b. El Sindicato eximirá al Hospital de toda responsabilidad frente a cualquier reclamación que pudiera presentar cualquier persona con motivo de las deducciones para el COPE aquí descritas, incluidos los costos de defensa ante dicha reclamación. El Sindicato no tendrá derecho a reclamación económica alguna contra el Hospital por el incumplimiento de lo dispuesto en este Artículo.

## **ARTÍCULO 9 – CATEGORÍAS DE EMPLEADOS**

### **9.1 EMPLEADOS REGULARES DE TIEMPO COMPLETO**

Un empleado programado regularmente para trabajar entre sesenta (60) y ochenta (80) horas (es decir, 0.75 FTE o más) en cada periodo de pago de 14 días.

### **9.2 EMPLEADOS REGULARES A MEDIO TIEMPO (RPT)**

Un empleado programado regularmente para trabajar entre cuarenta (40) y cincuenta y nueve (59) horas (es decir, de 0.5 FTE a 0.75 FTE) en cada periodo de pago de 14 días.

### **9.3 EMPLEADOS DE RELEVO– SERVICIO Y TÉCNICOS**

Los empleados de relevo son contratados con el fin de cubrir turnos que no han sido ocupados por empleados a tiempo completo o a tiempo parcial. Los empleados de relevo deberán comunicar su disponibilidad dos (2) semanas antes de la publicación del horario y serán programados para cubrir turnos vacantes que no hayan sido asignados a empleados regulares a tiempo completo, regulares a tiempo parcial o temporales. El empleado de relevo debe estar disponible según lo establecido a continuación:

- a. Dos (2) fines de semana cada mes (o, con aprobación, cuatro (4) turnos de fin de semana); y
- b. Un (1) día festivo mayor y dos (2) menores por cada año calendario; y
- c. Cuatro (4) turnos por mes.

El requisito de un (1) día festivo principal y dos (2) días festivos menores puede cumplirse simultáneamente con el requisito mínimo de disponibilidad para turnos de fin de semana, para un total de disponibilidad mínima de ocho (8) turnos al mes.

Un empleado de relevo que no esté disponible de conformidad con las disposiciones de este párrafo podrá ser despedido, y dicho despido se considerará justificado. La única cuestión que determinará un árbitro será si el empleado de relevo puso o no su disponibilidad a disposición.

### **9.4 TEMPORALES**

Un empleado temporal es aquel contratado, ya sea a tiempo parcial o a tiempo completo, bajo un horario de trabajo predeterminado para laborar durante un periodo limitado que no excederá los seis (6) meses. Antes de recurrir a personal de registro o temporal, el Hospital ofrecerá el trabajo temporal a los empleados actuales. El plazo de seis (6) meses podrá prorrogarse por mutuo acuerdo entre el Sindicato y el Hospital, y el consentimiento del Sindicato para dicha prórroga no será denegado de manera irrazonable

- 9.5 El Sindicato podrá solicitar un puesto con derecho a prestaciones para un empleado que trabaje a tiempo completo (1,0) o en régimen de tiempo parcial regular (RPT 4) durante seis (6) meses o más, a menos que dichas horas trabajadas se deban a la sustitución temporal de otro empleado que se encuentre en situación de permiso o excedencia. El

departamento de Recursos Humanos y el Sindicato se reunirán para analizar el número de horas, la duración del periodo y los motivos por los cuales el empleado de reserva (Relevo) está realizando horas adicionales. El Hospital no denegará sin causa justificada la solicitud de reclasificación del empleado. En ningún caso el Hospital reducirá la jornada de un empleado de reserva únicamente para evitar la aplicación de esta cláusula.

#### 9.6 EMPLEADOS DEL GRUPO OCASIONAL

Son empleados contratados para complementar a los trabajadores de las categorías regular, de reserva (Relevo) y temporal.

### **ARTÍCULO 10 – ORIENTACIÓN DE NUEVOS EMPLEADOS**

Un representante del Sindicato o la persona designada dispondrá de hasta treinta (30) minutos durante la parte remunerada de la orientación del Hospital para dirigirse a los empleados recién contratados que ocuparán puestos incluidos en la unidad de negociación. Se liberará de sus funciones a los delegados sindicales que estén de turno para realizar esta presentación, siempre que las necesidades de atención al paciente lo permitan y ello no conlleve el pago de primas o penalizaciones. En caso de que la orientación tenga lugar durante el horario laboral, el delegado sindical no sufrirá ninguna pérdida salarial por participar en ella. La asistencia de los nuevos empleados será voluntaria.

Trimestralmente, el delegado sindical o la persona designada comunicará a su departamento y al departamento de Recursos Humanos el nombre del delegado que impartirá la orientación durante el trimestre siguiente. Si el Hospital modifica la fecha y hora designadas para la orientación, notificará al Sindicato con al menos siete (7) días naturales de antelación. El Hospital facilitará una lista completa de todos los empleados que asistan a la orientación para nuevo personal.

### **ARTÍCULO 11 – PERIODO DE PRUEBA**

- 11.1 El período de prueba para los nuevos empleados es de noventa (90) días calendario. Para los empleados eventuales, el período de prueba es de doce (12) meses.
- 11.2 El Hospital, a su entera discreción, podrá disciplinar o rescindir el contrato de cualquier empleado durante su período de prueba. Dicha disciplina o rescisión no estará sujeta al Artículo 30 (Quejas y Arbitraje) de este Acuerdo.
- 11.3 El Hospital podrá extender el período de prueba de un empleado hasta por noventa (90) días adicionales para evaluar su idoneidad para el puesto, mediante notificación por escrito al Sindicato y al empleado. Al finalizar el cuarto mes del período de prueba, el Hospital mantendrá una conversación informal para brindar retroalimentación sobre el desempeño del empleado en relación con su idoneidad para el puesto.
- 11.4 El tiempo transcurrido durante un permiso de ausencia en el transcurso de un periodo de prueba no computará a efectos de completar dicho periodo de prueba.

## ARTÍCULO 12 – COMPENSACIÓN

### 12.1 SALARIOS

- a. Bono de reconocimiento: Los empleados que ocupen un puesto dentro de la unidad de negociación en el momento de la ratificación (13 de junio de 2025) serán elegibles para recibir un pago único de bono de reconocimiento de \$1,500.00, prorrateado según la equivalencia a tiempo completo (FTE) (de 0.9 a 1.0 FTE equivale a tiempo completo, y el personal de relevo o per diem\*equivale a 0.2 FTE), con efecto a partir del tercer periodo de pago completo posterior a la ratificación.
- b. Unidad de Trabajadores de Servicio y Técnicos:
  - i. Los empleados serán ubicados en la nueva escala salarial establecida en el Apéndice IV a partir de los dos períodos de pago completos siguientes a la ratificación del Acuerdo.
  - ii. A partir del primer período de pago completo posterior al 16 de diciembre de 2025, la escala salarial a la que se hace referencia en el Apéndice IV se incrementará en un tres por ciento (3.0 %).
  - iii. A partir del primer período de pago completo posterior al 16 de diciembre de 2026, la escala salarial a la que se hace referencia en el Apéndice IV se incrementará en un tres por ciento (3.0 %).
  - iv. A partir del primer período de pago completo posterior al 16 de diciembre de 2027, la escala salarial a la que se hace referencia en el Apéndice IV se incrementará en un tres por ciento (3.0 %).
- c. Unidad de Trabajadores Profesionales
  - i. A partir del primer periodo de pago completo posterior al 16 de diciembre de 2025, los empleados de la Unidad de Profesionales serán ubicados en la escala salarial del Apéndice IV. Todo empleado cuya ubicación en la escala salarial resultara en un aumento salarial inferior al tres por ciento (3.0 %) recibirá dicho aumento en forma de una bonificación única de pago global.
  - ii. A partir del primer periodo de pago completo posterior al 16 de diciembre de 2026, la escala salarial indicada en el Apéndice IV se incrementará en un tres por ciento (3.0 %). Todo empleado cuya ubicación en la escala salarial resultara en un aumento salarial inferior al tres por ciento (3.0 %) recibirá dicho aumento en forma de una bonificación única de pago global.
  - iii. A partir del primer periodo de pago completo posterior al 16 de diciembre de 2027, la escala salarial indicada en el Apéndice IV se incrementará en un tres por ciento (3.0 %). Todo empleado cuya ubicación en la escala salarial resultara en un aumento salarial inferior al tres por ciento (3.0 %) recibirá dicho aumento en forma de una bonificación única de pago global.

- d. Sujeto a los términos, condiciones y excepciones que se detallan a continuación, los empleados —incluidos aquellos exentos de horas extras— percibirán su remuneración conforme a las escalas salariales y los niveles establecidos en el Apéndice IV, determinados por sus cargos y sus años de experiencia pertinente.
- e. La asignación inicial al nivel correspondiente dentro de la escala salarial pertinente se basará en los años de experiencia pertinente del empleado. El Hospital tendrá la decisión final respecto a los años de experiencia pertinente que posean los empleados cubiertos por el presente Acuerdo.
- f. Los empleados que cambien a un cargo diferente percibirán una remuneración basada en la escala salarial aplicable a dicho nuevo cargo y en sus años de experiencia pertinente para el mismo.
- g. Las tasas salariales estipuladas en este Acuerdo constituyen únicamente mínimos. Si el Hospital deseara aumentar las tasas salariales por encima de los incrementos negociados en el Acuerdo para personas, grupos de empleados, clasificaciones o escalas 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 plantee.

## 12.2 PAGO DE INCENTIVO POR TURNO EXTRA

Los empleados recibirán una remuneración de incentivo por cada turno adicional, de conformidad con la política del hospital, la cual se modifica periódicamente.

## 12.3 PAGA EN DÍAS FESTIVOS

- a. Se reconocen los siguientes días a efectos del pago de 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 a tiempo completo, a medio tiempo y de relevo/por día (per diem) que trabajen en el día festivo de observancia nacional percibirán una vez y media (1 ½) su tarifa horaria base por todas las horas trabajadas durante dicho día festivo

#### 12.4 PAGO POR ESTAR DE GUARDIA/RETORNAR AL TRABAJO

Todo empleado asignado a un turno de guardia (on-call) recibirá una remuneración equivalente a la tarifa de salario mínimo vigente aplicable por todas las horas asignadas a dicho turno.

- a. Se espera que los empleados en turno de guardia regresen al hospital en un plazo de treinta (30) minutos tras recibir una llamada o aviso. Los empleados en situación de guardia que sean requeridos para regresar al hospital percibirán una remuneración equivalente a una vez y media (1½) su tarifa salarial base, calculada según las horas efectivamente trabajadas y sujeta a un pago mínimo garantizado de dos (2) horas por cada requerimiento de regreso al trabajo (callback). Si dicho requerimiento se produce durante un periodo sujeto a pago de horas extra, se abonará la tarifa de horas extra correspondiente. Mientras un empleado perciba la remuneración por guardia, no tendrá derecho a recibir el pago por requerimiento de regreso al trabajo (callback) por esas mismas horas.
- b. Los empleados que se encuentren en turno de guardia y no regresen al hospital al ser llamados o avisados, o que se encuentren bajo los efectos de drogas o alcohol durante dicho periodo de disponibilidad, estarán sujetos a medidas disciplinarias adecuadas, que podrán incluir el despido.

#### 12.5 PAGO EXTRA POR TURNO

- a. Los empleados que trabajen la mayor parte de sus horas en turnos de tarde o noche percibirán un pago extra por turno (shift differential pay) por la totalidad de su turno. Asimismo, dicha compensación se aplicará a las horas trabajadas en horario de tarde o noche cuando el empleado pase a desempeñar funciones en una de las zonas descritas más adelante. A excepción del tiempo de vacaciones o tiempo libre remunerado (PTO), los periodos no trabajados —tales como reuniones, capacitación, formación obligatoria, permisos por motivos humanitarios, comparecencias judiciales o servicios de guardia— no dan derecho a percibir esta compensación adicional por turno.

- b. Unidad de Trabajadores de Servicio y Técnicos

Los empleados que trabajen turnos de ocho (8) horas recibirán compensaciones extra por las horas trabajadas en los turnos de tarde y noche, según se define a continuación:

<b>Empleados de 8 horas</b>	<b>Horario</b>	<b>Paga</b>
Día	0700 – 1730	No hay pago extra
Tarde	1500 – 2330	9% de la tarifa del sueldo base por hora
Noche	2300 - 0730	25% de la tarifa del sueldo base por hora

Los empleados que trabajen turnos de diez (10) o doce (12) horas recibirán pago extra por turno por las horas trabajadas en los turnos de tarde o noche, según se define a continuación:

<b>Empleados de 10 y 12 horas</b>	<b>Horario</b>	<b>Pago</b>
Día	0700 – 1530	No hay pago extra
Tarde	1500 – 2330	9% de la tarifa del sueldo base por hora
Noche	2300 - 0730	25% de la tarifa del sueldo base por hora

Los empleados clasificados como personal de turnos variables se consideran empleados del turno diurno y perciben el diferencial salarial correspondiente al turno efectivamente trabajado.

c. Unidad de Trabajadores Profesionales

<b>Turno</b>	<b>Horario del</b>	<b>Pago Extra</b>
Día	0700 – 1530	No hay pago extra
Tarde	1500 – 2330	\$7.52 \$3.50 (Solo para el Enlace de Servicios Psiquiátricos)
Noche	2300 - 0730	\$17 \$12 (Solo para el Enlace de Servicios Psiquiátricos)

d. Pago de Conveniencia

Los empleados que trabajen un turno distinto al suyo habitual, por requerimiento del Hospital, recibirán el pago extra correspondiente a su turno habitual si este fuera superior al del turno efectivamente trabajado. Aquellos empleados con turnos variables que tengan programados principalmente turnos de tarde o noche en el horario publicado percibirán el diferencial de turno de tarde o noche cuando el Hospital les requiera trabajar en un turno de mañana o de tarde. Asimismo, tendrán derecho a esta compensación si, una vez publicado el horario, el Hospital solicita a un empleado asignado al turno de noche o de tarde que trabaje en un turno de mañana o de tarde.

12.6 PAGO EXTRA PARA EMPLEADO DE RELEVO

Los requisitos de disponibilidad para los empleados de relevo se establecen en el Artículo 9 (Categorías de empleados). El diferencial salarial para los empleados de relevo es del 15 % y se calcula multiplicando dicho porcentaje por la tarifa horaria base del empleado.

## 12.7 PAGO POR SERVIR COMO TESTIGO

A todo empleado citado para comparecer en nombre del Hospital en un procedimiento judicial relacionado con el trabajo —salvo en aquellos procedimientos iniciados por el Sindicato o por otros empleados de la misma unidad de negociación— se le abonará la diferencia entre la tarifa legal aplicable por comparecencia como testigo y sus ingresos a tarifa ordinaria correspondientes a cada día de dicha comparecencia; asimismo, el tiempo dedicado a tal efecto no se computará a efectos del cálculo de horas extraordinarias.

## 12.8 UNIFORMES

Cuando el Hospital exija a un empleado el uso de uniforme como condición de empleo, dicho uniforme será suministrado y mantenido por el Hospital. A los efectos del presente documento, el término “uniforme” se refiere a prendas de vestir con un diseño y/o color distintivos (es decir, que no sean blancas). El término “mantenimiento” excluye el lavado y secado de prendas de fácil cuidado (wash-and-wear). El Hospital continuará otorgando la asignación actual para uniformes a los empleados sujetos a dicho requisito y no reducirá dicha asignación durante la vigencia del Acuerdo. Se pondrá a disposición una nueva asignación para aquellas empleadas embarazadas que requieran un uniforme de maternidad.

## 12.9 PAGO DE INDEMNIZACIÓN

Los empleados recibirán una indemnización por cese de empleo de conformidad con el Artículo 20 – Despidos.

## 12.10 PAGO POR REPORTARSE AL TRABAJO

Todo empleado que se presente a trabajar pero no sea asignado a ninguna tarea, o a quien se le asigne 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; no obstante, dicho pago no será inferior a dos (2) horas ni superior a cuatro (4) horas, calculado según la tarifa salarial aplicable al empleado. El Hospital notificará al empleado la cancelación de su turno con al menos dos (2) horas de antelación al inicio del mismo. Se considerará válida la notificación realizada mediante un mensaje dejado en el contestador automático o en el buzón de voz del número telefónico facilitado al Hospital.

## 12.11 EMPLEADOS CON MÚLTIPLES PUESTOS LABORALES

Todo empleado asignado a múltiples puestos laborales recibirá la remuneración correspondiente al puesto aplicable.

## 12.12 PAGO POR SER LÍDER DE RELEVO

A los empleados asignados para desempeñar funciones de líder de relevo (Relief Lead) se les pagarán dieciséis dólares (\$16.00) por un turno de ocho (8) horas. Dicha remuneración se prorrateará en incrementos de cuatro (4) horas cuando el líder de relevo ejerza sus funciones durante un periodo inferior a un turno completo de ocho (8) horas.

### 12.13 DÍA DE PAGO

- a. Todos los salarios se pagan cada otro viernes Friday.
- b. Se seguirá ofreciendo el depósito directo a todos los empleados, y los fondos se depositarán a más tardar el día de pago designado. Los empleados podrán solicitar que sus cheques de pago se envíen por correo.
- c. Cuando un día festivo reconocido por el presente Acuerdo coincida con el día de pago, los depósitos directos se realizarán el jueves anterior a dicho día. Asimismo, los cheques de pago que deban enviarse por correo se despacharán el jueves anterior al día de pago.

### 12.14 ERRORES EN LOS CHEQUES DE PAGO

Los errores del Hospital en la nómina que resulten en pagos insuficientes a los empleados —equivalentes a más de ocho horas de salario— deberán corregirse, y se emitirá un nuevo cheque al empleado por la cantidad faltante tan pronto como sea factible.

### 12.15 ESCALAS CLÍNICAS

- a. Las partes acuerdan que los siguientes puestos dentro de la unidad de servicios y personal técnico son elegibles para participar en los programas de Escalas Clínicas (Clinical Ladders): enfermeros vocacionales licenciados (LVN), especialistas en terapia respiratoria, técnicos quirúrgicos y colaboradores de atención al paciente (Care Partners).
- b. Previo acuerdo mutuo de las partes, se constituirá un Comité de Escalafón Clínico para revisar los criterios de dicho escalafón. El Comité podrá recomendar modificaciones y/o nuevos programas de Escalafón Clínico. Todo Comité de Escalafón Clínico formado en virtud de esta sección tendrá el objetivo de completar su labor en un plazo de seis (6) meses, si bien dicho plazo podrá prorrogarse por mutuo acuerdo.
- c. El Comité de Escalas Clínicas estará integrado por un máximo de tres (3) representantes del Sindicato y tres (3) de la dirección, respectivamente.

### 12.16 ENTRENAMIENTO Y ORIENTACIÓN PARA EMPLEADOS DE LA UNIDAD DE SERVICIO Y TÉCNICOS

Todo empleado que imparta orientación o actúe como tutor (preceptor) de un nuevo empleado percibirá un suplemento salarial por formación, orientación o tutoría de un dólar con veinticinco centavos (\$1.25) por cada hora dedicada a dichas actividades. No tendrán derecho a este suplemento aquellos empleados que realicen tareas de orientación, formación o tutoría con el fin de cumplir los requisitos de la escala de carrera clínica, ni aquellos cuyas funciones incluyan dichas responsabilidades según su descripción del puesto (por ejemplo, un líder designado).

El Hospital podrá establecer normas razonables relativas a las cualificaciones requeridas para que un empleado oriente, forme o actúe como tutor de otros.

#### 12.17 PAGO EXTRA PARA INTÉRPRETES MÉDICOS

Cuando el hospital determine que es necesario contar con servicios de interpretación médica prestados por personal cualificado ajeno al Departamento de Intérpretes Médicos, dichos empleados percibirán un suplemento de un dólar con veinticinco centavos (1,25 \$) por hora por realizar estas funciones dentro del ámbito de su puesto de trabajo. Para poder optar a ello:

- a. La gerencia debe determinar que el puesto en cuestión reúne los requisitos necesarios.
- b. El empleado que ocupe el puesto designado deberá obtener una certificación inicial en interpretación médica, conforme a los requisitos establecidos por el hospital.
- c. Los empleados deberán acreditar anualmente sus competencias y renovar la certificación cada dos (2) años.

Los empleados designados deberán llevar un registro mensual del uso de sus habilidades de interpretación médica durante el desempeño de las funciones propias de su puesto. El hospital se reserva el derecho de limitar el número de participantes en el programa, así como de eliminar o modificar la participación en función de las necesidades operativas.

## **ARTÍCULO 13 – HORARIOS**

#### 13.1 PUBLICACIÓN DE LOS HORARIOS

- a. Las preferencias de los empleados respecto a los horarios, incluidos los días libres programados, deben recibirse al menos quince (15) días antes de la fecha de publicación del horario; es decir, veinticinco (25) días antes del primer día del periodo programado. En caso de que haya múltiples solicitudes para los mismos días libres que no puedan atenderse, se dará prioridad primero a la combinación de competencias necesaria y, posteriormente, a la senioría.
- b. Los horarios de los empleados se publicarán con al menos catorce (14) días de antelación, salvo en situaciones de emergencia. Si un horario se modifica tras su publicación debido a situaciones de emergencia, se notificará a todos los empleados afectados por teléfono o mensaje de texto, y el horario revisado se volverá a publicar o distribuir.
- c. Sujeto a lo dispuesto en la sección (b) anterior, el horario publicado solo podrá modificarse mediante mutuo acuerdo entre el Hospital y el empleado.
- d. Una vez publicado el horario, no es obligatorio conceder las solicitudes para ausentarse durante el tiempo programado..

### 13.2 TRABAJO DE FIN DE SEMANA

Se define el fin de semana como dos (2) días de trabajo: sábado y domingo para los turnos diurno y vespertino, y viernes y sábado para el turno nocturno. Los empleados tendrán libre, como mínimo, un fin de semana de cada dos, salvo aquellos que ocupen puestos que normalmente impliquen trabajar todos los fines de semana o aquellos que decidan trabajar turnos adicionales en fin de semana.

Nada de lo dispuesto en este artículo impedirá que un departamento establezca un horario que permita disponer de más fines de semana libres, siempre y cuando dicho horario no comprometa la atención al paciente, satisfaga las necesidades de personal y no infrinja ninguna otra sección de este Acuerdo.

### 13.3 INTERCAMBIO DE HORARIO DE EMPLEADOS

Los empleados del mismo departamento y clasificación pueden intercambiar días de trabajo programados, siempre que:

- a. Las competencias de los empleados que realizan dicho intercambio sean relativamente equivalentes;
- b. No se generen horas extraordinarias ni otras remuneraciones adicionales; y
- c. El cambio sea aprobado previamente y por escrito por el gerente o supervisor correspondiente.

### 13.4 SOLICITUDES DE PTO DE CORTO PLAZO (PARA PERIODOS DE MENOS DE DE UNA SEMANA)

- a. Las solicitudes de tiempo libre pagado (PTO) deben ser aprobadas por el gerente del departamento del empleado o por la persona designada por este.
- b. Los empleados solicitarán el tiempo libre pagado por escrito. Dichas solicitudes deberán incluir la fecha de la solicitud, las fechas de los días de tiempo libre solicitados y la firma del empleado.
- c. Al determinar la disponibilidad del tiempo libre solicitado, se tendrá en cuenta la disponibilidad del personal del hospital, así como la atención y la seguridad de los pacientes.
- d. No se negarán injustamente los pedidos de PTO
- e. Las solicitudes de tiempo libre pagado (PTO) se aprobarán por orden de llegada. El Hospital responderá a las solicitudes de manera oportuna, pero en ningún caso en un plazo superior a siete (7) días.
- f. En caso de que se presenten múltiples solicitudes el mismo día para los mismos días libres y no sea posible concederlas todas, primero se dará a los empleados afectados la oportunidad de modificar sus solicitudes; posteriormente, si no se logra un acuerdo, las solicitudes de PTO se concederán según la senioría.

- g. La aprobación de las solicitudes de PTO conforme al proceso anterior está condicionada a que el empleado disponga de saldo suficiente de PTO para el periodo solicitado en el momento de hacer la petición, o a que haya acumulado el saldo necesario para la fecha en que se disfrutará el tiempo libre. Si el empleado no cuenta con el saldo acumulado suficiente para la fecha prevista, el tiempo libre programado podrá cancelarse, salvo que existan circunstancias atenuantes.

### 13.5 SOLICITUDES DE PTO A LARGO PLAZO (PARA PERIODOS DE UNA SEMANA O MAS)

- a. Para los meses de mayor demanda vacacional (junio, julio, noviembre y diciembre), el Hospital solo aprobará solicitudes de tiempo libre remunerado (PTO) prolongado por un máximo de dos (2) semanas, a fin de garantizar que todos los empleados tengan igualdad de oportunidades para disfrutar de tiempo libre. Las solicitudes de PTO prolongado para estos meses podrán concederse siempre que cumplan con las necesidades operativas, de dotación de personal y de atención al paciente del departamento.
- b. Las solicitudes de PTO prolongado para los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre deberán presentarse a más tardar el 1 de febrero, y el Hospital publicará el calendario de vacaciones antes del 1 de marzo.
- c. Las solicitudes de PTO prolongado para enero, febrero, marzo o abril deberán presentarse a más tardar el 1 de noviembre del año natural anterior. El Hospital publicará el calendario de vacaciones para estos meses antes del 1 de diciembre.
- d. Si las necesidades de dotación de personal y de atención al paciente no permiten aprobar todas las solicitudes para un mismo periodo, la antigüedad sindical será un factor determinante dentro de cada departamento; no obstante:
  - i. La senioría puede ejercerse solo una vez por año calendario y únicamente por un máximo de cuatro (4) semanas consecutivas; y
  - ii. A todos los empleados que presenten solicitudes antes del 1 de febrero o del 1 de noviembre, según corresponda, se les concederá una solicitud por año calendario, siguiendo el orden de antigüedad sindical, antes de que se le conceda una segunda solicitud a un empleado con mayor senioría.
- e. Una vez transcurridos los plazos de presentación establecidos anteriormente, todas las demás solicitudes de tiempo libre remunerado (PTO) se concederán por orden de llegada.
- f. Las solicitudes de PTO aprobadas conforme al proceso anterior están condicionadas a que el empleado disponga de saldo suficiente de PTO para el periodo en que se utilizará dicho tiempo (ya sea en el momento de la solicitud o mediante el saldo que haya acumulado para la fecha prevista del disfrute). En caso de que el empleado no cuente con el saldo de PTO acumulado suficiente para la fecha prevista del disfrute,

el Hospital podrá cancelar el tiempo libre programado, salvo que existan circunstancias atenuantes.

### 13.6 HORARIOS EN DÍAS FESTIVOS

- a. Se reconocen los siguientes días festivos:
  - i. Día de Año Nuevo – menor
  - ii. Día de Martín Luther King Jr.– menor
  - iii. Día de los Presidentes – menor
  - iv. Día de Recordación – menor
  - v. Día de la Independencia – menor
  - vi. Día del Trabajo – menor
  - vii. Día de Acción de Gracias – mayor
  - viii. Navidad – mayor
- b. El Hospital se regirá por las leyes estatales y federales uniformes sobre días festivos.

Por consiguiente, el Hospital adoptará para la celebración de un día festivo reconocido las mismas fechas que el gobierno haya establecido oficialmente para dicho día. No obstante lo anterior, 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 en un (1) día festivo principal y en un (1) día festivo menor por año calendario. En el caso de los departamentos que permanecen cerrados durante un día festivo, el empleado deberá estar disponible para trabajar el día anterior o el día posterior a dicho festivo.
- d. No se programará a los empleados para trabajar tanto en Navidad como en el Día de Acción de Gracias. Cuando se programe a un empleado para trabajar en Navidad o en el Día de Acción de Gracias, no se le podrá programar para trabajar en esa misma festividad al año siguiente.
- e. Los empleados de relevo o por día (per diem) deben estar disponibles para trabajar un mínimo de un (1) día festivo principal y dos (2) días festivos menores por año calendario.
- f. Todos los días festivos menores que no se cubran mediante disponibilidad o voluntarios se asignarán por rotación.
- g. No se exigirá a los empleados del turno de noche trabajar tanto la víspera como el día de Navidad, ni la víspera y el día de Año Nuevo. El Hospital hará un esfuerzo razonable para no programar a los empleados del turno de tarde (PM) para trabajar tanto la víspera como el día de Navidad y de Año Nuevo.

### 13.7 PERIODOS DE DESCANSO Y PARA COMER

El Hospital proporcionará periodos para comer y de descanso de conformidad con las leyes estatales y federales. En caso de que se modifiquen dichas leyes, las nuevas disposiciones se aplicarán a los empleados de la unidad de negociación una vez que entren en vigor.

### 13.8 DESCANSO ENTRE TURNOS

El Hospital realizará esfuerzos razonables para proporcionar un descanso adecuado entre turnos. No se programará obligatoriamente a ningún empleado para un descanso inferior a diez (10) horas entre turnos.

### 13.9 TIEMPO PARA VOTAR

- a. A los empleados que no puedan votar en una elección gubernamental debido a que su turno programado exige que estén de servicio durante el horario de la elección, se les permitirá ausentarse hasta dos (2) horas durante su turno.
- b. Si el empleado sabe o tiene motivos para creer que necesitará tiempo libre para poder votar, deberá notificar al empleador con al menos dos días hábiles de antelación su intención de tomar dicho tiempo para votar.

### 13.10 TURNO BASE

#### a. Asignación para turno base

A los empleados de tiempo completo y de medio tiempo se les asignará un turno base. Este será el turno para el cual fueron contratados o, en el caso de aquellos que no tengan un turno base, aquel en el que hayan trabajado la mayor cantidad de horas durante los seis meses anteriores al 13 de junio de 2025 (es decir, turno de tarde/noche [PM], turno de noche [NOC] o la designación correspondiente para empleados con jornadas de 10 o 12 horas). Para los empleados contratados con horario variable, si la asignación de un turno base basada en el historial de los seis meses anteriores no satisface las necesidades operativas, el Hospital podrá asignar dichos turnos base teniendo en cuenta las preferencias recibidas, aplicando el criterio de antigüedad sindical inversa.

#### b. Horarios fuera del Turno Base

En caso de que el hospital requiera que los empleados trabajen un turno distinto al suyo habitual, y siempre que la unidad cuente con la combinación de competencias adecuada, se programará a los empleados siguiendo el orden de menor a mayor señoría sindical:

- i. Voluntarios
- ii. Viajeros
- iii. Empleados temporales
- iv. Empleados de relevo que tienen un turno base

- v. Empleados a medio tiempo
- vi. Empleados a tiempo completo

Nada de lo dispuesto en esta Sección obligará al Hospital a incurrir en obligaciones de pago por horas extraordinarias o incentivos al realizar la programación.

## **ARTÍCULO 14 – HORAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA**

### 14.1 DEFINICIONES

- a. Se define “día laboral” como un período fijo y recurrente de 24 horas (a modo de ejemplo únicamente: de las 12:00 de la medianoche a las 11:59 p. m. o de las 12:00 del mediodía a las 11:59 a. m.).
- b. Los días laborales se asignarán en función del turno programado habitualmente del empleado (o, si el empleado trabaja en más de un turno programado habitualmente, del turno programado con mayor frecuencia). El Hospital no podrá asignar días laborales a los empleados con el fin de eludir su obligación de pagar horas extras; por consiguiente, el Hospital no asignará a un empleado que trabaje principalmente en un turno específico un día laboral que divida dicho turno habitual en dos partes.
- c. Se define "semana laboral" como un período de siete (7) días laborales consecutivos.
- d. Se define "período de pago" como un período de catorce (14) días laborales consecutivos.
- e. La “tarifa regular” se calcula de conformidad con las leyes federales y estatales aplicables.
- f. Por “horas trabajadas” se entiende el tiempo dedicado a actividades relacionadas con el trabajo. Las horas trabajadas no incluyen el tiempo libre remunerado (PTO), los días festivos, la reserva por discapacidad, los permisos de ausencia ni ningún otro tiempo de ausencia del Hospital, independientemente de si dicho tiempo fuera del Hospital es remunerado.

### 14.2 TIEMPO EXTRA

- a. Como se describe más adelante, las horas extraordinarias se calculan en función del número de horas trabajadas durante la jornada laboral del empleado. No obstante, también corresponde el pago de una prima (por horas extraordinarias) cuando el turno de un empleado se prolonga más allá del final de la jornada laboral y continúa en la siguiente, lo cual puede ocurrir cuando un empleado realiza una cantidad considerable de horas extraordinarias (como en un turno doble) o, en determinadas circunstancias, cuando asume un turno distinto al suyo habitual y lo desempeña durante un tiempo superior a la duración programada normal de dicho turno.

b. Horario 8/80

i. En general, los empleados cubiertos por este Acuerdo trabajan un horario de 8/80.

ii. Para empleados asignados a un horario de 8/80:

Las horas extra se pagan a una vez y media (1 ½) la tarifa regular del empleado en las siguientes situaciones:

(1) Por las horas trabajadas que excedan de ocho (8) en una jornada laboral; y

(2) Por las horas trabajadas que excedan de ochenta (80) en un periodo de pago.

iii. El pago doble se hace a razón de dos (2) veces la tarifa regular del empleado por las horas trabajadas que excedan de doce (12) en una jornada laboral.

Nota: Si la aplicación estricta del método de cálculo de la «jornada laboral» da lugar a la pérdida de horas extraordinarias (debido a que el turno se extiende más allá del final de la “jornada laboral”), el empleado aún puede reclamar el pago de horas extraordinarias por dichas horas.

c. Horario de 10-horas

Para empleados asignados a un horario regular de 10 horas::

i. Las horas extra se pagan a una vez y media (1 ½) la tarifa regular del empleado en las siguientes situaciones:

(1) Por las horas trabajadas que excedan de ocho (8) en una jornada laboral; y

(2) Por las horas trabajadas que excedan de cuarenta (40) en una semana laboral

ii. El pago doble se hace a razón de dos (2) veces la tarifa regular del empleado por las horas trabajadas que excedan de doce (12) en una jornada laboral.

Nota: Si la aplicación estricta del método de cálculo de la “jornada laboral” da lugar a la pérdida de horas extraordinarias (debido a que el turno se extiende más allá del final de la «jornada laboral»), el empleado aún puede reclamar el pago de horas extraordinarias por dichas horas.

d. Horario de 12 horas

Para empleados a un horario regular de 12 horas:

i. Las horas extra se pagan a una vez y media (1 ½) la tarifa regular del empleado por las horas trabajadas que excedan de cuarenta (40) en una semana laboral.

ii. Las horas extra se pagan a una vez y media (1 ½) la tarifa regular del empleado por las horas trabajadas en cualquier día de trabajo que exceda de tres (3) en una semana laboral.

- iii. Las horas extra se pagan al doble (2) de la tarifa regular del empleado por las horas trabajadas que excedan de doce (12) en un día de trabajo.

Nota: Si la aplicación estricta del método de cálculo del "día de trabajo" resulta en la pérdida de pago por horas extraordinarias (debido a que el turno se extiende más allá del final del "día de trabajo"), el empleado aún puede reclamar el pago de horas extraordinarias por dichas horas.

- e. Cualquier tiempo de trabajo que califique para el pago de horas extras bajo más de una de las normas anteriores se pagará una sola vez. Ejemplo: Un empleado trabaja nueve jornadas de ocho (8) horas en un periodo de pago y luego trabaja nueve (9) horas en la décima jornada. La última hora de trabajo de la décima jornada califica como hora extra porque supera las ocho (8) horas en una jornada laboral y también supera las ochenta (80) horas en un periodo de pago. No obstante, se paga una hora extra, no dos. Las primas por días festivos y otras primas pagadas voluntariamente por el Hospital se acreditarán contra las horas extras adeudadas, según lo permitan las leyes estatales y federales.
- f. La siguiente disposición se aplica hasta la fecha de entrada en vigor de las jornadas laborales basadas en turnos, de conformidad con la Carta Adjunta II (relativa a la "división de día"): Todas las horas trabajadas en un turno determinado se computarán dentro de la jornada laboral en la que tenga lugar el registro inicial de entrada (in-punch) de dicho turno. El objetivo de este cálculo basado en el registro de entrada es asignar horas trabajadas de una jornada laboral posterior a una jornada laboral anterior, a fin de maximizar las horas extraordinarias devengadas y abonadas al empleado cuando un turno atraviesa el límite entre dos días. A excepción de las situaciones de llamada de retorno al trabajo (call back) —que las Partes acuerdan que siempre se han interpretado como un turno independiente—, en caso de que un empleado se ausente durante más de dos (2) horas, todas las horas trabajadas tras su reincorporación se considerarán un nuevo turno a efectos del cálculo de horas extraordinarias. Asimismo, una interrupción durante un turno de llamada de retorno al trabajo da lugar a un nuevo turno a efectos de las horas extraordinarias.
- g. En circunstancias normales, los empleados deben contar con la aprobación de sus supervisores o de la persona designada por estos antes de realizar horas extraordinarias. En aquellas ocasiones en que surja una emergencia y esto no sea posible, los empleados deberán informar a su supervisor o a la persona designada sobre la cantidad de horas extraordinarias trabajadas y el motivo de las mismas. El motivo por el cual se realizaron horas extraordinarias deberá quedar documentado.
- h. El Hospital y el Sindicato reconocen que las horas extraordinarias obligatorias no son deseables y representan una carga para el empleado. La aceptación de horas extraordinarias y de turnos que excedan el horario habitual del empleado será voluntaria y se ajustará a las leyes o normativas estatales, salvo cuando la atención al paciente pudiera verse comprometida debido a una emergencia interna o externa declarada por el gobierno estatal, local o federal, o por el administrador de turno. A

los efectos de esta Sección, se define emergencia interna o externa como una situación imprevista y repentina de naturaleza grave y urgente que requiere una actuación inmediata. Las horas extraordinarias obligatorias se asignarán aplicando el criterio de antigüedad inversa, siempre que sea posible.

- 14.3 El Hospital y el Sindicato acuerdan que todos los turnos existentes de 10 y 12 horas (“horarios de semana laboral alternativa” o “AWS”, por sus siglas en inglés) continuarán vigentes. En caso de que el Hospital desee implementar nuevos turnos AWS, se notificará al Sindicato y se llevará a cabo una votación en la unidad correspondiente. Si un grupo de empleados solicita la implementación de turnos AWS, el Hospital evaluará debidamente la viabilidad de dicha solicitud. Cualquier rechazo a la petición de un empleado deberá comunicarse por escrito a los empleados afectados.
- 14.4 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 adaptarse a la situación de dicho empleado, siempre que sea posible satisfacer las necesidades del departamento. El Hospital podrá cancelar un horario de semana laboral alternativa previo aviso de sesenta (60) días al Sindicato y, si este lo solicita, se reunirá y deliberará con el Sindicato.

## **ARTÍCULO 15 – ASIGNACIÓN DE HORAS DE TRABAJO ADICIONALES**

- 15.1 El Hospital ofrecerá horas de trabajo adicionales a los empleados de la misma clasificación y departamento que hayan manifestado su disponibilidad, siempre y cuando dicho trabajo adicional no genere para el Hospital la obligación de pagar horas extraordinarias. El Hospital ofrecerá las horas de trabajo adicionales programadas previamente mediante un sistema de rotación basado en la antigüedad, siguiendo el orden de preferencia establecido a continuación:
- a. Empleados de tiempo completo regular cuyas horas hayan sido reducidas
  - b. Empleados de medio tiempo cuyas horas hayan sido reducidas
  - c. Relevo/Per Diem
  - d. Medio tiempo regular
  - e. Grupo casual
- El orden de preferencia anterior no dará lugar a que se desplace a los empleados de tareas programadas previamente.
- 15.2 Cuando estén disponibles, los turnos de horas extra programados previamente se asignarán mediante rotación y por orden de antigüedad, a partir de una lista de empleados que hayan manifestado su interés en trabajar turnos específicos. La notificación sobre turnos de horas extra no programados previamente se enviará a los empleados cualificados, y el turno se asignará a quien responda primero. Los turnos de horas extra se

asignarán a los empleados pertenecientes a la unidad de negociación antes que a los empleados ajenos a dicha unidad.

## **ARTÍCULO 16 – REASIGNACIÓN (FLOATING)**

- 16.1 Los empleados pueden ser asignados temporalmente a otro departamento o unidad, siempre que hayan recibido la orientación correspondiente en dicho departamento o unidad y hayan demostrado competencia en la atención a los pacientes de los mismos.
- 16.2 Los empleados serán reasignados en el siguiente orden:
- a. Voluntarios
  - b. Registro y viajeros
  - c. Empleados temporales
  - d. Empleados casuales
  - e. Empleados de relevo
  - f. Tiempo completo y medio tiempo por rotación
- 16.3 Ningún empleado será asignado temporalmente a más de un (1) departamento o unidad durante un mismo turno de ocho horas, ni a más de dos (2) departamentos o unidades durante un mismo turno de doce horas, a menos que dicha asignación a múltiples departamentos o unidades forme parte habitual de las funciones del empleado.

## **ARTÍCULO 17 – SEÑORÍA**

### 17.1 DEFINICIONES

Como se utiliza en este Acuerdo, la señoría (o “Señoría Sindical”) se definirá como:

- a. Señoría
  - i. Empleados de Tiempo Completo, Medio Tiempo y de Relevo. A los empleados de tiempo completo, medio tiempo y de relevo se les acreditará un (1) año de señoría sindical por cada año de empleo continuo en la unidad de negociación con el Santa Rosa Memorial Hospital. Para los empleados que se encuentren trabajando al momento de la ratificación, la señoría sindical se basará en su fecha de contratación más reciente en el Hospital.
  - ii. Empleados Temporales. Los empleados temporales no acumulan antigüedad. En caso de que un empleado temporal sea contratado para ocupar un puesto de jornada completa, jornada parcial o de relevo dentro de la unidad de negociación —en el mismo departamento y clasificación laboral que su empleo temporal anterior—, el periodo de dicho empleo temporal se computará a efectos de la antigüedad sindical del empleado una vez completado el periodo de prueba.

- iii. Empleados Casuales. A los empleados casuales se les acreditará un año de señoría sindical por cada dos años —o su parte proporcional— de empleo eventual en la unidad de negociación. Por ejemplo, un año de empleo eventual equivaldría a seis meses de señoría.

## 17.2 INTERRUPCIÓN DE SERVICIO

La señoría sindical de un empleado se interrumpirá a todos los efectos si:

- a. El empleado cesa voluntariamente en su empleo y es recontratado por el Hospital para un puesto incluido en la unidad de negociación transcurridos más de seis (6) meses.
- b. El empleado cesa en su empleo debido a un despido por causas organizativas (layoff) y es recontratado por el Hospital transcurrido más de un (1) año.
- c. El empleado es despedido por causa justificada, salvo en el caso de un empleado en periodo de prueba, cuya antigüedad se interrumpirá tras el despido independientemente del motivo.

## 17.3 DESEMPATE POR SEÑORÍA

Si los empleados tienen la misma fecha de señoría, se utilizará el siguiente criterio de desempate para determinar el orden de señoría:

- a. Fecha en que iniciaron el trabajo
- b. Mes y día de cumpleaños (la fecha anterior prevalecerá para determinar mayor señoría)

## **ARTÍCULO 18 – LLENADO DE VACANTES**

- 18.1 Las vacantes de puestos pertenecientes a la unidad de negociación se publicarán durante un plazo no inferior a siete (7) días naturales en la red interna (intranet) del Hospital. Si ningún empleado cualificado de la unidad de negociación presenta una solicitud para un puesto publicado dentro de dicho plazo de siete (7) días, el Hospital podrá cubrir la vacante de la manera que considere oportuna.
- 18.2 El Hospital habilitará una estación de trabajo o un quiosco exclusivo en una ubicación céntrica y de fácil acceso. En ese mismo lugar se facilitará información sobre cómo suscribirse para recibir notificaciones por correo electrónico acerca de nuevos puestos vacantes.
- 18.3 La publicación incluirá el título del puesto, el departamento, el turno, la categoría, un resumen de las funciones del cargo y los requisitos exigidos para el mismo. Los requisitos publicados se basarán en la descripción del puesto de trabajo.

- 18.4 Los empleados interesados en trasladarse a un puesto que pudiera publicarse en el futuro podrán configurar una alerta para recibir un correo electrónico cuando se publique una vacante que cumpla con sus criterios. Esto no exime al empleado de la responsabilidad de presentar una solicitud de traslado en tiempo y forma para el puesto publicado.
- 18.5 El empleado solicitante deberá cumplir con los requisitos mínimos del puesto establecidos por el Hospital y, cuando corresponda, por el Estado. Dichos requisitos figurarán en la descripción del puesto y en la publicación en línea.
- 18.6 Para cubrir vacantes en la unidad de negociación de servicios y personal técnico, el Hospital adjudicará el puesto al solicitante cualificado con mayor senioría (según la senioría reconocida por el Sindicato), siguiendo el siguiente orden de preferencia:
- a. Empleados de la unidad de negociación dentro del departamento y del puesto/clasificación donde se produce la vacante;
  - b. Empleados de la unidad de negociación dentro del puesto/clasificación, fuera del departamento donde se produce la vacante;
  - c. Empleados de la unidad de negociación dentro del departamento donde se produce la vacante; y
  - d. Empleados de la unidad de negociación de otro puesto/clasificación.
- 18.7 Al cubrir vacantes en la unidad de negociación de profesionales, el Hospital adjudicará el puesto al solicitante con mayor antigüedad, salvo que exista un solicitante excepcionalmente mejor cualificado, basándose en una determinación objetiva de factores tales como experiencia, destreza demostrada, desempeño anterior, competencia, capacidad y conocimientos. En caso de que no exista un solicitante excepcionalmente mejor cualificado, el Hospital cubrirá la vacante siguiendo el orden de preferencia establecido en la sección 18.6.
- 18.8 El Hospital informará a los empleados que hayan presentado una solicitud de traslado interno para una vacante publicada si se les ofrece o no el puesto, en un plazo de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha en que se cubra dicha vacante.
- 18.9 Para las vacantes que no se cubran internamente (siguiendo el orden de preferencia establecido anteriormente), el Hospital podrá contratar a la persona que, a su criterio, resulte ser el mejor empleado.
- 18.10 Para poder solicitar un puesto publicado, los empleados deben haber permanecido en su puesto actual durante un mínimo de seis (6) meses, salvo que el Hospital acuerde lo contrario.
- 18.11 Los empleados que hayan recibido una amonestación por escrito o una medida disciplinaria más grave en los noventa (90) días anteriores a la fecha de la publicación no podrán solicitar un puesto publicado, salvo que el Hospital acuerde lo contrario.

- 18.12 Lo anterior no impide que el Hospital cubra una vacante de forma temporal mediante los medios que considere necesarios si no logra encontrar un candidato cualificado.
- 18.13 Una vez adjudicado un nuevo puesto, el empleado deberá ser liberado por su departamento anterior en un plazo de catorce (14) días naturales o al finalizar el turno programado vigente, lo que ocurra más tarde.
- 18.14 El periodo de evaluación es de noventa (90) días para los empleados actuales que ya hayan completado el periodo de prueba inicial y que posteriormente sean transferidos a otro puesto o clasificación laboral. Si un empleado es transferido a un puesto dentro del mismo departamento o área de servicio y con el mismo puesto o clasificación laboral, no se establecerá un nuevo periodo de evaluación. Si en cualquier momento durante el periodo de evaluación el Hospital determina que el empleado no desempeña sus funciones de manera satisfactoria, este podrá ser reintegrado a su puesto anterior — incluyendo el turno, la asignación y el horario programado—, siempre que dicho puesto siga disponible. Si el puesto anterior no estuviera disponible, el empleado será reintegrado a un puesto comparable dentro del mismo departamento y clasificación, siempre que exista tal puesto.
- 18.15 El tiempo transcurrido durante una licencia o permiso de ausencia dentro del periodo de evaluación no computará a efectos de completar dicho periodo.

18.16 CUALIFICACIONES PARA SER LÍDER

Los empleados clasificados como líderes dentro de la unidad de negociación forman parte de la plantilla regular del departamento. Estos líderes poseen experiencia en las operaciones del departamento y han demostrado capacidad de pensamiento crítico, así como habilidad para resolver problemas de manera eficaz y gestionar el flujo de trabajo del departamento.

El candidato seleccionado también debe poseer dotes de liderazgo demostradas, incluidas habilidades de comunicación eficaz y de relación interpersonal. Si bien los líderes colaboran con la dirección en el desempeño de sus funciones de liderazgo, no se les considera supervisores a efectos de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act).

- 18.17 El Hospital realizará esfuerzos razonables y de buena fe para cubrir las vacantes de la unidad de negociación en un plazo de cuarenta y cinco (45) días a partir de la publicación del puesto. El Hospital responderá con prontitud a las consultas de los delegados o representantes sindicales sobre el estado de dichas vacantes.

## **ARTÍCULO 19 – REDUCCIÓN DE HORAS**

- 19.1 Se define “ROH” (reducción de horas) como la reducción de horas de la totalidad o parte del turno de un empleado, motivada por una baja ocupación (censo), un bajo volumen de

trabajo u otras razones relacionadas con la atención al paciente y las operaciones que requieran ajustar temporalmente los niveles de personal.

- 19.2 Ningún empleado será objeto de una reducción de horas (ROH) obligatoria durante más de dos turnos completos —o su equivalente— por periodo de pago.
- 19.3 Siempre que la unidad cuente con la combinación de competencias adecuada, la reducción de horas (ROH) de los empleados se llevará a cabo en el siguiente orden:
- a. El Hospital aceptará voluntarios para la reducción de horas (ROH) antes que a cualquier otro empleado, siempre y cuando dicha reducción voluntaria no implique retener a un empleado con tarifa de pago especial (premium pay) que, de otro modo, habría sido objeto de la reducción.
  - b. Registro
  - c. Viajeros, a menos que haya una obligación contractual de pago entre el Hospital y la Agencia
  - d. Empleados que reciban paga extra
  - e. Empleados temporales
  - f. Empleados casuales
  - g. Empleados de medio tiempo que trabajen turnos adicionales a sus horarios regulares
  - h. Empleados de relevo
  - i. Empleados a tiempo completo y a medio tiempo que cumplen su horario habitual mediante rotación

19.4 NOTIFICACIÓN DE ROH

Al cancelar la totalidad o parte del turno de un empleado antes de su inicio, el Hospital notificará al empleado con al menos dos (2) horas de antelación. Se considerará que el Hospital ha realizado dicha notificación si (a) logra comunicarse con el empleado por teléfono, o (b) intenta hacerlo y deja constancia del intento, del número de teléfono y de la fecha y hora. Siempre que sea posible, el Hospital dejará un mensaje o mensaje de voz. Es responsabilidad del empleado facilitar al Hospital su número de teléfono actual.

- 19.5 Las reducción de horas (ROH) que den derecho a pago por reportarse a trabajar se abonarán de conformidad con el Artículo 12 (Compensación).
- 19.6 El uso del tiempo libre pagado (PTO) queda a discreción del empleado cuando se le ha asignado un periodo de descanso obligatorio (ROH). Los empleados sujetos a ROH acumularán PTO por el tiempo no trabajado durante el turno.

- 19.7 Una vez notificada la cancelación del turno, se considera que el empleado está fuera del horario laboral y no estará obligado a mantener contacto ni a estar disponible para trabajar, a menos que haya aceptado una situación de guardia (standby).
- 19.8 Si un empleado considera que ha sido objeto de un exceso de reducción de horas (ROH) impuestos, puede solicitar una reunión con su gerente y con el departamento de Recursos Humanos para analizar opciones que permitan mitigar esta situación en el futuro.

## **ARTÍCULO 20 – CESE TEMPORAL (LAYOFF)**

### **20.1 CESE TEMPORAL (LAYOFF)**

- a. Se define el cese temporal (layoff) como una reducción de la plantilla cuya duración prevista sea superior a veintiún (21) días.
- b. Los ceses temporales se determinarán según el puesto o la clasificación laboral y la antigüedad sindical. Se entiende que el puesto afectado puede no corresponder a la misma persona que finalmente sea objeto del despido temporal.
- c. Antes de aplicar ceses temporales a los empleados de la unidad de negociación, el Hospital procurará primero reducir o eliminar el personal itinerante (travelers) y el de agencias externas en el departamento o los departamentos afectados.
- d. El Hospital notificará al Sindicato la reducción de plantilla tan pronto como sea razonablemente posible. El Hospital proporcionará al Sindicato y a los empleados afectados un preaviso por escrito de un mínimo de tres (3) semanas o, en su defecto, el pago equivalente a tres (3) semanas de salario. A petición del Sindicato, las partes llevarán a cabo negociaciones sobre los efectos de dichos despidos temporales.
- e. El Hospital seleccionará a los empleados para el cese basándose en la senioría según el puesto o la clasificación laboral. También podrá tenerse en cuenta cualquier amonestación por escrito o sanción mayor relacionada con cuestiones de seguridad en la atención al paciente emitida durante los noventa (90) días anteriores. Prevalcerá la senioría sindical del empleado, salvo en los siguientes casos:
  - i. Si un empleado que, de otro modo, sería seleccionado para el despido en función de su senioría sindical posee competencias especializadas que no pueden ser sustituidas adecuadamente por los empleados restantes que ocupan el mismo puesto en el mismo departamento o unidad, dicho empleado podrá quedar exento del cese. Se entenderá que un empleado puede ser “sustituido adecuadamente” por uno (1) o más empleados restantes si estos pueden alcanzar el mismo conjunto y nivel de competencias que dicho empleado tras un periodo de instrucción u orientación no superior a diez (10) turnos.
  - ii. Si otros empleados que ocupan el mismo puesto o clasificación laboral no pueden o no desean asumir el horario, la programación y/o el compromiso laboral del

empleado que, de otro modo, sería despedido por antigüedad sindical, dicho empleado podrá quedar exento del despido.

## 20.2 ORDEN DE CESE TEMPORAL

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

- a. Empleados temporales
- b. Empleados de relevo y ocasionales, en orden inverso a su antigüedad sindical en el puesto o clasificación afectados.
- c. Empleados regulares a tiempo completo y a tiempo parcial, en orden inverso de antigüedad sindical en el puesto o clasificación que se verá afectado.

## 20.3 REINCORPORACIÓN

Los empleados permanecerán en una lista de reincorporación durante doce (12) meses tras haber sido cesados y podrán ser llamados para cubrir cualquier vacante dentro de su puesto o clasificación laboral, siguiendo el orden de antigüedad sindical; se llamará en primer lugar al empleado con mayor antigüedad.

- a. Un empleado que figure en la lista de reincorporación debe responder a la notificación de reincorporación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción de la oferta por correo certificado, y debe estar disponible para ocupar el puesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de dicha 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 que figuren en la lista de reincorporación deben asegurarse de que el Hospital disponga de su dirección postal y número de teléfono actualizados.
- c. La notificación de reincorporación se enviará por correo certificado. Como cortesía, el Hospital también llamará al empleado al número de teléfono facilitado.

## 20.4 INDEMNIZACIÓN

En caso de cese temporal, el empleado afectado (a tiempo completo o medio tiempo y con derecho a beneficios) tendrá la oportunidad de recibir una indemnización por cese a cambio de formalizar un acuerdo estándar de renuncia a reclamaciones. El importe de la indemnización se determinará en función de los años de servicio del empleado en el Hospital: una (1) semana de indemnización por cada año de servicio, con un pago mínimo de dos (2) semanas y un máximo de veinte (20) semanas. El pago de la indemnización será un importe bruto, sujeto a los impuestos, deducciones y retenciones aplicables.

## **ARTÍCULO 21 – PROGRAMA DE SALUD Y BIENESTAR**

El Hospital proporcionará a los empleados elegibles a tiempo completo y a medio tiempo cubiertos por este Acuerdo las mismas coberturas de servicios médicos, dentales, de la vista, de seguro de vida, de muerte accidental y desmembramiento, de seguro de vida para dependientes, de discapacidad a largo plazo, de discapacidad a corto plazo, de cuentas de reembolso médico y de cuidado de dependientes que ofrece a sus empleados no pertenecientes a la unidad de negociación; todo ello sujeto a los términos, condiciones, limitaciones y demás disposiciones de los documentos respectivos de cada plan, así como a las mismas contribuciones del empleado, costos compartidos, primas y recargos que se aplican a dichos empleados no pertenecientes a la unidad de negociación. Sujeto a las disposiciones del plan —tales como la prueba de asegurabilidad para el seguro de vida suplementario—, los empleados contratados para puestos a tiempo completo y a tiempo parcial serán elegibles para recibir cobertura desde su primer día de trabajo.

El Hospital se compromete a mantener un plan médico PPO como opción para los empleados elegibles a tiempo completo y a tiempo parcial cubiertos por este Acuerdo durante los años de plan 2025, 2026, 2027 y 2028, sujeto a los términos, condiciones, limitaciones y demás disposiciones de los documentos respectivos de cada plan.

Las primas de los planes médicos EPO, HRA y HSA no aumentarán más de un 9% anual calculado sobre un promedio ponderado combinado; esto significa que, para algunas categorías, los aumentos pueden ser superiores al 9 % y, para otras, inferiores a dicho porcentaje. Las primas del plan médico PPO no aumentarán más de un 20 % anual durante la vigencia de este contrato. (Los aumentos en la prima del PPO no se incluirán en el cálculo del promedio ponderado combinado de los otros planes, ni se acreditarán ni computarán en contra de dicho cálculo). En ningún caso las primas cobradas al personal asistencial de la unidad de negociación superarán las cobradas a los empleados no representados.

## **ARTÍCULO 22 – TIEMPO LIBRE PAGADO (PTO)**

### **22.1 ELIGIBILIDAD PARA TIEMPO LIBRE PAGADO (PTO)**

los empleados con derecho a beneficios son elegibles para el PTO.

Un empleado que pase a una situación sin beneficios y posteriormente regrese a una situación con beneficios recuperará la tasa de acumulación de PTO vigente en el momento del cambio de situación.

### **22.2 ACUMULACIÓN DE BENEFICIOS DE PTO**

La acumulación de PTO comienza el primer día de trabajo en un puesto con derecho a beneficios. El PTO puede utilizarse a medida que se devenga.

### 22.3 TASAS DE ACUMULACIÓN DEL TIEMPO LIBRE PAGADO (“PTO”)

Los empleados a tiempo completo acumularán PTO de acuerdo con la tabla que se detalla 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 hours	360 horas
10 a menos de 15	264 horas	10.15 horas	396 hours
15 o más	280 horas	10.77 horas	420 horas

\* Se basa en una jornada completa (1,0 FTE) de 80 horas por periodo de pago. Si un empleado trabaja menos de 80 horas en un periodo de pago, la acumulación será menor. Las tasas de acumulación de tiempo libre remunerado (PTO) se calculan a prorrata según el FTE real o asignado.

\*\* El saldo máximo de PTO no se calcula a prorrata según el FTE..

### 22.4 REGLAS DE ACUMULACIÓN DE PTO

a. Las horas de PTO se acumulan:

- i. sobre las horas trabajadas hasta un máximo de ochenta (80) horas en un periodo de pago,
- ii. mientras se usa el PTO,
- iii. durante el servicio de jurado pagado,
- iv. durante el permiso de luto pagado,
- v. en los días libres programados debido al censo hospitalario

b. Las horas de PTO no se acumulan:

- i. durante las horas de guardia (a menos que dichas horas de guardia se deban a un día libre por motivos del censo hospitalario)
- ii. durante permisos de ausencia no pagados, o
- iii. en horas que excedan las ochenta (80) en un periodo de pago

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

La acumulación de PTO se detendrá una vez que el empleado alcance su límite máximo de acumulación, hasta que el saldo de PTO descienda por debajo de dicho límite.

## 22.5 COBRO DEL PTO

Al finalizar la relación laboral, se le pagará al empleado el saldo de su tiempo libre pagado (PTO) correspondiente al último día completo de trabajo. El pago se efectuará según la tarifa salarial base vigente.

Si el empleado pasa de una situación con derecho a beneficios a una sin derecho a ellos, el beneficio de PTO acumulado se le abonará al finalizar el primer periodo de nómina posterior al cambio de situación.

Si un empleado trabaja en un departamento que habitualmente cierra con motivo de un día festivo enumerado en el Artículo 13.6(a), y dicho día festivo coincide con su jornada laboral programada, el empleado podrá optar por utilizar su PTO o tomarse un día sin goce de sueldo.

## 22.6 DISCAPACIDAD POR CORTO PLAZO

Los empleados elegibles recibirán prestaciones por incapacidad a corto plazo de conformidad con el Artículo 21: Programa de Salud y Bienestar.

## **ARTÍCULO 23 – JUBILACIÓN**

Los empleados tendrán derecho a participar en los programas de jubilación 401(k) y/o 401(a) del Hospital, conforme a los términos y condiciones establecidos en los documentos del plan. Dichos cambios y/o beneficios deberán ser coherentes con cualquier modificación aplicable a los demás empleados del Hospital.

La contribución del Hospital al beneficio de jubilación se realizará según lo siguiente; dichas contribuciones se mantendrán vigentes durante la duración del presente Acuerdo.

<b>Años de Servicio</b>	<b>Contribución del Empleador al 401(k)</b>	<b>Plan 401(a) Sin Contribución</b>	<b>Posible Contribución Total del Empleador</b>
0 – 4	50% de los primeros 3% del pago ahorrado	3% del pago	4.5% del pago
5 – 9	50% de los primeros 4.5% del pago ahorrado		5.25% del pago
10 – 14	50% de los primeros 6% del pago ahorrado	5% del pago	8% del pago
15 +		6% del pago	9% del pago

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

### **24.1 PERMISOS LEGALES DE AUSENCIA**

- a. Los Permisos Legales de Ausencia incluyen, pero no se limitan, a lo siguiente:
  - i. Licencias médicas
  - ii. Licencia médica familiar
  - iii. Licencias militares
  - iv. Licencias por embarazo
  - v. Compensación al trabajador
  - vi. Ley de derechos familiares de California
- b. Los Permisos Legales de Ausencia se rigen por leyes Estatales y Federales y están sujetos a cambios.

### **24.2 PERMISO DE AUSENCIA PERSONAL**

- a. Un empleado a tiempo completo o parcial puede solicitar un Permiso de Ausencia Personal (PLA), siempre que haya trabajado para el Hospital durante al menos seis (6) meses.
- b. La decisión de conceder un PLA queda a la entera discreción del Hospital, quien no podrá denegarlo injustificadamente.
- c. Si el Hospital concede la solicitud de PLA de un empleado, esta será sin goce de sueldo.
- d. Independientemente de su situación salarial, el empleado seguirá acumulando senioría en la unidad de negociación durante los primeros sesenta (60) días, tras los cuales su fecha de antigüedad quedará congelada hasta su reincorporación al trabajo.
- e. Las primas del seguro médico se mantendrán de conformidad con la política de licencias del Hospital, según esta se modifique periódicamente. Los cambios en dicha política no afectarán a los empleados que se encuentren en licencia en el momento en que se produzca el cambio.
- f. Cuando un empleado se reincorpore al trabajo tras una licencia personal autorizada (PLA) de sesenta (60) días o menos, será reintegrado a la misma clasificación, puesto, turno, unidad y horario que tenía antes de la licencia. Si la duración de la PLA supera los sesenta (60) días, no se garantiza la reincorporación al puesto que el empleado ocupaba al inicio de la licencia. El Hospital notificará al empleado antes de disponer de su puesto durante o al finalizar la PLA.

### 24.3 PERMISOS DE AUSENCIA POR LUTO

#### a. Elegibilidad

Se concede permiso por duelo ante el fallecimiento de un familiar que cumpla con los requisitos establecidos, definido como: cónyuge actual o pareja de hecho registrada, hijo/a, padre/madre, hermano/a, padrastro/madrastra, hijastro/a, hermanastro/a, abuelo/a o nieto/a, una persona que haya actuado \*in loco parentis\* (responsabilidad legal de una persona de asumir las funciones y responsabilidades de un padre o madre), o los familiares políticos actuales (por matrimonio o pareja de hecho registrada) de las personas mencionadas. Salvo que se presente prueba de un servicio funerario posterior, el permiso por duelo debe comenzar dentro de los primeros catorce (14) días siguientes al fallecimiento del familiar.

#### b. Beneficio por Luto

- i. Los empleados a tiempo completo con derecho a beneficios pueden optar a un máximo de cinco (5) días libres por año natural en caso de fallecimiento de un familiar que cumpla los requisitos. Los empleados pueden recibir hasta veinticuatro (24) horas de salario en caso de fallecimiento de un familiar directo, o hasta cuarenta (40) horas de salario en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijo/a del empleado. Los empleados tienen derecho a dieciséis (16) horas adicionales de permiso por duelo dentro de los tres (3) meses siguientes al fallecimiento de su familiar directo, hasta alcanzar un total de cuarenta (40) horas de tiempo libre. El empleado recibirá su salario base habitual por estos días, y dicho pago no se computará a efectos del cálculo de horas extraordinarias.
- ii. Los empleados a medio tiempo con derecho a beneficios pueden optar a un máximo de cinco (5) días libres por año natural en caso de fallecimiento de un familiar que cumpla los requisitos. El tiempo libre remunerado de dichos empleados se calculará a prorrata en función de sus horas de trabajo programadas habitualmente. El empleado recibirá su salario base habitual por estos días, y dicho pago no se computará a efectos del cálculo de horas extraordinarias.
- iii. Los empleados sin derecho a beneficios pueden optar a un máximo de cinco (5) días de permiso no remunerado por año natural en caso de fallecimiento de un familiar que cumpla los requisitos.
- iv. El empleado y el Hospital pueden acordar ampliar el periodo de permiso por duelo. Dicha ampliación puede ser no remunerada o el empleado puede utilizar tiempo libre remunerado (PTO), a discreción del Hospital. El Hospital no denegará injustificadamente dicha solicitud.
- v. En caso de fallecimiento de un familiar u otro ser querido que no reúna los requisitos para ser considerado familiar elegible, el Hospital aprobará las solicitudes de tiempo libre remunerado (PTO) para asistir a un funeral, siempre que sea factible. Al evaluar dichas solicitudes, el Hospital dará especial

consideración a los empleados que no hayan utilizado su beneficio de permiso por duelo.

#### 24.4 PERMISO DE AUSENCIA POR SERVICIO DE JURADO

- a. Un empleado convocado para cumplir funciones de jurado debe entregar a su supervisor una copia de la citación correspondiente tan pronto como sea posible tras recibirla.
- b. Para tener derecho a recibir pago por el servicio de jurado, dicho servicio debe realizarse en un día laboral programado habitualmente para el empleado, y este debe presentar un comprobante emitido por el comisionado de jurados que acredite su comparecencia.
- c. El empleado recibirá su salario ordinario por el tiempo dedicado a las funciones de jurado, y dicho tiempo no se computará a efectos del cálculo de horas extraordinarias.

#### 24.5 PERMISOS VOLUNTARIOS POR SERVICIOS DE AYUDA EN DESASTRES

Los empleados pueden solicitar una licencia voluntaria para participar en servicios de ayuda en casos de desastre. Dichas solicitudes se considerarán como una solicitud de licencia personal y estarán sujetas a las disposiciones sobre licencias personales establecidas en el presente documento.

## **ARTÍCULO 25 – OPORTUNIDADES EDUCATIVAS**

#### 25.1 REEMBOLSO POR MATRÍCULA

El Hospital ofrecerá oportunidades de formación a los empleados que participen en cursos educativos conducentes a una certificación profesional o a un título otorgado por una universidad o institución de educación superior acreditada, en áreas relacionadas con la atención sanitaria que beneficien al Hospital, de conformidad con la política de beneficios educativos del Hospital (en su versión vigente en cada momento). No obstante, en ningún caso se reducirá el importe total de los reembolsos disponibles en virtud de dicha política para los empleados de la unidad durante la vigencia del presente Acuerdo. Las modificaciones de la política no afectarán a los reembolsos de matrícula previamente aprobados.

El reembolso de los gastos de matrícula se otorgará de conformidad con la política de beneficios educativos del Hospital, de la siguiente manera:

- a. Los empleados a tiempo completo podrán recibir hasta cinco mil doscientos cincuenta dólares (\$5,250) por año fiscal.
- b. Los empleados a medio tiempo podrán recibir hasta dos mil seiscientos veinticinco dólares (\$2,625) por año fiscal.

## 25.2 EDUCACIÓN CONTINUA

- a. Todos los empleados a tiempo completo tienen derecho a recibir cinco (5) días de licencia educativa remunerada al año para asistir a cursos, seminarios, talleres o clases de índole educativa aprobados por el Hospital. Para los empleados regulares a tiempo parcial, la cantidad de días remunerados se calculará a prorrata. Dichos beneficios de educación continua se administrarán de conformidad con la política de beneficios de educación continua, según esta se modifique periódicamente. El tiempo dedicado a estas actividades no se considerará como horas trabajadas a efectos del cálculo de horas extraordinarias.
- b. Se podrá trasladar al año natural siguiente un (1) año de permiso de formación continua. El permiso de formación continua acumulado no podrá exceder los dos (2) años naturales.
- c. Los cambios en la política no afectarán los permisos educativos aprobados previamente.

## **ARTÍCULO 26 – TABLÓN DE ANUNCIOS**

- 26.1 El Hospital proporcionará dos (2) tabloneros de anuncios con cerradura y vitrina de cristal dentro del Hospital para uso del Sindicato. Los anuncios que el Sindicato coloque en dichos tabloneros podrán referirse a asuntos sindicales, tales como:
  - a. Elecciones sindicales y sus resultados
  - b. Reuniones sindicales
  - c. Clases de educación sindical
  - d. Otros asuntos sindicales, siempre y cuando esas publicaciones no incluyan ataques personales o información deliberadamente falsa, ni que menosprecie la calidad de la atención que se provee en el Hospital.
- 26.2 El Sindicato podrá utilizar espacio en los tabloneros de anuncios existentes —cuando haya disponibilidad— situados en las salas de descanso y áreas de reposo utilizadas por los empleados de la unidad de negociación.

## **ARTÍCULO 27 – SUBCONTRATACIÓN**

Si el Hospital propusiera subcontratar de forma permanente tareas que actualmente desempeña un empleado perteneciente a la unidad de negociación, deberá notificarlo previamente al Sindicato con sesenta (60) días de antelación y, a petición de este, reunirse y deliberar de buena fe sobre el impacto de dicha medida en los empleados. El Hospital tomará en consideración las alternativas propuestas por el Sindicato. En caso de que el Hospital decida subcontratar el trabajo

tras haberse reunido con el Sindicato, hará todo lo posible para que el contratista contrate a los empleados que se vean desplazados por la subcontratación.

## **ARTÍCULO 28 – DISCIPLINA Y DESPIDOS**

- 28.1 El Hospital tendrá derecho a imponer medidas disciplinarias o a despedir a cualquier empleado por causa justificada. Esta disposición de “causa justificada” no se aplicará a un empleado que aún se encuentre en su período de prueba.
- 28.2 Lo anterior no limitará el derecho del Hospital a colocar a un empleado en licencia administrativa remunerada mientras se lleva a cabo una investigación para determinar si, de hecho, está justificada una medida disciplinaria.
- 28.3 El Hospital utilizará un sistema de disciplina progresiva, a menos que se trate de una falta grave que justifique omitir uno (1) o más de los pasos de dicho sistema. Si no se producen nuevas medidas disciplinarias formales en el plazo de un (1) año tras recibir una amonestación verbal con plan de acción correctiva, una advertencia por escrito o una advertencia final, la notificación disciplinaria no se tomará en cuenta para futuras medidas disciplinarias. Dicho plazo de un (1) año se prorrogará por la duración de cualquier permiso de ausencia.
- 28.4 Todo empleado que participe en una conversación de investigación con la gerencia del Hospital será informado del motivo de la reunión y de que esta podría dar lugar a medidas disciplinarias. Si el empleado tiene alguna pregunta sobre dichas reuniones, puede ponerse en contacto con el representante sindical o con el departamento de Recursos Humanos.
- 28.5 El empleado tiene derecho a solicitar la presencia de un representante sindical durante dichas reuniones. No obstante, el representante sindical deberá estar disponible para asistir a la reunión en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas —sin contar fines de semana ni días festivos reconocidos— a partir de la solicitud. Si no fuera posible contar con la presencia de un representante sindical dentro de dicho plazo de cuarenta y ocho (48) horas, la conversación de investigación podrá llevarse a cabo según lo programado por el Hospital.
  - a. La notificación al empleado sobre la necesidad de una reunión de investigación se realizará por escrito e incluirá la fecha, la hora y el lugar de la reunión.
  - b. Las reuniones de investigación se limitarán a los asuntos sobre los cuales se notificó previamente al empleado.
- 28.6 Durante cualquier reunión de investigación y/o disciplinaria, los representantes del Hospital y del Sindicato se comportarán de manera profesional y respetuosa.
- 28.7 El Hospital tomará medidas disciplinarias a más tardar treinta (30) días naturales después de la fecha en que tuvo conocimiento del acto que dio lugar a la medida disciplinaria. El

Hospital podrá solicitar una prórroga si fuera necesario para completar una investigación. El Sindicato no denegará dicha solicitud sin causa justificada. El plazo de treinta (30) días se prorrogará por la duración de cualquier licencia de ausencia y por el tiempo que dure cualquier acuerdo para reprogramar la reunión de investigación.

- 28.8 Cuando se cierre un asunto disciplinario o una investigación y no se imponga ninguna medida disciplinaria como resultado, se notificará al empleado por escrito en un plazo de una (1) semana tras el cierre del asunto.
- 28.9 En caso de que un empleado solicite un intérprete para una reunión de investigación y/o disciplinaria, la elección del intérprete se hará por mutuo acuerdo entre el Sindicato y el Hospital.
- 28.10 Las reuniones de carácter disciplinario (es decir, amonestación verbal con plan de acción correctiva, advertencia por escrito, advertencia final por escrito, suspensión o despido) y/o de averiguación de hechos se llevarán a cabo en un entorno privado.

## **ARTÍCULO 29 – ARCHIVOS PERSONALES DE LOS EMPLEADOS**

- 29.1 Habrá un expediente oficial de Recursos Humanos y un expediente oficial del departamento para todos los empleados de la unidad de negociación. Los empleados recibirán copias de todas las evaluaciones y otros documentos relacionados con su desempeño que hayan firmado y que se incorporen a su expediente personal.
- 29.2 Todo empleado que reciba una amonestación por escrito deberá recibir una copia de la misma y firmar un acuse de recibo para confirmar que ha recibido el documento. El acuse de recibo de la amonestación no constituirá una aceptación ni un acuerdo del empleado con el contenido de dicha amonestación. El empleado tendrá derecho a refutar por escrito cualquier notificación disciplinaria de este tipo. Dichas refutaciones —que no se considerarán reclamaciones formales (grievances)— se adjuntarán a la notificación disciplinaria y se archivarán en el expediente de personal del empleado.
- 29.3 Los empleados podrán consultar sus expedientes de personal previa solicitud, en momentos e intervalos razonables. 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.
- 29.4 A petición del Sindicato y una vez que el Hospital reciba la autorización por escrito del empleado, el Hospital facilitará una copia exacta, completa y actualizada del expediente de personal del empleado.

## ARTÍCULO 30 – QUEJAS Y ARBITRAJE

### 30.1 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 expresamente no estén sujetos al 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.

### 30.2 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 los plazos aplicables conllevará la desestimación definitiva de la reclamación. Si el Hospital no responde en plazo a una queja del Sindicato, dicha queja pasará automáticamente a la siguiente Paso .

- a. Las partes acuerdan que su intención mutua es resolver todas las quejas, de ser posible, de manera expedita e informal. Toda queja resuelta en cualquier Paso del procedimiento de quejas se resolverá sin sentar precedente, a menos que las partes acuerden expresamente lo contrario por escrito. Todos los acuerdos por escrito deberán estar firmados por el Director de Recursos Humanos del Área del Hospital y por el representante sindical designado.
- b. A menos que se especifique lo contrario, todas las notificaciones o formularios que deba presentar el Sindicato deberán entregarse al Director de Recursos Humanos del Área o a la persona que este designe. Todas las notificaciones y formularios presentados por el Hospital deberán entregarse al Sindicato.

### 30.3 INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO PARA EL PROCESO DE QUEJAS

#### a. Paso 1 – Revisión Informal

El Hospital y el Sindicato comparten el compromiso de resolver las disputas de manera informal. Por ello, se anima a los empleados a tratar primero su disputa con sus supervisores o con el departamento de Recursos Humanos (salvo en casos de despido) para abordar la queja informalmente. 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 quejas.

b. Paso 2 – Revisión con el Gerente de Recursos Humanos

Si el asunto no se ha resuelto de manera informal en el Paso 1, el Sindicato deberá presentar una queja por escrito ante el Gerente 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 dio 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 llevará al supervisor y/o gerente pertinente, y el Sindicato llevará a la persona que presenta la queja, salvo acuerdo en contrario. El Hospital responderá por escrito a la queja dentro de los diez (10) días siguientes a la reunión del Paso 2.

c. Paso 3 – Revisión por parte del Director de Recursos Humanos del Área

Si la queja no se resuelve en el Paso 2, el Sindicato podrá proceder presentando una declaración por escrito al Director de Recursos Humanos del Área (o a la persona designada por este) en la que indique su intención de continuar con el proceso. Dicho 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 del Área (o su designado), el representante del personal de la NUHW (o su designado) y las partes se reunirán con el fin de 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. El Hospital deberá responder por escrito a la reclamación en un plazo de diez (10) días tras la reunión del Paso 3.

### 30.4 DISCIPLINA Y DESPIDOS EN EL PROCESO DE QUEJAS

a. Paso 1 – Revisión por el Gerente de Recursos Humanos

El empleado o el Sindicato deberá presentar una queja por escrito ante el Gerente de Recursos Humanos o la persona designada por este. La queja deberá presentarse en un plazo no mayor a siete (7) días a partir de la fecha en que se imponga la medida disciplinaria. Durante el período 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 partes acuerden lo contrario con antelación; el Hospital deberá hacer asistir al supervisor y/o gerente pertinente, y el Sindicato deberá hacer asistir a la persona que presenta la reclamación, salvo acuerdo en contrario. El Hospital deberá responder por escrito a la reclamación en un plazo de diez (10) días tras la reunión del Paso 1.

b. Paso 2 – Revisión por parte del Director de Recursos Humanos del Área

Si la queja no se resuelve en el Paso 1, el Sindicato podrá proceder presentando una declaración por escrito al Director de Recursos Humanos del Área (o a la persona

designada por este) en la que indique su intención de continuar con el proceso. Dicho trámite deberá realizarse dentro de los siete (7) días siguientes a la fecha de la respuesta del Hospital correspondiente a la 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 del Área (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) representante de los empleados, a menos que se acuerde otra cosa. El Hospital responderá por escrito a la queja en un plazo de diez (10) días tras la reunión de la Paso 2.

### 30.5 QUEJAS POR PARTE DEL HOSPITAL

Las quejas relacionadas con el hospital deberán presentarse por escrito en el Paso 3 al representante del sindicato. Si así se solicita, un representante sindical y el director de área 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.

### 30.6 ARBITRAJE

Si las partes no logran resolver la queja conforme a los procedimientos anteriores, cualquiera de ellas 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 árbitros. Las partes descartarán nombres de dicha lista de forma alternada hasta llegar a un acuerdo o hasta que quede un solo 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 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 disposición no se aplica a los honorarios legales de ninguna de las partes.

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

## **ARTÍCULO 31 – NO DISCRIMINACIÓN**

Ninguna de las partes de este Acuerdo ni los empleados sujetos al mismo incurrirán en discriminación alguna por razón de afiliación o no afiliación al Sindicato, o por falta de participación en actividades a favor o en contra del Sindicato; ni por motivos 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 32 – SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

- 32.1 El Hospital, el Sindicato y los empleados cumplirán con sus obligaciones y/o derechos conforme a las leyes aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo. El Hospital se compromete a revisar e investigar las quejas relacionadas con inquietudes de salud y seguridad que sean presentadas por escrito por los empleados y/o el Sindicato, siguiendo los protocolos establecidos por el Hospital, y proporcionará una respuesta por escrito a su debido tiempo. El Hospital no tomará represalias contra ningún empleado por comunicar inquietudes de salud y seguridad al empleador o a las autoridades federales o estatales.
- 32.2 El Hospital continuará proporcionando a los empleados la capacitación e información requeridas —ya sea en servicio o de otro tipo— en materia de salud y seguridad.
- 32.3 El Sindicato podrá designar a un (1) empleado de la unidad de negociación y a un (1) suplente para integrar el Comité IIPP del Hospital. Los representantes designados por el Sindicato (o sus suplentes) serán liberados de sus funciones, sin pérdida de remuneración, para asistir a las reuniones del Comité IIPP.

## **ARTÍCULO 33 – EXÁMENES MÉDICOS**

El Hospital podrá exigir exámenes médicos a los empleados, según lo permita la legislación vigente y de conformidad con las políticas del Hospital. Todos los exámenes médicos requeridos por el Hospital, incluidas las pruebas solicitadas por el profesional médico, se realizarán sin costo alguno para el empleado. Si el Hospital exige que el empleado se someta al examen durante su horario laboral programado, dicho empleado no sufrirá ninguna pérdida de salario. En caso de que el empleado deba desplazarse fuera del Hospital para realizarse un examen médico, el Hospital le abonará los gastos de kilometraje conforme a lo exigido por las leyes estatales o federales. El informe del examen que se entregue al Hospital se limitará a la información que indique si el empleado está física y mentalmente capacitado para desempeñar las funciones esenciales del puesto, con o sin adaptaciones.

## **ARTÍCULO 34 – COMITÉ ASESOR PATRONO LABORAL**

### **34.1 OBJETIVOS**

Los objetivos del Comité Asesor de Relaciones Laborales (LMAC, por sus siglas en inglés) son:

- a. resolver disputas sin ir al proceso de quejas cuando sea posible;
- b. revisar inquietudes relacionadas con la atención al paciente y la dotación de personal;
- c. 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
- d. proporcionar, en general, un mecanismo para mejorar las relaciones laborales en el Hospital.

Nada de lo dispuesto en este Artículo impedirá que cualquiera de las partes presente una reclamación sin haber planteado previamente el asunto ante el LMAC.

### **34.2 COMPOSITION**

El LMAC estará integrado por seis (6) miembros: 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 agenda. Asimismo, el Hospital realizará esfuerzos razonables para incluir a los gerentes solicitados por el Sindicato para ayudar a abordar cuestiones específicas, siempre que dicha solicitud se realice a más tardar en la fecha límite establecida para la agenda.

### **34.3 REUNIONES**

- a. El LMAC se reunirá trimestralmente en un horario acordado 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 tres (3) representantes sindicales del comité no sufrirán ninguna pérdida de remuneración debido a su participación en el LMAC.
- b. El LMAC agendará fechas de reunión con un año de anticipación.
- c. Los temas propuestos para el orden del día se intercambiarán a más tardar una (1) semana antes de cada reunión, con el fin de permitir que la otra parte se prepare adecuadamente para la misma.

### **34.4 RESOLUCIÓN DE DISPUTAS**

En caso de que el LMAC no pueda resolver una disputa en un plazo de 120 días a partir de la fecha en que se abordó el asunto por primera vez en una reunión del LMAC, tanto el Sindicato como el Empleador podrán —dentro de los treinta (30) días siguientes a la

finalización de dicho periodo de 120 días— remitir la discrepancia 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 leyes 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 35 – CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA**

En caso de que alguna disposición de este Acuerdo se encuentre en conflicto con la ley estatal o federal, las demás disposiciones de este Acuerdo permanecerán en pleno vigor y efecto.

## **ARTÍCULO 36 – SUCESIÓN**

Las partes de este Acuerdo acuerdan que este permanecerá en vigor y efecto durante su vigencia, independientemente de cualquier venta o transferencia del Hospital a otra entidad. El Hospital no podrá utilizar ninguna venta, transferencia u otro mecanismo para eludir los términos de este Acuerdo. El Hospital notificará al Sindicato con al menos tres (3) meses de anticipación a la fecha de entrada en vigor de cualquier venta o transferencia.

## **ARTÍCULO 37 – HUELGAS Y CIERRES PATRONALES**

- 37.1 Durante la vigencia del presente Acuerdo y de cualesquiera prórrogas del mismo, el Sindicato y sus miembros u otros agentes no amenazarán, sancionarán, alentarán ni participarán de ninguna manera en huelgas, huelgas de solidaridad, paros, reducciones del ritmo de trabajo, ausencias colectivas por supuesta enfermedad u otras interferencias en 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 inmediatamente todas las medidas adecuadas para ponerles fin o evitarlas.
- 37.2 El Hospital acuerda que, durante la vigencia de este Acuerdo o de cualesquiera prórrogas del mismo, no llevará a cabo cierres patronales que afecten a los empleados cubiertos por este Acuerdo.
- 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 contempladas en este Artículo.
- 37.4 El Sindicato y el Hospital tendrán derecho a solicitar la plena tutela judicial —incluidas medidas cautelares (órdenes judiciales) e indemnizaciones por daños y perjuicios— ante

cualquier presunta violación de este Artículo, además de recurrir a los demás recursos previstos en este Acuerdo. No existirá obligación de someter a arbitraje ninguna presunta violación antes de solicitar dicha tutela judicial.

37.5 Todo empleado que participe en un paro laboral que se determine que infringe lo dispuesto en este Artículo podrá ser objeto de medidas disciplinarias, que podrán incluir el despido.

### **ARTÍCULO 38 – VIGENCIA DEL ACUERDO**

El presente Acuerdo entrará en vigor tras su ratificación, el 13 de junio de 2025, y permanecerá plenamente vigente hasta el 16 de diciembre de 2028. Asimismo, el Acuerdo continuará vigente de año en año a partir de dicha fecha, salvo que, con una antelación mínima de noventa (90) días a la expiración del plazo o de cualquier periodo de renovación anual posterior, una de las partes reciba de la otra una notificación por escrito comunicando su intención de rescindir o modificar el contrato.

EN FE DE LO CUAL, las partes han suscrito el presente Acuerdo en la fecha de entrada en vigor del mismo.

SANTA ROSA MEMORIAL HOSPITAL

SINDICATO NACIONAL DE  
TRABAJADORES DE LA SALUD

\_\_\_\_\_  
Scott Ciesielski  
Director Administrativo

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

Fecha: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Lindsey Sciford  
Director de Recursos Humanos

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

Fecha: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

## COMITÉ DE NEGOCIACIÓN DE NUHW

Lisa Biagi Administrative Assistant	Lacie Petrie Associate Surgical Technician
Jaden Clarey Senior Radiology Technologist	Claudia Duran Olvera Senior Laboratory Assistant
Palmira Hermosillo Patient Scheduler	Alejandro Espinoza Chavez Cook
Francisco Ibarra Contreras Cook	Gloria John Echocardiograph Technologist
Magda Martinez Jimenez Cook	Kobe Levesque Phlebotomist
Noelle Preston Senior Nutrition Attendant	Diana Lopez Pichardo Diagnostic Imaging Assistant
Florie Bennion Certified Nursing Assistant	Sopheap Prum Associate Radiology Technologist
Rosa Ayala MRI Technologist	Itzel Sanabria Nolasco Associate Nutrition Attendant
Mary Chandler Senior Nutrition Attendant	Christina Tipton HIM Representative
Naomi Harder Radiology Technologist	Abraham Woldemariam Medical Laboratory Scientist
Morgan Hanadel Senior Radiology Technologist	Michelle Nandalin Physical Therapist
Teresa Ortega Patient Scheduler	Asah Bibi Acute Care RN
Billie Jean Barton Patient Scheduler	Connie Lorenz Social Worker
Psyche Clark Obstetrics Technician	Elisabeth Friedeman Lead Physical Therapist
Maryann Desouza Histotechnologist	Erica Azimov Social Worker

Fary Jalili Social Worker	Jesse Felton Physical Therapist
Heather Christensen Physical Therapist	Kate Ronquillo Occupational Therapist
Irenne Magoulas Social Worker	Michael Lindh Medical Laboratory Scientist
Janette Morrow Social Worker	Norelia Urena Psychiatric Services Liaison
Sharilyn Marshall-Fox Social Worker	Angela Otterbein Occupational Therapist
Amy Harrington Occupational Therapist	Jonathan Chinn Physical Therapist

## **CARTA ADJUNTA I – EMPLEADOS RPT-2**

Los empleados que ocupen puestos RPT-2 en el momento de la ratificación continuarán teniendo un horario regular de 32 horas de trabajo por cada período de 14 días. Esta disposición de mantenimiento de condiciones anteriores se aplicará hasta que el empleado cambie de categoría; a partir de ese momento, no se permitirá regresar a la categoría RPT-2.

## **CARTA ADJUNTA II: HORARIO DE REHABILITACIÓN INTERNA EN DÍAS FESTIVOS**

1. Los fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales empleados a tiempo completo y a medio tiempo en el área de hospitalización deben estar disponibles para trabajar un (1) Día de Acción de Gracias cada tres años y una (1) Navidad cada tres años. Los logopedas empleados a tiempo completo y a tiempo parcial en el área de hospitalización deben estar disponibles para trabajar un (1) Día de Acción de Gracias cada cuatro años y una (1) Navidad cada cuatro años.
2. No se exigirá trabajar en días festivos a los fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales y terapeutas del habla contratados en régimen de suplencia o por día (per diem).

## APÉNDICE I – LISTA DE PUESTOS LABORALES

Administrative Asst SRM  
Admissions Rep SRM  
Admn Coord I SRM  
Admn Coord II SRM  
Admn-Materials Data SRM  
Analyst-Qual Ptnt Access SRM  
Asst-CT/Ultrasound SRM  
Asst-Histology SRM  
Asst-Imaging I SRM  
Asst-Imaging II SRM  
Asst-Peer Review SRM  
Asst-Performance Impvmt SRM  
Auditor-Registration SRM  
Buyer-Pharmacy SRM  
Clerk-Cancer Registry SRM  
Clerk-Data Entry SRM  
Clerk-Health Info I SRM  
Clerk-Health Info II SRM  
Clerk-Health Info III SRM  
Clerk-Imaging Services I SRM  
Clerk-Receiving Distrib SRM  
Clinical Lab Assistant SRM  
CNA/Care Partner I SRM  
CNA/Care Partner II SRM  
CNA/Care Partner III SRM  
Constant Care Attendant - SRM  
Cook / Caterer SRM  
Coord-Business I SRM  
Coord-Business II SRM  
Coord-CME SRM  
Coord-Database SRM  
Coord-Development SRM  
Coord-Diet SRM  
Coord-Engineering SRM  
Coord-Injury Prevention SRM  
Coord-Medical Library SRM  
Coord-Medical Staff Svcs SRM  
Coord-OR Inventory SRM  
Coord-Quality Assurance SRM  
Coord-RAC Documentation SRM  
Coord-Resource SRM  
Coord-Special Events SRM  
Coord-Surgical Services SRM  
Coord-Transcription SRM  
Courier SRM  
Env Svcs Rep SRM  
Env Svcs Spec SRM  
Financial Counselor SRM  
Head Chef SRM  
Inventory Database Controller SRM  
Lead Clerk - Health Info SRM  
Lead-Cook SRM  
Lead-Courier SRM  
Lead-Environmental Svcs Rep SRM  
Lead-HIM Analysis - SRM  
Lead-HIM Operations - SRM  
Lead-Nutrition Svcs Aide SRM  
Lead-Resp Care Practnr SRM  
Lead-Secretary SRM  
Lead-Secretary-Laboratory SRM  
Lead-Sterile Processing Tech SRM  
LVN I SRM  
LVN II SRM LVN III SRM  
LVN IV SRM  
Medical Assistant - SRM  
Medical Asst/Ltd Radiology SRM  
Medical Interpreter SRM  
Nutrition Svcs Aide I SRM  
Nutrition Svcs Aide II SRM  
OutptRegistr/Clinical Asst SRM  
Pathology Lab Asst I SRM  
Pathology Lab Asst II SRM  
Pathology Lab Asst III SRM  
PBX Operator I SRM  
PBX Operator II SRM  
PBX Operator SRM  
Phlebotomist-CPT SRM  
Phys Therapy Asst I SRM  
Phys Therapy Asst II SRM  
Processor-CPT SRM  
Registrar-Patient Access SRM  
Registrar-Trauma SRM  
Rehab Coord I SRM  
Rehab Coord II SRM  
Rep-Laboratory Patient Svc SRM  
Resp Care Practnr I SRM  
Resp Care Practnr II SRM  
Scheduler SRM Secretary SRM

Secretary-Operating Rm SRM  
 Secretary-Staffing Svcs SRM  
 Sitter SRM  
 Specialist-Patient Access SRM  
 Specialist-Patient Access Sr SRM  
 Spec-Perinatal SRM  
 Spec-Specimen Mgmt-CPT SRM  
 Spec-Surgical Database SRM  
 Tech-Anesthesia I SRM  
 Tech-Cardio Radiologic SRM  
 Tech-Cardio/Pulmonary SRM  
 Tech-Cardiovascular SRM  
 Tech-Central Supply SRM  
 Tech-Cytology SRM  
 Tech-Echo SRM  
 Tech-EKG SRM  
 Tech-EKG/EEG SRM  
 Tech-Electrophysiology  
 Tech-Electrophysiology Lab SRM  
 Tech-Emergency Dept SRM  
 Tech-Endoscopy SRM  
 Tech-Histology SRM  
 Tech-Laparoscopic SRM  
 Tech-Med Reconciliation SRMH  
 Tech-Medical Laboratory SRM  
 Tech-MRI SRM  
 Tech-Non-Invasive Cardio SRM  
 Tech-Nuclear Medicine SRM Tech-OB  
 SRM  
 Tech-Ortho Trauma SRM  
 Tech-Patient Handler SRM  
 Tech-PatientCare-SRM  
 Tech-Pharmacy I SRM  
 Tech-Pharmacy II SRM  
 Tech-Pulmonary Function SRM  
 Tech-Radiology I SRM  
 Tech-Radiology II SRM  
 Tech-Radiology III SRM  
 Tech-Rehab II SRM  
 Tech-Rehab SRM  
 Tech-Sterile Processing I SRM  
 Tech-Sterile Processing II SRM  
 Tech-Surgical I SRM  
 Tech-Surgical II SRM  
 Tech-Surgical III SRM  
 Tech-Surgical Svcs Equip SRM  
 Tech-Surg Svcs Patient Care SRM  
 Tech-Telemetry SRM  
 Tech-Ultrasound SRM  
 Tech-Urgent Care I SRM  
 Tech-Urgent Care II SRM  
 Transcriber I SRM  
 Transcriber II SRM  
 Transporter-Patient SRM  
 Unit Sectry II/Care PartnrIII SRM  
 Medical Laboratory Scientist  
 Occupational Therapist  
 Physical Therapist  
 Psychiatric Services Liaison  
 Speech Language Pathologist  
 Social Worker MSW  
 Social Worker LCSW  
 Lead Speech Therapist  
 Lead Physical Therapist  
 Outpatient Behavioral Health RN (Acute  
 Care RN)

## APÉNDICE II – FORMULARIO DE COPE



### AUTORIZACIÓN DE COPE

#### Contribución Voluntaria a Campañas

Para 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, deduzca mensualmente de mi salario 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 utilizará con 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 mantener 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 salario continuará hasta que notifique a NUHW por escrito sobre cualquier cambio. La presentación de un nuevo formulario de autorización de deducción anulará cualquier autorización anterior para esta deducción salarial. Tengo derecho a cancelar esta deducción en cualquier momento mediante notificación por escrito (o correo electrónico) a NUHW.

Las leyes federales sobre campañas electorales exigen 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 es confidencial, a menos 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 por contribuyente.

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

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

Teléfono: \_\_\_\_\_

Correo Electrónico: \_\_\_\_\_

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

## APÉNDICE III – TÉRMINOS DE INTEGRACIÓN DE IMAGEN AMBULATORIA DE NUHW-SRMH 121 SOTOYOME

Los términos “121 Sotoyome” se utilizarán para referirse a cualquier empleado cubierto por el Acuerdo de Reconocimiento Voluntario firmado entre las partes para resolver la petición 20-RC-169505 ante la NLRB. Específicamente, los cargos laborales cubiertos son:

Medical Asst/Med Receptionist	MRI Technologist - NU
Lead Medical Receptionist	Nuclear Med Technologist
Lead Transcriptionist	Radiologic Technologist
Medical Receptionist	Radiologic Technologist - PD
Scheduler	Sr Radiologic Technologist
CT Technologist - NU	Ultrasound Technologist
Dexa Tech	Document Imaging Tech
Lead Mammography Technologist	Medical Asst - NU
Lead MRI Technologist	Medical Asst/Med Receptionist
Lead Radiologic Technologist	Medical Receptionist
Mammography Technologist	Vascular Technologist
Medical Asst - NU	Lead Nuclear Med Tech

### 1. ALCANCE DEL ACUERDO

En caso de que se produzcan cambios en 121 Sotoyome como resultado de la integración del centro con el Hospital Santa Rosa Memorial (Hospital), cualquier asunto obligatorio o impacto relacionado con un asunto obligatorio no contemplado en este acuerdo estará sujeto a negociación a solicitud de cualquiera de las partes. Las partes podrán acordar, de mutuo acuerdo, negociar adicionalmente sobre asuntos no obligatorios.

### 2. SALARIOS

Todos los trabajadores afectados clasificados en puestos de consulta externa en 121 Sotoyome recibirán los salarios y complementos salariales correspondientes a un nivel salarial completo inferior a los salarios establecidos en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT). Para la transición, a los empleados actuales se les otorgará hasta nueve (9) años de experiencia para su ubicación en la escala salarial. *[Consulte la tabla de equivalencias de empleados adjunta para la ubicación exacta de cada empleado].*

Ningún empleado sufrirá una reducción salarial como resultado de este proceso. En caso de que un empleado perciba un salario superior al de la escala salarial vigente, su salario quedará congelado en su nivel actual (red-circled); por consiguiente, no recibirá aumentos por escalafón ni otros incrementos del salario base hasta que la escala salarial iguale o supere dicho salario. No obstante, de conformidad con el convenio colectivo, los

empleados recibirán una bonificación de pago único equivalente al porcentaje de aumento previsto para la escala.

La fecha de entrada en vigor de las modificaciones salariales será el inicio del primer periodo de pago completo posterior a la ratificación.

3. IMPLEMENTACIÓN DE LOS SALARIOS

Las partes acuerdan programar y celebrar reuniones adicionales según sea necesario y de manera oportuna para implementar los cambios salariales. Asimismo, las partes acuerdan modificar el presente acuerdo de integración únicamente de mutuo acuerdo.

4. DÍAS FESTIVOS

El Hospital hará un esfuerzo razonable para canalizar inicialmente hacia Santa Rosa Memorial los procedimientos programados en días festivos, antes de abrir las instalaciones de 121 Sotoyome en dichas fechas.

En caso de que el Hospital decida abrir 121 Sotoyome en un día festivo, los turnos disponibles serán cubiertos por voluntarios. La antigüedad servirá como criterio de desempate; de persistir el empate, se aplicará un sistema de rotación.

5. FLOATING

Ningún empleado de 121 Sotoyome estará obligado a trasladarse temporalmente (“float”) al Hospital ni sufrirá represalias por negarse a hacerlo.

Los empleados de 121 Sotoyome que sean contratados para un puesto, o que posteriormente acepten una descripción de puesto, que permita el traslado temporal al Hospital, mantendrán como asignación laboral principal el trabajo en 121 Sotoyome.

Tras la ratificación de este acuerdo, si un empleado de 121 Sotoyome se ofrece voluntariamente para trasladarse temporalmente, será reclasificado en el puesto correspondiente del Hospital. En dicho puesto del Hospital, se aplicarán todas las disposiciones sobre traslados temporales y las escalas salariales correspondientes a los empleados del Hospital establecidas en el convenio colectivo. Ningún empleado será trasladado temporalmente si no ha recibido la capacitación y orientación adecuadas. La capacitación y orientación deben completarse dentro de los seis meses siguientes a que el empleado de 121 Sotoyome comience a trabajar en un puesto sujeto a traslados temporales; de no completarse en dicho plazo, el salario del empleado se reducirá a la tarifa exclusiva para servicios ambulatorios hasta que finalice la capacitación, a menos que el retraso en la misma se deba a que el Hospital no proporcionó una oportunidad suficiente para completarla.

En todo caso, se permitirá que los empleados del Hospital se trasladen temporalmente a 121 Sotoyome de conformidad con las disposiciones del convenio colectivo. Los empleados del Hospital que se trasladen temporalmente a 121 Sotoyome no desplazarán a ningún empleado que esté programado para trabajar o que esté disponible para hacerlo.

Ningún empleado será trasladado temporalmente hacia o desde 121 Sotoyome a menos que el Empleador haya realizado los máximos esfuerzos para llamar primero a todos los empleados cualificados, ya sea de 121 Sotoyome o del Hospital, basándose en la antigüedad, para solicitarles que trabajen.

Tras la ratificación del Acuerdo 2020-2024, los empleados actuales de 121 Sotoyome que actualmente tienen la obligación de trasladarse temporalmente como parte de la descripción de su puesto recibirán la opción, por única vez, de aceptar un puesto exclusivo en 121 Sotoyome. El Hospital ofrecerá un plazo de 90 días para realizar dicha elección. Si el número de solicitudes de reclasificación supera las necesidades operativas del Hospital, este atenderá aquellas solicitudes que le sea posible, respetando el orden de antigüedad. (A su entera discreción, el Hospital podrá incluir en una "lista de espera" a los solicitantes rechazados para una posible reclasificación futura).

Tras la reclasificación, dichos empleados quedarán sujetos a las descripciones de puesto, así como a los salarios y condiciones laborales correspondientes a las instalaciones de 121 Sotoyome. En caso de que un empleado perciba un salario superior a la escala salarial vigente, su salario quedará "congelado" (sin ajustes al alza); por consiguiente, no recibirá aumentos generales, incrementos por escalafón ni otros aumentos del salario base hasta que ocurra lo primero de lo siguiente: (1) que la escala salarial alcance o supere el salario actual del empleado; o (2) el primer periodo de pago completo posterior al primer aniversario de la ratificación de este Acuerdo.

En situaciones en las que la vida de un paciente pueda correr peligro, no habrá restricciones para que los empleados se desplacen entre las instalaciones de 121 Sotoyome y el Hospital.

Los empleados de relevo podrán solicitar puestos tanto en el Hospital como en las instalaciones de 121.

#### 6. DE GUARDIA

Ningún empleado que haya optado por no realizar rotaciones (o desplazamientos a otras áreas) estará obligado a realizar turnos de guardia. El empleador tomará en consideración el impacto sobre los empleados actuales del hospital que realizan guardias. Esta disposición se aplicará en caso de que se implementen guardias para modalidades adicionales a aquellas que ya cuentan con ellas actualmente.

#### 7. CARGA DE TRABAJO

En caso de que queden turnos sin cubrir en 121 Sotoyome debido a reasignaciones de personal (floating), cancelaciones de turno o ausencias no programadas, es posible que se solicite a los empleados realizar trabajo adicional. Con respecto a este trabajo adicional, las evaluaciones de desempeño de los empleados no se verán afectadas negativamente, ni el empleado será objeto de coacción, por el mero hecho de no completar las tareas adicionales que excedan la jornada laboral habitual. Por mutuo acuerdo, las partes podrán convocar un comité conjunto de representación laboral y dirección para analizar el

impacto de los turnos sin cubrir en 121 Sotoyome en un plazo de seis (6) meses tras la ratificación.

8. FINES DE SEMANA

Los empleados que decidan no realizar rotaciones entre unidades no estarán sujetos a las disposiciones del convenio colectivo que exigen trabajar fines de semana alternos, salvo que así lo especifique su puesto de trabajo o que un turno habitualmente cubierto quede vacante debido a una baja médica, enfermedad o vacaciones.

9. CAMBIOS EN EL HORARIO DE LA INSTALACIÓN

En caso de que el empleador desee ampliar el horario de funcionamiento, realizará sus mejores esfuerzos para dotar de personal dicho horario adicional mediante la creación y cobertura de nuevos puestos antes de eliminar los puestos existentes.

10. LLENADO DE VACANTES

121 Sotoyome se tratará como un departamento independiente del de imagenología hospitalaria a efectos de la cobertura de vacantes.

11. SEÑORÍA SINDICAL

Para los empleados de Sotoyome, la fecha de señoría sindical será su fecha original de contratación en el centro de trabajo a todos los efectos, salvo lo dispuesto en el Artículo 20 (Despidos por reducción de plantilla). A efectos de los despidos por reducción de plantilla de todos los empleados cubiertos por este acuerdo, se utilizará la señoría en el sistema.

12. QUEJAS Y ARBITRAJE

Este acuerdo está sujeto al procedimiento de reclamaciones y arbitraje de NUHW-SRMH, independientemente de la expiración del contrato.

13. 990 SONOMA

El Hospital acuerda reconocer voluntariamente a todo el personal encargado de la programación de turnos (schedulers) y a las labores propias de su unidad de negociación en las instalaciones de 990 Sonoma, operadas por el Hospital según se detalla en el Anexo A. Los términos de este acuerdo de integración se aplicarán a dicho personal de 990 Sonoma. Las partes llevarán a cabo negociaciones para la implementación de las condiciones laborales de los trabajadores de 990 Sonoma, a petición de cualquiera de las partes, sobre asuntos no contemplados en este acuerdo pero sujetos a negociación sobre el impacto de las medidas. Las partes actuarán con diligencia al programar y llevar a cabo dichas negociaciones de implementación.

14. MAINTENIMIENTO DE PRÁCTICAS ANTERIORES

Todas las prácticas anteriores establecidas permanecerán vigentes siempre que no entren en conflicto con el Convenio Colectivo.

# APÉNDICE IV – COMPENSACIÓN

## AÑO 1 - 2025

Título sindical	Título de Oracle	Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Administrative Asst SRM	Administrative Assistant	9	\$30.64	\$31.10	\$32.00	\$32.94	\$33.84	\$34.76	\$35.69	\$36.59	\$37.14	\$37.71	\$38.25	\$38.80	\$39.51	\$40.27	\$40.89
Admn Coord II SRM	Administrative Coordinator	8	\$28.42	\$28.88	\$29.70	\$30.53	\$31.40	\$32.27	\$33.11	\$33.95	\$34.45	\$34.97	\$35.49	\$35.96	\$36.65	\$37.33	\$37.89
Admn Coord I SRM	Associate Administrative Coordinator	7	\$26.32	\$26.72	\$27.53	\$28.31	\$29.10	\$29.88	\$30.67	\$31.47	\$31.92	\$32.39	\$32.90	\$33.36	\$33.98	\$34.60	\$35.12
Tech-Anesthesia I SRM	Associate Anesthesia Technician	12T	\$41.01	\$41.62	\$42.84	\$44.08	\$45.30	\$46.50	\$47.73	\$48.97	\$49.71	\$50.44	\$51.18	\$51.90	\$52.89	\$53.85	\$54.68
Coord-Business I SRM	Associate Business Coordinator	10	\$33.13	\$33.64	\$34.62	\$35.61	\$36.60	\$37.60	\$38.59	\$39.59	\$40.18	\$40.77	\$41.36	\$41.94	\$42.75	\$43.52	\$44.18
	Associate Clinic Radiology Technologist	13T	\$44.23	\$44.91	\$46.23	\$47.52	\$48.88	\$50.19	\$51.50	\$52.83	\$53.63	\$54.42	\$55.22	\$56.01	\$57.04	\$58.12	\$59.01
Analyst-Qual Ptnt Access SRM	Associate Clinical Data Analyst	11H	\$37.20	\$37.78	\$38.88	\$39.96	\$41.08	\$42.23	\$43.32	\$44.45	\$45.08	\$45.76	\$46.41	\$47.09	\$47.97	\$48.88	\$49.61
Env Svcs Rep SRM	Associate Environmental Services Technician	7	\$26.32	\$26.72	\$27.53	\$28.31	\$29.10	\$29.88	\$30.67	\$31.47	\$31.92	\$32.39	\$32.90	\$33.36	\$33.98	\$34.60	\$35.12
Nutrition Svcs Aide I SRM	Associate Nutrition Attendant	5	\$23.00	\$23.35	\$24.05	\$24.73	\$25.42	\$26.09	\$26.76	\$27.46	\$27.88	\$28.29	\$28.73	\$29.13	\$29.65	\$30.23	\$30.68
Registrar-Patient Access SRM	Associate Patient Services Specialist	7	\$26.32	\$26.72	\$27.53	\$28.31	\$29.10	\$29.88	\$30.67	\$31.47	\$31.92	\$32.39	\$32.90	\$33.36	\$33.98	\$34.60	\$35.12
Tech-Pharmacy I SRM	Associate Pharmacy Technician	8T	\$30.11	\$30.60	\$31.48	\$32.36	\$33.29	\$34.20	\$35.09	\$35.97	\$36.50	\$37.07	\$37.60	\$38.15	\$38.88	\$39.57	\$40.17
Tech-Radiology I SRM	Associate Radiology Technologist	15H	\$50.59	\$51.37	\$52.88	\$54.39	\$55.90	\$57.41	\$58.95	\$60.43	\$61.34	\$62.27	\$63.17	\$64.08	\$65.29	\$66.47	\$67.48
Tech-Rehab SRM	Associate Rehabilitation Technician	8	\$28.42	\$28.88	\$29.70	\$30.53	\$31.40	\$32.27	\$33.11	\$33.95	\$34.45	\$34.97	\$35.49	\$35.96	\$36.65	\$37.33	\$37.89
Tech-Sterile Processing I SRM	Associate Sterile Processing Technician	8	\$28.42	\$28.88	\$29.70	\$30.53	\$31.40	\$32.27	\$33.11	\$33.95	\$34.45	\$34.97	\$35.49	\$35.96	\$36.65	\$37.33	\$37.89
Tech-Surgical I SRM	Associate Surgical Technician	13H	\$43.40	\$44.07	\$45.36	\$46.63	\$47.93	\$49.26	\$50.53	\$51.82	\$52.59	\$53.39	\$54.17	\$54.95	\$55.99	\$57.00	\$57.87

Título sindical	Título de Oracle	Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Coord-Business II SRM	Business Coordinator	11	\$35.78	\$36.33	\$37.37	\$38.45	\$39.51	\$40.58	\$41.66	\$42.74	\$43.37	\$44.01	\$44.64	\$45.30	\$46.15	\$46.99	\$47.70
Tech-Cardiovascular SRM	Cardiovascular Technologist	14T	\$47.78	\$48.48	\$49.92	\$51.35	\$52.78	\$54.18	\$55.62	\$57.03	\$57.92	\$58.77	\$59.61	\$60.47	\$61.61	\$62.76	\$63.69
CNA/Care Partner II SRM	Certified Nursing Assistant	7H	\$27.37	\$27.79	\$28.61	\$29.44	\$30.27	\$31.08	\$31.91	\$32.71	\$33.20	\$33.69	\$34.21	\$34.67	\$35.33	\$35.97	\$36.54
Head Chef SRM	Chef	10	\$33.13	\$33.64	\$34.62	\$35.61	\$36.60	\$37.60	\$38.59	\$39.59	\$40.18	\$40.77	\$41.36	\$41.94	\$42.75	\$43.52	\$44.18
	Clinic Radiology Technologist	14T	\$47.78	\$48.48	\$49.92	\$51.35	\$52.78	\$54.18	\$55.62	\$57.03	\$57.92	\$58.77	\$59.61	\$60.47	\$61.61	\$62.76	\$63.69
	Clinical Radiology Coordinator	8	\$28.42	\$28.88	\$29.70	\$30.53	\$31.40	\$32.27	\$33.11	\$33.95	\$34.45	\$34.97	\$35.49	\$35.96	\$36.65	\$37.33	\$37.89
Coord-Resource SRM	Community Resource Representative	7	\$26.32	\$26.72	\$27.53	\$28.31	\$29.10	\$29.88	\$30.67	\$31.47	\$31.92	\$32.39	\$32.90	\$33.36	\$33.98	\$34.60	\$35.12
Cook / Caterer SRM	Cook	7	\$26.32	\$26.72	\$27.53	\$28.31	\$29.10	\$29.88	\$30.67	\$31.47	\$31.92	\$32.39	\$32.90	\$33.36	\$33.98	\$34.60	\$35.12
Processor-CPT SRM	CPT Processor	9	\$30.64	\$31.10	\$32.00	\$32.94	\$33.84	\$34.76	\$35.69	\$36.59	\$37.14	\$37.71	\$38.25	\$38.80	\$39.51	\$40.27	\$40.89
Tech-Cytology SRM	Cytotechnologist	17T	\$60.10	\$61.04	\$62.81	\$64.63	\$66.40	\$68.19	\$70.01	\$71.78	\$72.88	\$73.95	\$75.00	\$76.10	\$77.52	\$78.95	\$80.14
Coord-Database SRM	Database Coordinator	9	\$30.64	\$31.10	\$32.00	\$32.94	\$33.84	\$34.76	\$35.69	\$36.59	\$37.14	\$37.71	\$38.25	\$38.80	\$39.51	\$40.27	\$40.89
Asst-Imaging II SRM	Diagnostic Imaging Clerk	7T	\$27.90	\$28.34	\$29.17	\$30.00	\$30.83	\$31.68	\$32.53	\$33.36	\$33.83	\$34.34	\$34.85	\$35.34	\$36.02	\$36.67	\$37.24
Asst-CT/Ultrasound SRM	Diagnostic Imaging Assistant - CT/Ultrasound	8	\$28.42	\$28.88	\$29.70	\$30.53	\$31.40	\$32.27	\$33.11	\$33.95	\$34.45	\$34.97	\$35.49	\$35.96	\$36.65	\$37.33	\$37.89
Tech-Central Supply SRM	Distribution Technician	6T	\$25.87	\$26.26	\$27.03	\$27.79	\$28.58	\$29.35	\$30.11	\$30.89	\$31.35	\$31.84	\$32.29	\$32.74	\$33.37	\$33.99	\$34.50
Tech-Echo SRM	Echocardiograph Technologist	17T	\$60.10	\$61.04	\$62.81	\$64.63	\$66.40	\$68.19	\$70.01	\$71.78	\$72.88	\$73.95	\$75.00	\$76.10	\$77.52	\$78.95	\$80.14
Tech-EKG/EEG SRM	EKG Technician	11	\$35.78	\$36.33	\$37.37	\$38.45	\$39.51	\$40.58	\$41.66	\$42.74	\$43.37	\$44.01	\$44.64	\$45.30	\$46.15	\$46.99	\$47.70
Tech-Electrophysiology Lab SRM	Electrophysiology Technician	17T	\$60.10	\$61.04	\$62.81	\$64.63	\$66.40	\$68.19	\$70.01	\$71.78	\$72.88	\$73.95	\$75.00	\$76.10	\$77.52	\$78.95	\$80.14
Tech-Emergency Dept SRM	Emergency Department Technician	10	\$33.13	\$33.64	\$34.62	\$35.61	\$36.60	\$37.60	\$38.59	\$39.59	\$40.18	\$40.77	\$41.36	\$41.94	\$42.75	\$43.52	\$44.18
Tech-Endoscopy SRM	Endoscopic Technician	8T	\$30.11	\$30.60	\$31.48	\$32.36	\$33.29	\$34.20	\$35.09	\$35.97	\$36.50	\$37.07	\$37.60	\$38.15	\$38.88	\$39.57	\$40.17
Nutrition Svcs Aide II SRM	Food Service Attendant	6	\$24.40	\$24.75	\$25.47	\$26.22	\$26.96	\$27.70	\$28.42	\$29.13	\$29.58	\$30.01	\$30.46	\$30.90	\$31.48	\$32.06	\$32.56
Clerk-Health Info II SRM	Health Information Management Representative	5T	\$24.37	\$24.76	\$25.48	\$26.21	\$26.94	\$27.65	\$28.36	\$29.10	\$29.56	\$29.96	\$30.43	\$30.88	\$31.44	\$32.03	\$32.52
UnitSectryll/Care PartnerIII SRM	Health Unit Coordinator	7	\$26.32	\$26.72	\$27.53	\$28.31	\$29.10	\$29.88	\$30.67	\$31.47	\$31.92	\$32.39	\$32.90	\$33.36	\$33.98	\$34.60	\$35.12
Tech-Histology SRM	Histotechnologist	12T	\$41.01	\$41.62	\$42.84	\$44.08	\$45.30	\$46.50	\$47.73	\$48.97	\$49.71	\$50.44	\$51.18	\$51.90	\$52.89	\$53.85	\$54.68

Título sindical	Título de Oracle	Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
InventoryDatabase Controller SRM	Inventory Control Specialist	8	\$28.42	\$28.88	\$29.70	\$30.53	\$31.40	\$32.27	\$33.11	\$33.95	\$34.45	\$34.97	\$35.49	\$35.96	\$36.65	\$37.33	\$37.89
Asst-Histology SRM	Laboratory Assistant	8	\$28.42	\$28.88	\$29.70	\$30.53	\$31.40	\$32.27	\$33.11	\$33.95	\$34.45	\$34.97	\$35.49	\$35.96	\$36.65	\$37.33	\$37.89
Rehab Coord II SRM	Lead Administrative Coordinator	10	\$33.13	\$33.64	\$34.62	\$35.61	\$36.60	\$37.60	\$38.59	\$39.59	\$40.18	\$40.77	\$41.36	\$41.94	\$42.75	\$43.52	\$44.18
Lead-Cook SRM	Lead Cook	8	\$28.42	\$28.88	\$29.70	\$30.53	\$31.40	\$32.27	\$33.11	\$33.95	\$34.45	\$34.97	\$35.49	\$35.96	\$36.65	\$37.33	\$37.89
Lead-Environmental Svcs Rep SRM	Lead Environmental Services Technician	7H	\$27.37	\$27.79	\$28.61	\$29.44	\$30.27	\$31.08	\$31.91	\$32.71	\$33.20	\$33.69	\$34.21	\$34.67	\$35.33	\$35.97	\$36.54
Lead-Nutrition Svcs Aide SRM	Lead Food Service Attendant	8	\$28.42	\$28.88	\$29.70	\$30.53	\$31.40	\$32.27	\$33.11	\$33.95	\$34.45	\$34.97	\$35.49	\$35.96	\$36.65	\$37.33	\$37.89
Lead-HIM Operations - SRM	Lead Health Information Management Representative	7T	\$27.90	\$28.34	\$29.17	\$30.00	\$30.83	\$31.68	\$32.53	\$33.36	\$33.83	\$34.34	\$34.85	\$35.34	\$36.02	\$36.67	\$37.24
	Lead Medical Assistant	10	\$33.13	\$33.64	\$34.62	\$35.61	\$36.60	\$37.60	\$38.59	\$39.59	\$40.18	\$40.77	\$41.36	\$41.94	\$42.75	\$43.52	\$44.18
	Lead Nuclear Medicine Technologist	19T	\$70.16	\$71.35	\$73.43	\$75.52	\$77.62	\$79.67	\$81.83	\$83.91	\$85.17	\$86.43	\$87.64	\$88.94	\$90.60	\$92.27	\$93.65
	Lead Patient Scheduler	8	\$28.42	\$28.88	\$29.70	\$30.53	\$31.40	\$32.27	\$33.11	\$33.95	\$34.45	\$34.97	\$35.49	\$35.96	\$36.65	\$37.33	\$37.89
	Lead Radiology Technologist - CT/MRI	18T	\$64.96	\$65.95	\$67.87	\$69.83	\$71.75	\$73.70	\$75.63	\$77.58	\$78.74	\$79.92	\$81.08	\$82.20	\$83.80	\$85.32	\$86.63
Lead Radiologic Technologist II - Non-Floating	Lead Radiology Technologist - Outpatient SRM	15T	\$51.59	\$52.36	\$53.89	\$55.43	\$56.97	\$58.51	\$60.05	\$61.61	\$62.51	\$63.45	\$64.38	\$65.30	\$66.53	\$67.74	\$68.78
Lead-Resp Care Practnr SRM	Lead Respiratory Care Practitioner	16H	\$54.64	\$55.47	\$57.11	\$58.75	\$60.36	\$62.00	\$63.64	\$65.27	\$66.26	\$67.24	\$68.18	\$69.18	\$70.47	\$71.78	\$72.88
	Lead Trauma Registrar	12T	\$41.01	\$41.62	\$42.84	\$44.08	\$45.30	\$46.50	\$47.73	\$48.97	\$49.71	\$50.44	\$51.18	\$51.90	\$52.89	\$53.85	\$54.68
LVN II SRM	LPN LVN	11H	\$37.20	\$37.78	\$38.88	\$39.96	\$41.08	\$42.23	\$43.32	\$44.45	\$45.08	\$45.76	\$46.41	\$47.09	\$47.97	\$48.88	\$49.61
New Job	Mammography Technologist	17H	\$58.98	\$59.86	\$61.64	\$63.40	\$65.14	\$66.93	\$68.69	\$70.42	\$71.48	\$72.51	\$73.61	\$74.67	\$76.07	\$77.47	\$78.65
Medical Assistant - SRM	Medical Assistant	9	\$30.64	\$31.10	\$32.00	\$32.94	\$33.84	\$34.76	\$35.69	\$36.59	\$37.14	\$37.71	\$38.25	\$38.80	\$39.51	\$40.27	\$40.89
Tech-Surgical Svcs Equip SRM	Medical Equipment Maintenance Technician	9H	\$31.87	\$32.35	\$33.30	\$34.26	\$35.19	\$36.15	\$37.11	\$38.04	\$38.62	\$39.19	\$39.75	\$40.34	\$41.08	\$41.85	\$42.49
Coord-Transcription SRM	Medical Transcriptionist	9	\$30.64	\$31.10	\$32.00	\$32.94	\$33.84	\$34.76	\$35.69	\$36.59	\$37.14	\$37.71	\$38.25	\$38.80	\$39.51	\$40.27	\$40.89
Transcriber II SRM	Medical Transcriptionist	9	\$30.64	\$31.10	\$32.00	\$32.94	\$33.84	\$34.76	\$35.69	\$36.59	\$37.14	\$37.71	\$38.25	\$38.80	\$39.51	\$40.27	\$40.89

Título sindical	Título de Oracle	Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Tech-MRI SRM	MRI Technologist	17T	\$60.10	\$61.04	\$62.81	\$64.63	\$66.40	\$68.19	\$70.01	\$71.78	\$72.88	\$73.95	\$75.00	\$76.10	\$77.52	\$78.95	\$80.14
Tech-Nuclear Medicine SRM	Nuclear Medicine Technologist	18T	\$64.96	\$65.95	\$67.87	\$69.83	\$71.75	\$73.70	\$75.63	\$77.58	\$78.74	\$79.92	\$81.08	\$82.20	\$83.80	\$85.32	\$86.63
Tech-OB SRM	Obstetrics Technician	12	\$38.66	\$39.26	\$40.43	\$41.58	\$42.74	\$43.88	\$45.03	\$46.19	\$46.90	\$47.59	\$48.29	\$48.97	\$49.89	\$50.82	\$51.59
Pathology Lab Asst II SRM	Pathology Laboratory Assistant	7	\$26.32	\$26.72	\$27.53	\$28.31	\$29.10	\$29.88	\$30.67	\$31.47	\$31.92	\$32.39	\$32.90	\$33.36	\$33.98	\$34.60	\$35.12
Admissions Rep SRM	Patient Admissions Coordinator	6	\$24.40	\$24.75	\$25.47	\$26.22	\$26.96	\$27.70	\$28.42	\$29.13	\$29.58	\$30.01	\$30.46	\$30.90	\$31.48	\$32.06	\$32.56
	Patient Care Coordinator	8	\$28.42	\$28.88	\$29.70	\$30.53	\$31.40	\$32.27	\$33.11	\$33.95	\$34.45	\$34.97	\$35.49	\$35.96	\$36.65	\$37.33	\$37.89
Tech-PatientCare-SRM	Patient Care Technician	7	\$26.32	\$26.72	\$27.53	\$28.31	\$29.10	\$29.88	\$30.67	\$31.47	\$31.92	\$32.39	\$32.90	\$33.36	\$33.98	\$34.60	\$35.12
Financial Counselor SRM	Patient Financial Counselor	7T	\$27.90	\$28.34	\$29.17	\$30.00	\$30.83	\$31.68	\$32.53	\$33.36	\$33.83	\$34.34	\$34.85	\$35.34	\$36.02	\$36.67	\$37.24
Tech-Patient Handler SRM	Patient Handling Technician	7	\$26.32	\$26.72	\$27.53	\$28.31	\$29.10	\$29.88	\$30.67	\$31.47	\$31.92	\$32.39	\$32.90	\$33.36	\$33.98	\$34.60	\$35.12
Scheduler SRM	Patient Scheduler	7	\$26.32	\$26.72	\$27.53	\$28.31	\$29.10	\$29.88	\$30.67	\$31.47	\$31.92	\$32.39	\$32.90	\$33.36	\$33.98	\$34.60	\$35.12
Secretary-Operating Rm SRM	Patient Service Representative	7	\$26.32	\$26.72	\$27.53	\$28.31	\$29.10	\$29.88	\$30.67	\$31.47	\$31.92	\$32.39	\$32.90	\$33.36	\$33.98	\$34.60	\$35.12
Specialist-Patient Access SRM	Patient Services Specialist	8	\$28.42	\$28.88	\$29.70	\$30.53	\$31.40	\$32.27	\$33.11	\$33.95	\$34.45	\$34.97	\$35.49	\$35.96	\$36.65	\$37.33	\$37.89
PBX Operator SRM	PBX Operator	6	\$24.40	\$24.75	\$25.47	\$26.22	\$26.96	\$27.70	\$28.42	\$29.13	\$29.58	\$30.01	\$30.46	\$30.90	\$31.48	\$32.06	\$32.56
Buyer-Pharmacy SRM	Pharmacy Buyer	10T	\$35.11	\$35.67	\$36.70	\$37.75	\$38.80	\$39.85	\$40.92	\$41.95	\$42.59	\$43.22	\$43.84	\$44.47	\$45.31	\$46.15	\$46.84
Tech-Pharmacy II SRM	Pharmacy Technician	9T	\$32.49	\$32.98	\$33.92	\$34.92	\$35.87	\$36.87	\$37.82	\$38.79	\$39.36	\$39.94	\$40.51	\$41.11	\$41.85	\$42.67	\$43.32
Phlebotomist-CPT SRM	Phlebotomist	8	\$28.42	\$28.88	\$29.70	\$30.53	\$31.40	\$32.27	\$33.11	\$33.95	\$34.45	\$34.97	\$35.49	\$35.96	\$36.65	\$37.33	\$37.89
Phys Therapy Asst II SRM	Physical Therapy Assistant	12	\$38.66	\$39.26	\$40.43	\$41.58	\$42.74	\$43.88	\$45.03	\$46.19	\$46.90	\$47.59	\$48.29	\$48.97	\$49.89	\$50.82	\$51.59
Coord-RAC Documentation SRM	RAC Documentation Coordinator	9	\$30.64	\$31.10	\$32.00	\$32.94	\$33.84	\$34.76	\$35.69	\$36.59	\$37.14	\$37.71	\$38.25	\$38.80	\$39.51	\$40.27	\$40.89
	Radiologist Assistant	19T	\$70.16	\$71.35	\$73.43	\$75.52	\$77.62	\$79.67	\$81.83	\$83.91	\$85.17	\$86.43	\$87.64	\$88.94	\$90.60	\$92.27	\$93.65
Tech-Radiology II SRM	Radiology Technologist	15T	\$51.59	\$52.36	\$53.89	\$55.43	\$56.97	\$58.51	\$60.05	\$61.61	\$62.51	\$63.45	\$64.38	\$65.30	\$66.53	\$67.74	\$68.78
Tech-Cardio Radiologic SRM	Radiology Technologist - Cardio Radiologic	17T	\$60.10	\$61.04	\$62.81	\$64.63	\$66.40	\$68.19	\$70.01	\$71.78	\$72.88	\$73.95	\$75.00	\$76.10	\$77.52	\$78.95	\$80.14
Tech-Rehab II SRM	Rehabilitation Technician	6	\$24.40	\$24.75	\$25.47	\$26.22	\$26.96	\$27.70	\$28.42	\$29.13	\$29.58	\$30.01	\$30.46	\$30.90	\$31.48	\$32.06	\$32.56

Título sindical	Título de Oracle	Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Resp Care Practnr II SRM	Respiratory Care Practitioner	15H	\$50.59	\$51.37	\$52.88	\$54.39	\$55.90	\$57.41	\$58.95	\$60.43	\$61.34	\$62.27	\$63.17	\$64.08	\$65.29	\$66.47	\$67.48
Secretary SRM	Secretary	7	\$26.32	\$26.72	\$27.53	\$28.31	\$29.10	\$29.88	\$30.67	\$31.47	\$31.92	\$32.39	\$32.90	\$33.36	\$33.98	\$34.60	\$35.12
	Senior Central Supply Distribution Technician	7H	\$27.37	\$27.79	\$28.61	\$29.44	\$30.27	\$31.08	\$31.91	\$32.71	\$33.20	\$33.69	\$34.21	\$34.67	\$35.33	\$35.97	\$36.54
CNA/Care Partner III SRM	Senior Certified Nursing Assistant	8	\$28.42	\$28.88	\$29.70	\$30.53	\$31.40	\$32.27	\$33.11	\$33.95	\$34.45	\$34.97	\$35.49	\$35.96	\$36.65	\$37.33	\$37.89
	Senior Clinic Radiology Technologist	15H	\$50.59	\$51.37	\$52.88	\$54.39	\$55.90	\$57.41	\$58.95	\$60.43	\$61.34	\$62.27	\$63.17	\$64.08	\$65.29	\$66.47	\$67.48
Clerk-Health Info III SRM	Senior Health Information Management Representative	6T	\$25.87	\$26.26	\$27.03	\$27.79	\$28.58	\$29.35	\$30.11	\$30.89	\$31.35	\$31.84	\$32.29	\$32.74	\$33.37	\$33.99	\$34.50
Pathology Lab Asst III SRM	Senior Laboratory Assistant	10	\$33.13	\$33.64	\$34.62	\$35.61	\$36.60	\$37.60	\$38.59	\$39.59	\$40.18	\$40.77	\$41.36	\$41.94	\$42.75	\$43.52	\$44.18
Coord-Diet SRM	Senior Nutrition Attendant	7	\$26.32	\$26.72	\$27.53	\$28.31	\$29.10	\$29.88	\$30.67	\$31.47	\$31.92	\$32.39	\$32.90	\$33.36	\$33.98	\$34.60	\$35.12
Specialist-PatientAccessSr SRM	Senior Patient Services Specialist	9	\$30.64	\$31.10	\$32.00	\$32.94	\$33.84	\$34.76	\$35.69	\$36.59	\$37.14	\$37.71	\$38.25	\$38.80	\$39.51	\$40.27	\$40.89
Tech-Med Reconciliation SRMH	Senior Pharmacy Technician	9T	\$32.49	\$32.98	\$33.92	\$34.92	\$35.87	\$36.87	\$37.82	\$38.79	\$39.36	\$39.94	\$40.51	\$41.11	\$41.85	\$42.67	\$43.32
Tech-Radiology III SRM	Senior Radiology Technologist	16H	\$54.64	\$55.47	\$57.11	\$58.75	\$60.36	\$62.00	\$63.64	\$65.27	\$66.26	\$67.24	\$68.18	\$69.18	\$70.47	\$71.78	\$72.88
Tech-Surgical III SRM	Senior Surgical Technician	13H	\$43.40	\$44.07	\$45.36	\$46.63	\$47.93	\$49.26	\$50.53	\$51.82	\$52.59	\$53.39	\$54.17	\$54.95	\$55.99	\$57.00	\$57.87
	Staffing Coordinator	8H	\$29.56	\$30.00	\$30.88	\$31.77	\$32.66	\$33.55	\$34.44	\$35.30	\$35.81	\$36.36	\$36.91	\$37.43	\$38.12	\$38.84	\$39.43
Tech-Sterile Processing II SRM	Sterile Processing Technician	9	\$30.64	\$31.10	\$32.00	\$32.94	\$33.84	\$34.76	\$35.69	\$36.59	\$37.14	\$37.71	\$38.25	\$38.80	\$39.51	\$40.27	\$40.89
	Surgical Technician Resident	4	\$43.40	\$43.40	\$43.40	\$43.40	\$43.40	\$43.40	\$43.40	\$43.40	\$43.40	\$43.40	\$43.40	\$43.40	\$43.40	\$43.40	\$43.40
Tech-Telemetry SRM	Telemetry Technician	8T	\$30.11	\$30.60	\$31.48	\$32.36	\$33.29	\$34.20	\$35.09	\$35.97	\$36.50	\$37.07	\$37.60	\$38.15	\$38.88	\$39.57	\$40.17
Registrar-Trauma SRM	Trauma Registrar	12	\$38.66	\$39.26	\$40.43	\$41.58	\$42.74	\$43.88	\$45.03	\$46.19	\$46.90	\$47.59	\$48.29	\$48.97	\$49.89	\$50.82	\$51.59
Tech-Ultrasound SRM	Ultrasound Technologist	18T	\$64.96	\$65.95	\$67.87	\$69.83	\$71.75	\$73.70	\$75.63	\$77.58	\$78.74	\$79.92	\$81.08	\$82.20	\$83.80	\$85.32	\$86.63
Tech-Non-Invasive Cardio SRM	Vascular Technologist	14	\$45.06	\$45.74	\$47.08	\$48.43	\$49.78	\$51.10	\$52.47	\$53.80	\$54.63	\$55.43	\$56.22	\$57.06	\$58.12	\$59.20	\$60.10

**AÑO 1.5 2025**

Título sindical	Título de Oracle	Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Administrative Asst SRM	Administrative Assistant	9	\$31.56	\$32.03	\$32.96	\$33.93	\$34.86	\$35.80	\$36.76	\$37.69	\$38.25	\$38.84	\$39.40	\$39.96	\$40.70	\$41.48	\$42.12
Admn Coord II SRM	Administrative Coordinator	8	\$29.27	\$29.75	\$30.59	\$31.45	\$32.34	\$33.24	\$34.10	\$34.97	\$35.48	\$36.02	\$36.55	\$37.04	\$37.75	\$38.45	\$39.03
Admn Coord I SRM	Associate Administrative Coordinator	7	\$27.11	\$27.52	\$28.36	\$29.16	\$29.97	\$30.78	\$31.59	\$32.41	\$32.88	\$33.36	\$33.89	\$34.36	\$35.00	\$35.64	\$36.17
Tech-Anesthesia I SRM	Associate Anesthesia Technician	12T	\$42.24	\$42.87	\$44.13	\$45.40	\$46.66	\$47.90	\$49.16	\$50.44	\$51.20	\$51.95	\$52.72	\$53.46	\$54.48	\$55.47	\$56.32
Coord-Business I SRM	Associate Business Coordinator	10	\$34.12	\$34.65	\$35.66	\$36.68	\$37.70	\$38.73	\$39.75	\$40.78	\$41.39	\$41.99	\$42.60	\$43.20	\$44.03	\$44.83	\$45.51
	Associate Clinic Radiology Technologist	13T	\$45.56	\$46.26	\$47.62	\$48.95	\$50.35	\$51.70	\$53.05	\$54.41	\$55.24	\$56.05	\$56.88	\$57.69	\$58.75	\$59.86	\$60.78
Analyst-Qual Ptnt Access SRM	Associate Clinical Data Analyst	11H	\$38.32	\$38.91	\$40.05	\$41.16	\$42.31	\$43.50	\$44.62	\$45.78	\$46.43	\$47.13	\$47.80	\$48.50	\$49.41	\$50.35	\$51.10
Env Svcs Rep SRM	Associate Environmental Services Technician	7	\$27.11	\$27.52	\$28.36	\$29.16	\$29.97	\$30.78	\$31.59	\$32.41	\$32.88	\$33.36	\$33.89	\$34.36	\$35.00	\$35.64	\$36.17
Nutrition Svcs Aide I SRM	Associate Nutrition Attendant	5	\$23.69	\$24.05	\$24.77	\$25.47	\$26.18	\$26.87	\$27.56	\$28.28	\$28.72	\$29.14	\$29.59	\$30.00	\$30.54	\$31.14	\$31.60
Registrar-Patient Access SRM	Associate Patient Services Specialist	7	\$27.11	\$27.52	\$28.36	\$29.16	\$29.97	\$30.78	\$31.59	\$32.41	\$32.88	\$33.36	\$33.89	\$34.36	\$35.00	\$35.64	\$36.17
Tech-Pharmacy I SRM	Associate Pharmacy Technician	8T	\$31.01	\$31.52	\$32.42	\$33.33	\$34.29	\$35.23	\$36.14	\$37.05	\$37.60	\$38.18	\$38.73	\$39.29	\$40.05	\$40.76	\$41.38
Tech-Radiology I SRM	Associate Radiology Technologist	15H	\$52.11	\$52.91	\$54.47	\$56.02	\$57.58	\$59.13	\$60.72	\$62.24	\$63.18	\$64.14	\$65.07	\$66.00	\$67.25	\$68.46	\$69.50
Tech-Rehab SRM	Associate Rehabilitation Technician	8	\$29.27	\$29.75	\$30.59	\$31.45	\$32.34	\$33.24	\$34.10	\$34.97	\$35.48	\$36.02	\$36.55	\$37.04	\$37.75	\$38.45	\$39.03
Tech-Sterile Processing I SRM	Associate Sterile Processing Technician	8	\$29.27	\$29.75	\$30.59	\$31.45	\$32.34	\$33.24	\$34.10	\$34.97	\$35.48	\$36.02	\$36.55	\$37.04	\$37.75	\$38.45	\$39.03
Tech-Surgical I SRM	Associate Surgical Technician	13H	\$44.70	\$45.39	\$46.72	\$48.03	\$49.37	\$50.74	\$52.05	\$53.37	\$54.17	\$54.99	\$55.80	\$56.60	\$57.67	\$58.71	\$59.61
Coord-Business II SRM	Business Coordinator	11	\$36.85	\$37.42	\$38.49	\$39.60	\$40.70	\$41.80	\$42.91	\$44.02	\$44.67	\$45.33	\$45.98	\$46.66	\$47.53	\$48.40	\$49.13
Tech-Cardiovascular SRM	Cardiovascular Technologist	14T	\$49.21	\$49.93	\$51.42	\$52.89	\$54.36	\$55.81	\$57.29	\$58.74	\$59.66	\$60.53	\$61.40	\$62.28	\$63.46	\$64.64	\$65.60

Título sindical	Título de Oracle	Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
CNA/Care Partner II SRM	Certified Nursing Assistant	7H	\$28.19	\$28.62	\$29.47	\$30.32	\$31.18	\$32.01	\$32.87	\$33.69	\$34.20	\$34.70	\$35.24	\$35.71	\$36.39	\$37.05	\$37.64
Head Chef SRM	Chef	10	\$34.12	\$34.65	\$35.66	\$36.68	\$37.70	\$38.73	\$39.75	\$40.78	\$41.39	\$41.99	\$42.60	\$43.20	\$44.03	\$44.83	\$45.51
	Clinic Radiology Technologist	14T	\$49.21	\$49.93	\$51.42	\$52.89	\$54.36	\$55.81	\$57.29	\$58.74	\$59.66	\$60.53	\$61.40	\$62.28	\$63.46	\$64.64	\$65.60
	Clinical Radiology Coordinator	8	\$29.27	\$29.75	\$30.59	\$31.45	\$32.34	\$33.24	\$34.10	\$34.97	\$35.48	\$36.02	\$36.55	\$37.04	\$37.75	\$38.45	\$39.03
Coord-Resource SRM	Community Resource Representative	7	\$27.11	\$27.52	\$28.36	\$29.16	\$29.97	\$30.78	\$31.59	\$32.41	\$32.88	\$33.36	\$33.89	\$34.36	\$35.00	\$35.64	\$36.17
Cook / Caterer SRM	Cook	7	\$27.11	\$27.52	\$28.36	\$29.16	\$29.97	\$30.78	\$31.59	\$32.41	\$32.88	\$33.36	\$33.89	\$34.36	\$35.00	\$35.64	\$36.17
Processor-CPT SRM	CPT Processor	9	\$31.56	\$32.03	\$32.96	\$33.93	\$34.86	\$35.80	\$36.76	\$37.69	\$38.25	\$38.84	\$39.40	\$39.96	\$40.70	\$41.48	\$42.12
Tech-Cytology SRM	Cytotechnologist	17T	\$61.90	\$62.87	\$64.69	\$66.57	\$68.39	\$70.24	\$72.11	\$73.93	\$75.07	\$76.17	\$77.25	\$78.38	\$79.85	\$81.32	\$82.54
Coord-Database SRM	Database Coordinator	9	\$31.56	\$32.03	\$32.96	\$33.93	\$34.86	\$35.80	\$36.76	\$37.69	\$38.25	\$38.84	\$39.40	\$39.96	\$40.70	\$41.48	\$42.12
Asst-Imaging II SRM	Diagnostic Imaging Clerk	7T	\$28.74	\$29.19	\$30.05	\$30.90	\$31.75	\$32.63	\$33.51	\$34.36	\$34.84	\$35.37	\$35.90	\$36.40	\$37.10	\$37.77	\$38.36
Asst-CT/Ultrasound SRM	Diagnostic Imaging Assistant - CT/Ultrasound	8	\$29.27	\$29.75	\$30.59	\$31.45	\$32.34	\$33.24	\$34.10	\$34.97	\$35.48	\$36.02	\$36.55	\$37.04	\$37.75	\$38.45	\$39.03
Tech-Central Supply SRM	Distribution Technician	6T	\$26.65	\$27.05	\$27.84	\$28.62	\$29.44	\$30.23	\$31.01	\$31.82	\$32.29	\$32.80	\$33.26	\$33.72	\$34.37	\$35.01	\$35.54
Tech-Echo SRM	Echocardiograph Technologist	17T	\$61.90	\$62.87	\$64.69	\$66.57	\$68.39	\$70.24	\$72.11	\$73.93	\$75.07	\$76.17	\$77.25	\$78.38	\$79.85	\$81.32	\$82.54
Tech-EKG/EEG SRM	EKG Technician	11	\$36.85	\$37.42	\$38.49	\$39.60	\$40.70	\$41.80	\$42.91	\$44.02	\$44.67	\$45.33	\$45.98	\$46.66	\$47.53	\$48.40	\$49.13
Tech-Electrophysiology Lab SRM	Electrophysiology Technician	17T	\$61.90	\$62.87	\$64.69	\$66.57	\$68.39	\$70.24	\$72.11	\$73.93	\$75.07	\$76.17	\$77.25	\$78.38	\$79.85	\$81.32	\$82.54
Tech-Emergency Dept SRM	Emergency Department Technician	10	\$34.12	\$34.65	\$35.66	\$36.68	\$37.70	\$38.73	\$39.75	\$40.78	\$41.39	\$41.99	\$42.60	\$43.20	\$44.03	\$44.83	\$45.51
Tech-Endoscopy SRM	Endoscopic Technician	8T	\$31.01	\$31.52	\$32.42	\$33.33	\$34.29	\$35.23	\$36.14	\$37.05	\$37.60	\$38.18	\$38.73	\$39.29	\$40.05	\$40.76	\$41.38
Nutrition Svcs Aide II SRM	Food Service Attendant	6	\$25.13	\$25.49	\$26.23	\$27.01	\$27.77	\$28.53	\$29.27	\$30.00	\$30.47	\$30.91	\$31.37	\$31.83	\$32.42	\$33.02	\$33.54
Clerk-Health Info II SRM	Health Information Management Representative	5T	\$25.10	\$25.50	\$26.24	\$27.00	\$27.75	\$28.48	\$29.21	\$29.97	\$30.45	\$30.86	\$31.34	\$31.81	\$32.38	\$32.99	\$33.50
UnitSecryII/Care Partnr III SRM	Health Unit Coordinator	7	\$27.11	\$27.52	\$28.36	\$29.16	\$29.97	\$30.78	\$31.59	\$32.41	\$32.88	\$33.36	\$33.89	\$34.36	\$35.00	\$35.64	\$36.17
Tech-Histology SRM	Histotechnologist	12T	\$42.24	\$42.87	\$44.13	\$45.40	\$46.66	\$47.90	\$49.16	\$50.44	\$51.20	\$51.95	\$52.72	\$53.46	\$54.48	\$55.47	\$56.32
InventoryDatabase Controller SRM	Inventory Control Specialist	8	\$29.27	\$29.75	\$30.59	\$31.45	\$32.34	\$33.24	\$34.10	\$34.97	\$35.48	\$36.02	\$36.55	\$37.04	\$37.75	\$38.45	\$39.03

Título sindical	Título de Oracle	Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Asst-Histology SRM	Laboratory Assistant	8	\$29.27	\$29.75	\$30.59	\$31.45	\$32.34	\$33.24	\$34.10	\$34.97	\$35.48	\$36.02	\$36.55	\$37.04	\$37.75	\$38.45	\$39.03
Rehab Coord II SRM	Lead Administrative Coordinator	10	\$34.12	\$34.65	\$35.66	\$36.68	\$37.70	\$38.73	\$39.75	\$40.78	\$41.39	\$41.99	\$42.60	\$43.20	\$44.03	\$44.83	\$45.51
Lead-Cook SRM	Lead Cook	8	\$29.27	\$29.75	\$30.59	\$31.45	\$32.34	\$33.24	\$34.10	\$34.97	\$35.48	\$36.02	\$36.55	\$37.04	\$37.75	\$38.45	\$39.03
Lead-Environmental Svcs Rep SRM	Lead Environmental Services Technician	7H	\$28.19	\$28.62	\$29.47	\$30.32	\$31.18	\$32.01	\$32.87	\$33.69	\$34.20	\$34.70	\$35.24	\$35.71	\$36.39	\$37.05	\$37.64
Lead-Nutrition Svcs Aide SRM	Lead Food Service Attendant	8	\$29.27	\$29.75	\$30.59	\$31.45	\$32.34	\$33.24	\$34.10	\$34.97	\$35.48	\$36.02	\$36.55	\$37.04	\$37.75	\$38.45	\$39.03
Lead-HIM Operations - SRM	Lead Health Information Management Representative	7T	\$28.74	\$29.19	\$30.05	\$30.90	\$31.75	\$32.63	\$33.51	\$34.36	\$34.84	\$35.37	\$35.90	\$36.40	\$37.10	\$37.77	\$38.36
	Lead Medical Assistant	10	\$34.12	\$34.65	\$35.66	\$36.68	\$37.70	\$38.73	\$39.75	\$40.78	\$41.39	\$41.99	\$42.60	\$43.20	\$44.03	\$44.83	\$45.51
	Lead Nuclear Medicine Technologist	19T	\$72.26	\$73.49	\$75.63	\$77.79	\$79.95	\$82.06	\$84.28	\$86.43	\$87.73	\$89.02	\$90.27	\$91.61	\$93.32	\$95.04	\$96.46
	Lead Patient Scheduler	8	\$29.27	\$29.75	\$30.59	\$31.45	\$32.34	\$33.24	\$34.10	\$34.97	\$35.48	\$36.02	\$36.55	\$37.04	\$37.75	\$38.45	\$39.03
	Lead Radiology Technologist - CT/MRI	18T	\$66.91	\$67.93	\$69.91	\$71.92	\$73.90	\$75.91	\$77.90	\$79.91	\$81.10	\$82.32	\$83.51	\$84.67	\$86.31	\$87.88	\$89.23
Lead Radiologic Technologist II - Non-Floating	Lead Radiology Technologist - Outpatient SRM	15T	\$53.14	\$53.93	\$55.51	\$57.09	\$58.68	\$60.27	\$61.85	\$63.46	\$64.39	\$65.35	\$66.31	\$67.26	\$68.53	\$69.77	\$70.84
Lead-Resp Care Practnr SRM	Lead Respiratory Care Practitioner	16H	\$56.28	\$57.13	\$58.82	\$60.51	\$62.17	\$63.86	\$65.55	\$67.23	\$68.25	\$69.26	\$70.23	\$71.26	\$72.58	\$73.93	\$75.07
	Lead Trauma Registrar	12T	\$42.24	\$42.87	\$44.13	\$45.40	\$46.66	\$47.90	\$49.16	\$50.44	\$51.20	\$51.95	\$52.72	\$53.46	\$54.48	\$55.47	\$56.32
LVN II SRM	LPN LVN	11H	\$38.32	\$38.91	\$40.05	\$41.16	\$42.31	\$43.50	\$44.62	\$45.78	\$46.43	\$47.13	\$47.80	\$48.50	\$49.41	\$50.35	\$51.10
Medical Assistant - SRM	Medical Assistant	9	\$31.56	\$32.03	\$32.96	\$33.93	\$34.86	\$35.80	\$36.76	\$37.69	\$38.25	\$38.84	\$39.40	\$39.96	\$40.70	\$41.48	\$42.12
Tech-Surgical Svcs Equip SRM	Medical Equipment Maintenance Technician	9H	\$32.83	\$33.32	\$34.30	\$35.29	\$36.25	\$37.23	\$38.22	\$39.18	\$39.78	\$40.37	\$40.94	\$41.55	\$42.31	\$43.11	\$43.76
Coord-Transcription SRM	Medical Transcriptionist	9	\$31.56	\$32.03	\$32.96	\$33.93	\$34.86	\$35.80	\$36.76	\$37.69	\$38.25	\$38.84	\$39.40	\$39.96	\$40.70	\$41.48	\$42.12
Transcriber II SRM	Medical Transcriptionist	9	\$31.56	\$32.03	\$32.96	\$33.93	\$34.86	\$35.80	\$36.76	\$37.69	\$38.25	\$38.84	\$39.40	\$39.96	\$40.70	\$41.48	\$42.12
Tech-MRI SRM	MRI Technologist	17T	\$61.90	\$62.87	\$64.69	\$66.57	\$68.39	\$70.24	\$72.11	\$73.93	\$75.07	\$76.17	\$77.25	\$78.38	\$79.85	\$81.32	\$82.54
Tech-Nuclear Medicine SRM	Nuclear Medicine Technologist	18T	\$66.91	\$67.93	\$69.91	\$71.92	\$73.90	\$75.91	\$77.90	\$79.91	\$81.10	\$82.32	\$83.51	\$84.67	\$86.31	\$87.88	\$89.23

Título sindical	Título de Oracle	Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Tech-OB SRM	Obstetrics Technician	12	\$39.82	\$40.44	\$41.64	\$42.83	\$44.02	\$45.20	\$46.38	\$47.58	\$48.31	\$49.02	\$49.74	\$50.44	\$51.39	\$52.34	\$53.14
Pathology Lab Asst II SRM	Pathology Laboratory Assistant	7	\$27.11	\$27.52	\$28.36	\$29.16	\$29.97	\$30.78	\$31.59	\$32.41	\$32.88	\$33.36	\$33.89	\$34.36	\$35.00	\$35.64	\$36.17
Admissions Rep SRM	Patient Admissions Coordinator	6	\$25.13	\$25.49	\$26.23	\$27.01	\$27.77	\$28.53	\$29.27	\$30.00	\$30.47	\$30.91	\$31.37	\$31.83	\$32.42	\$33.02	\$33.54
	Patient Care Coordinator	8	\$29.27	\$29.75	\$30.59	\$31.45	\$32.34	\$33.24	\$34.10	\$34.97	\$35.48	\$36.02	\$36.55	\$37.04	\$37.75	\$38.45	\$39.03
Tech-PatientCare-SRM	Patient Care Technician	7	\$27.11	\$27.52	\$28.36	\$29.16	\$29.97	\$30.78	\$31.59	\$32.41	\$32.88	\$33.36	\$33.89	\$34.36	\$35.00	\$35.64	\$36.17
Financial Counselor SRM	Patient Financial Counselor	7T	\$28.74	\$29.19	\$30.05	\$30.90	\$31.75	\$32.63	\$33.51	\$34.36	\$34.84	\$35.37	\$35.90	\$36.40	\$37.10	\$37.77	\$38.36
Tech-Patient Handler SRM	Patient Handling Technician	7	\$27.11	\$27.52	\$28.36	\$29.16	\$29.97	\$30.78	\$31.59	\$32.41	\$32.88	\$33.36	\$33.89	\$34.36	\$35.00	\$35.64	\$36.17
Scheduler SRM	Patient Scheduler	7	\$27.11	\$27.52	\$28.36	\$29.16	\$29.97	\$30.78	\$31.59	\$32.41	\$32.88	\$33.36	\$33.89	\$34.36	\$35.00	\$35.64	\$36.17
Secretary-Operating Rm SRM	Patient Service Representative	7	\$27.11	\$27.52	\$28.36	\$29.16	\$29.97	\$30.78	\$31.59	\$32.41	\$32.88	\$33.36	\$33.89	\$34.36	\$35.00	\$35.64	\$36.17
Specialist-Patient Access SRM	Patient Services Specialist	8	\$29.27	\$29.75	\$30.59	\$31.45	\$32.34	\$33.24	\$34.10	\$34.97	\$35.48	\$36.02	\$36.55	\$37.04	\$37.75	\$38.45	\$39.03
PBX Operator SRM	PBX Operator	6	\$25.13	\$25.49	\$26.23	\$27.01	\$27.77	\$28.53	\$29.27	\$30.00	\$30.47	\$30.91	\$31.37	\$31.83	\$32.42	\$33.02	\$33.54
Buyer-Pharmacy SRM	Pharmacy Buyer	10T	\$36.16	\$36.74	\$37.80	\$38.88	\$39.96	\$41.05	\$42.15	\$43.21	\$43.87	\$44.52	\$45.16	\$45.80	\$46.67	\$47.53	\$48.25
Tech-Pharmacy II SRM	Pharmacy Technician	9T	\$33.46	\$33.97	\$34.94	\$35.97	\$36.95	\$37.98	\$38.95	\$39.95	\$40.54	\$41.14	\$41.73	\$42.34	\$43.11	\$43.95	\$44.62
Phlebotomist-CPT SRM	Phlebotomist	8	\$29.27	\$29.75	\$30.59	\$31.45	\$32.34	\$33.24	\$34.10	\$34.97	\$35.48	\$36.02	\$36.55	\$37.04	\$37.75	\$38.45	\$39.03
Phys Therapy Asst II SRM	Physical Therapy Assistant	12	\$39.82	\$40.44	\$41.64	\$42.83	\$44.02	\$45.20	\$46.38	\$47.58	\$48.31	\$49.02	\$49.74	\$50.44	\$51.39	\$52.34	\$53.14
Coord-RAC Documentation SRM	RAC Documentation Coordinator	9	\$31.56	\$32.03	\$32.96	\$33.93	\$34.86	\$35.80	\$36.76	\$37.69	\$38.25	\$38.84	\$39.40	\$39.96	\$40.70	\$41.48	\$42.12
	Radiologist Assistant	19T	\$72.26	\$73.49	\$75.63	\$77.79	\$79.95	\$82.06	\$84.28	\$86.43	\$87.73	\$89.02	\$90.27	\$91.61	\$93.32	\$95.04	\$96.46
Tech-Radiology II SRM	Radiology Technologist	15T	\$53.14	\$53.93	\$55.51	\$57.09	\$58.68	\$60.27	\$61.85	\$63.46	\$64.39	\$65.35	\$66.31	\$67.26	\$68.53	\$69.77	\$70.84
Tech-Cardio Radiologic SRM	Radiology Technologist - Cardio Radiologic	17T	\$61.90	\$62.87	\$64.69	\$66.57	\$68.39	\$70.24	\$72.11	\$73.93	\$75.07	\$76.17	\$77.25	\$78.38	\$79.85	\$81.32	\$82.54
Tech-Rehab II SRM	Rehabilitation Technician	6	\$25.13	\$25.49	\$26.23	\$27.01	\$27.77	\$28.53	\$29.27	\$30.00	\$30.47	\$30.91	\$31.37	\$31.83	\$32.42	\$33.02	\$33.54
Resp Care Practnr II SRM	Respiratory Care Practitioner	15H	\$52.11	\$52.91	\$54.47	\$56.02	\$57.58	\$59.13	\$60.72	\$62.24	\$63.18	\$64.14	\$65.07	\$66.00	\$67.25	\$68.46	\$69.50
Secretary SRM	Secretary	7	\$27.11	\$27.52	\$28.36	\$29.16	\$29.97	\$30.78	\$31.59	\$32.41	\$32.88	\$33.36	\$33.89	\$34.36	\$35.00	\$35.64	\$36.17
	Senior Central Supply Distribution Technician	7H	\$28.19	\$28.62	\$29.47	\$30.32	\$31.18	\$32.01	\$32.87	\$33.69	\$34.20	\$34.70	\$35.24	\$35.71	\$36.39	\$37.05	\$37.64

Título sindical	Título de Oracle	Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
CNA/Care Partner III SRM	Senior Certified Nursing Assistant	8	\$29.27	\$29.75	\$30.59	\$31.45	\$32.34	\$33.24	\$34.10	\$34.97	\$35.48	\$36.02	\$36.55	\$37.04	\$37.75	\$38.45	\$39.03
	Senior Clinic Radiology Technologist	15H	\$52.11	\$52.91	\$54.47	\$56.02	\$57.58	\$59.13	\$60.72	\$62.24	\$63.18	\$64.14	\$65.07	\$66.00	\$67.25	\$68.46	\$69.50
Clerk-Health Info III SRM	Senior Health Information Management Representative	6T	\$26.65	\$27.05	\$27.84	\$28.62	\$29.44	\$30.23	\$31.01	\$31.82	\$32.29	\$32.80	\$33.26	\$33.72	\$34.37	\$35.01	\$35.54
Pathology Lab Asst III SRM	Senior Laboratory Assistant	10	\$34.12	\$34.65	\$35.66	\$36.68	\$37.70	\$38.73	\$39.75	\$40.78	\$41.39	\$41.99	\$42.60	\$43.20	\$44.03	\$44.83	\$45.51
Coord-Diet SRM	Senior Nutrition Attendant	7	\$27.11	\$27.52	\$28.36	\$29.16	\$29.97	\$30.78	\$31.59	\$32.41	\$32.88	\$33.36	\$33.89	\$34.36	\$35.00	\$35.64	\$36.17
Specialist-PatientAccessSr SRM	Senior Patient Services Specialist	9	\$31.56	\$32.03	\$32.96	\$33.93	\$34.86	\$35.80	\$36.76	\$37.69	\$38.25	\$38.84	\$39.40	\$39.96	\$40.70	\$41.48	\$42.12
Tech-Med Reconciliation SRMH	Senior Pharmacy Technician	9T	\$33.46	\$33.97	\$34.94	\$35.97	\$36.95	\$37.98	\$38.95	\$39.95	\$40.54	\$41.14	\$41.73	\$42.34	\$43.11	\$43.95	\$44.62
Tech-Radiology III SRM	Senior Radiology Technologist	16H	\$56.28	\$57.13	\$58.82	\$60.51	\$62.17	\$63.86	\$65.55	\$67.23	\$68.25	\$69.26	\$70.23	\$71.26	\$72.58	\$73.93	\$75.07
Tech-Surgical III SRM	Senior Surgical Technician	13H	\$44.70	\$45.39	\$46.72	\$48.03	\$49.37	\$50.74	\$52.05	\$53.37	\$54.17	\$54.99	\$55.80	\$56.60	\$57.67	\$58.71	\$59.61
	Staffing Coordinator	8H	\$30.45	\$30.90	\$31.81	\$32.72	\$33.64	\$34.56	\$35.47	\$36.36	\$36.88	\$37.45	\$38.02	\$38.55	\$39.26	\$40.01	\$40.61
Tech-Sterile Processing II SRM	Sterile Processing Technician	9	\$31.56	\$32.03	\$32.96	\$33.93	\$34.86	\$35.80	\$36.76	\$37.69	\$38.25	\$38.84	\$39.40	\$39.96	\$40.70	\$41.48	\$42.12
	Surgical Technician Resident	4	\$44.70	\$44.70	\$44.70	\$44.70	\$44.70	\$44.70	\$44.70	\$44.70	\$44.70	\$44.70	\$44.70	\$44.70	\$44.70	\$44.70	\$44.70
Tech-Telemetry SRM	Telemetry Technician	8T	\$31.01	\$31.52	\$32.42	\$33.33	\$34.29	\$35.23	\$36.14	\$37.05	\$37.60	\$38.18	\$38.73	\$39.29	\$40.05	\$40.76	\$41.38
Registrar-Trauma SRM	Trauma Registrar	12	\$39.82	\$40.44	\$41.64	\$42.83	\$44.02	\$45.20	\$46.38	\$47.58	\$48.31	\$49.02	\$49.74	\$50.44	\$51.39	\$52.34	\$53.14
Tech-Ultrasound SRM	Ultrasound Technologist	18T	\$66.91	\$67.93	\$69.91	\$71.92	\$73.90	\$75.91	\$77.90	\$79.91	\$81.10	\$82.32	\$83.51	\$84.67	\$86.31	\$87.88	\$89.23
Tech-Non-Invasive Cardio SRM	Vascular Technologist	14	\$46.41	\$47.11	\$48.49	\$49.88	\$51.27	\$52.63	\$54.04	\$55.41	\$56.27	\$57.09	\$57.91	\$58.77	\$59.86	\$60.98	\$61.90

**AÑO 2 - 2026**

Título sindical	Título de Oracle	Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Administrative Asst SRM	Administrative Assistant	9	\$32.51	\$32.99	\$33.95	\$34.95	\$35.91	\$36.87	\$37.86	\$38.82	\$39.40	\$40.01	\$40.58	\$41.16	\$41.92	\$42.72	\$43.38
Admn Coord II SRM	Administrative Coordinator	8	\$30.15	\$30.64	\$31.51	\$32.39	\$33.31	\$34.24	\$35.12	\$36.02	\$36.54	\$37.10	\$37.65	\$38.15	\$38.88	\$39.60	\$40.20
Admn Coord I SRM	Associate Administrative Coordinator	7	\$27.92	\$28.35	\$29.21	\$30.03	\$30.87	\$31.70	\$32.54	\$33.38	\$33.87	\$34.36	\$34.91	\$35.39	\$36.05	\$36.71	\$37.26
Tech-Anesthesia I SRM	Associate Anesthesia Technician	12T	\$43.51	\$44.16	\$45.45	\$46.76	\$48.06	\$49.34	\$50.63	\$51.95	\$52.74	\$53.51	\$54.30	\$55.06	\$56.11	\$57.13	\$58.01
Coord-Business I SRM	Associate Business Coordinator	10	\$35.14	\$35.69	\$36.73	\$37.78	\$38.83	\$39.89	\$40.94	\$42.00	\$42.63	\$43.25	\$43.88	\$44.50	\$45.35	\$46.17	\$46.88
Analyst-Qual Ptnt Access SRM	Associate Clinic Radiology Technologist	13T	\$46.93	\$47.65	\$49.05	\$50.42	\$51.86	\$53.25	\$54.64	\$56.04	\$56.90	\$57.73	\$58.59	\$59.42	\$60.51	\$61.66	\$62.60
Env Svcs Rep SRM	Associate Environmental Services Technician	7	\$27.92	\$28.35	\$29.21	\$30.03	\$30.87	\$31.70	\$32.54	\$33.38	\$33.87	\$34.36	\$34.91	\$35.39	\$36.05	\$36.71	\$37.26
Nutrition Svcs Aide I SRM	Associate Nutrition Attendant	5	\$24.40	\$24.77	\$25.51	\$26.23	\$26.97	\$27.68	\$28.39	\$29.13	\$29.58	\$30.01	\$30.48	\$30.90	\$31.46	\$32.07	\$32.55
Registrar-Patient Access SRM	Associate Patient Services Specialist	7	\$27.92	\$28.35	\$29.21	\$30.03	\$30.87	\$31.70	\$32.54	\$33.38	\$33.87	\$34.36	\$34.91	\$35.39	\$36.05	\$36.71	\$37.26
Tech-Pharmacy I SRM	Associate Pharmacy Technician	8T	\$31.94	\$32.47	\$33.39	\$34.33	\$35.32	\$36.29	\$37.22	\$38.16	\$38.73	\$39.33	\$39.89	\$40.47	\$41.25	\$41.98	\$42.62
Tech-Radiology I SRM	Associate Radiology Technologist	15H	\$53.67	\$54.50	\$56.10	\$57.70	\$59.31	\$60.90	\$62.54	\$64.11	\$65.08	\$66.06	\$67.02	\$67.98	\$69.27	\$70.51	\$71.59
Tech-Rehab SRM	Associate Rehabilitation Technician	8	\$30.15	\$30.64	\$31.51	\$32.39	\$33.31	\$34.24	\$35.12	\$36.02	\$36.54	\$37.10	\$37.65	\$38.15	\$38.88	\$39.60	\$40.20
Tech-Sterile Processing I SRM	Associate Sterile Processing Technician	8	\$30.15	\$30.64	\$31.51	\$32.39	\$33.31	\$34.24	\$35.12	\$36.02	\$36.54	\$37.10	\$37.65	\$38.15	\$38.88	\$39.60	\$40.20
Tech-Surgical I SRM	Associate Surgical Technician	13H	\$46.04	\$46.75	\$48.12	\$49.47	\$50.85	\$52.26	\$53.61	\$54.97	\$55.80	\$56.64	\$57.47	\$58.30	\$59.40	\$60.47	\$61.40
Coord-Business II SRM	Business Coordinator	11	\$37.96	\$38.54	\$39.64	\$40.79	\$41.92	\$43.05	\$44.20	\$45.34	\$46.01	\$46.69	\$47.36	\$48.06	\$48.96	\$49.85	\$50.60
Tech-Cardiovascular SRM	Cardiovascular Technologist	14T	\$50.69	\$51.43	\$52.96	\$54.48	\$55.99	\$57.48	\$59.01	\$60.50	\$61.45	\$62.35	\$63.24	\$64.15	\$65.36	\$66.58	\$67.57
CNA/Care Partner II SRM	Certified Nursing Assistant	7H	\$29.04	\$29.48	\$30.35	\$31.23	\$32.12	\$32.97	\$33.86	\$34.70	\$35.23	\$35.74	\$36.30	\$36.78	\$37.48	\$38.16	\$38.77
Head Chef SRM	Chef	10	\$35.14	\$35.69	\$36.73	\$37.78	\$38.83	\$39.89	\$40.94	\$42.00	\$42.63	\$43.25	\$43.88	\$44.50	\$45.35	\$46.17	\$46.88
	Clinic Radiology Technologist	14T	\$50.69	\$51.43	\$52.96	\$54.48	\$55.99	\$57.48	\$59.01	\$60.50	\$61.45	\$62.35	\$63.24	\$64.15	\$65.36	\$66.58	\$67.57

Título sindical	Título de Oracle	Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
	Clinical Radiology Coordinator	8	\$30.15	\$30.64	\$31.51	\$32.39	\$33.31	\$34.24	\$35.12	\$36.02	\$36.54	\$37.10	\$37.65	\$38.15	\$38.88	\$39.60	\$40.20
Coord-Resource SRM	Community Resource Representative	7	\$27.92	\$28.35	\$29.21	\$30.03	\$30.87	\$31.70	\$32.54	\$33.38	\$33.87	\$34.36	\$34.91	\$35.39	\$36.05	\$36.71	\$37.26
Cook / Caterer SRM	Cook	7	\$27.92	\$28.35	\$29.21	\$30.03	\$30.87	\$31.70	\$32.54	\$33.38	\$33.87	\$34.36	\$34.91	\$35.39	\$36.05	\$36.71	\$37.26
Processor-CPT SRM	CPT Processor	9	\$32.51	\$32.99	\$33.95	\$34.95	\$35.91	\$36.87	\$37.86	\$38.82	\$39.40	\$40.01	\$40.58	\$41.16	\$41.92	\$42.72	\$43.38
Tech-Cytology SRM	Cytotechnologist	17T	\$63.76	\$64.76	\$66.63	\$68.57	\$70.44	\$72.35	\$74.27	\$76.15	\$77.32	\$78.46	\$79.57	\$80.73	\$82.25	\$83.76	\$85.02
Coord-Database SRM	Database Coordinator	9	\$32.51	\$32.99	\$33.95	\$34.95	\$35.91	\$36.87	\$37.86	\$38.82	\$39.40	\$40.01	\$40.58	\$41.16	\$41.92	\$42.72	\$43.38
Asst-Imaging II SRM	Diagnostic Imaging Clerk	7T	\$29.60	\$30.07	\$30.95	\$31.83	\$32.70	\$33.61	\$34.52	\$35.39	\$35.89	\$36.43	\$36.98	\$37.49	\$38.21	\$38.90	\$39.51
Asst-CT/Ultrasound SRM	Diagnostic Imaging Assistant - CT/Ultrasound	8	\$30.15	\$30.64	\$31.51	\$32.39	\$33.31	\$34.24	\$35.12	\$36.02	\$36.54	\$37.10	\$37.65	\$38.15	\$38.88	\$39.60	\$40.20
Tech-Central Supply SRM	Distribution Technician	6T	\$27.45	\$27.86	\$28.68	\$29.48	\$30.32	\$31.14	\$31.94	\$32.77	\$33.26	\$33.78	\$34.26	\$34.73	\$35.40	\$36.06	\$36.61
Tech-Echo SRM	Echocardiograph Technologist	17T	\$63.76	\$64.76	\$66.63	\$68.57	\$70.44	\$72.35	\$74.27	\$76.15	\$77.32	\$78.46	\$79.57	\$80.73	\$82.25	\$83.76	\$85.02
Tech-EKG/EEG SRM	EKG Technician	11	\$37.96	\$38.54	\$39.64	\$40.79	\$41.92	\$43.05	\$44.20	\$45.34	\$46.01	\$46.69	\$47.36	\$48.06	\$48.96	\$49.85	\$50.60
Tech-Electrophysiology Lab SRM	Electrophysiology Technician	17T	\$63.76	\$64.76	\$66.63	\$68.57	\$70.44	\$72.35	\$74.27	\$76.15	\$77.32	\$78.46	\$79.57	\$80.73	\$82.25	\$83.76	\$85.02
Tech-Emergency Dept SRM	Emergency Department Technician	10	\$35.14	\$35.69	\$36.73	\$37.78	\$38.83	\$39.89	\$40.94	\$42.00	\$42.63	\$43.25	\$43.88	\$44.50	\$45.35	\$46.17	\$46.88
Tech-Endoscopy SRM	Endoscopic Technician	8T	\$31.94	\$32.47	\$33.39	\$34.33	\$35.32	\$36.29	\$37.22	\$38.16	\$38.73	\$39.33	\$39.89	\$40.47	\$41.25	\$41.98	\$42.62
Nutrition Svcs Aide II SRM	Food Service Attendant	6	\$25.88	\$26.25	\$27.02	\$27.82	\$28.60	\$29.39	\$30.15	\$30.90	\$31.38	\$31.84	\$32.31	\$32.78	\$33.39	\$34.01	\$34.55
Clerk-Health Info II SRM	Health Information Management Representative	5T	\$25.85	\$26.27	\$27.03	\$27.81	\$28.58	\$29.33	\$30.09	\$30.87	\$31.36	\$31.79	\$32.28	\$32.76	\$33.35	\$33.98	\$34.51
UnitSecryII/CarePartnrIII SRM	Health Unit Coordinator	7	\$27.92	\$28.35	\$29.21	\$30.03	\$30.87	\$31.70	\$32.54	\$33.38	\$33.87	\$34.36	\$34.91	\$35.39	\$36.05	\$36.71	\$37.26
Tech-Histology SRM	Histotechnologist	12T	\$43.51	\$44.16	\$45.45	\$46.76	\$48.06	\$49.34	\$50.63	\$51.95	\$52.74	\$53.51	\$54.30	\$55.06	\$56.11	\$57.13	\$58.01
InventoryDatabase Controller SRM	Inventory Control Specialist	8	\$30.15	\$30.64	\$31.51	\$32.39	\$33.31	\$34.24	\$35.12	\$36.02	\$36.54	\$37.10	\$37.65	\$38.15	\$38.88	\$39.60	\$40.20
Asst-Histology SRM	Laboratory Assistant	8	\$30.15	\$30.64	\$31.51	\$32.39	\$33.31	\$34.24	\$35.12	\$36.02	\$36.54	\$37.10	\$37.65	\$38.15	\$38.88	\$39.60	\$40.20
Rehab Coord II SRM	Lead Administrative Coordinator	10	\$35.14	\$35.69	\$36.73	\$37.78	\$38.83	\$39.89	\$40.94	\$42.00	\$42.63	\$43.25	\$43.88	\$44.50	\$45.35	\$46.17	\$46.88
Lead-Cook SRM	Lead Cook	8	\$30.15	\$30.64	\$31.51	\$32.39	\$33.31	\$34.24	\$35.12	\$36.02	\$36.54	\$37.10	\$37.65	\$38.15	\$38.88	\$39.60	\$40.20
Lead-EnvironmentalSvcsRep SRM	Lead Environmental Services Technician	7H	\$29.04	\$29.48	\$30.35	\$31.23	\$32.12	\$32.97	\$33.86	\$34.70	\$35.23	\$35.74	\$36.30	\$36.78	\$37.48	\$38.16	\$38.77
Lead-Nutrition Svcs Aide SRM	Lead Food Service Attendant	8	\$30.15	\$30.64	\$31.51	\$32.39	\$33.31	\$34.24	\$35.12	\$36.02	\$36.54	\$37.10	\$37.65	\$38.15	\$38.88	\$39.60	\$40.20
Lead-HIM Operations - SRM	Lead Health Information	7T	\$29.60	\$30.07	\$30.95	\$31.83	\$32.70	\$33.61	\$34.52	\$35.39	\$35.89	\$36.43	\$36.98	\$37.49	\$38.21	\$38.90	\$39.51

Título sindical	Título de Oracle	Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
	Management Representative																
	Lead Medical Assistant	10	\$35.14	\$35.69	\$36.73	\$37.78	\$38.83	\$39.89	\$40.94	\$42.00	\$42.63	\$43.25	\$43.88	\$44.50	\$45.35	\$46.17	\$46.88
	Lead Nuclear Medicine Technologist	19T	\$74.43	\$75.69	\$77.90	\$80.12	\$82.35	\$84.52	\$86.81	\$89.02	\$90.36	\$91.69	\$92.98	\$94.36	\$96.12	\$97.89	\$99.35
	Lead Patient Scheduler	8	\$30.15	\$30.64	\$31.51	\$32.39	\$33.31	\$34.24	\$35.12	\$36.02	\$36.54	\$37.10	\$37.65	\$38.15	\$38.88	\$39.60	\$40.20
	Lead Radiology Technologist - CT/MRI	18T	\$68.92	\$69.97	\$72.01	\$74.08	\$76.12	\$78.19	\$80.24	\$82.31	\$83.53	\$84.79	\$86.02	\$87.21	\$88.90	\$90.52	\$91.91
Lead Radiologic Technologist II - Non-Floating	Lead Radiology Technologist - Outpatient SRM	15T	\$54.73	\$55.55	\$57.18	\$58.80	\$60.44	\$62.08	\$63.71	\$65.36	\$66.32	\$67.31	\$68.30	\$69.28	\$70.59	\$71.86	\$72.97
Lead-Resp Care Practnr SRM	Lead Respiratory Care Practitioner	16H	\$57.97	\$58.84	\$60.58	\$62.33	\$64.04	\$65.78	\$67.52	\$69.25	\$70.30	\$71.34	\$72.34	\$73.40	\$74.76	\$76.15	\$77.32
	Lead Trauma Registrar	12T	\$43.51	\$44.16	\$45.45	\$46.76	\$48.06	\$49.34	\$50.63	\$51.95	\$52.74	\$53.51	\$54.30	\$55.06	\$56.11	\$57.13	\$58.01
LVN II SRM	LPN LVN	11H	\$39.47	\$40.08	\$41.25	\$42.39	\$43.58	\$44.81	\$45.96	\$47.15	\$47.82	\$48.54	\$49.23	\$49.96	\$50.89	\$51.86	\$52.63
Medical Assistant - SRM	Medical Assistant	9	\$32.51	\$32.99	\$33.95	\$34.95	\$35.91	\$36.87	\$37.86	\$38.82	\$39.40	\$40.01	\$40.58	\$41.16	\$41.92	\$42.72	\$43.38
Tech-Surgical Svcs Equip SRM	Medical Equipment Maintenance Technician	9H	\$33.81	\$34.32	\$35.33	\$36.35	\$37.34	\$38.35	\$39.37	\$40.36	\$40.97	\$41.58	\$42.17	\$42.80	\$43.58	\$44.40	\$45.07
Coord-Transcription SRM	Medical Transcriptionist	9	\$32.51	\$32.99	\$33.95	\$34.95	\$35.91	\$36.87	\$37.86	\$38.82	\$39.40	\$40.01	\$40.58	\$41.16	\$41.92	\$42.72	\$43.38
Transcriber II SRM	Medical Transcriptionist	9	\$32.51	\$32.99	\$33.95	\$34.95	\$35.91	\$36.87	\$37.86	\$38.82	\$39.40	\$40.01	\$40.58	\$41.16	\$41.92	\$42.72	\$43.38
Tech-MRI SRM	MRI Technologist	17T	\$63.76	\$64.76	\$66.63	\$68.57	\$70.44	\$72.35	\$74.27	\$76.15	\$77.32	\$78.46	\$79.57	\$80.73	\$82.25	\$83.76	\$85.02
Tech-Nuclear Medicine SRM	Nuclear Medicine Technologist	18T	\$68.92	\$69.97	\$72.01	\$74.08	\$76.12	\$78.19	\$80.24	\$82.31	\$83.53	\$84.79	\$86.02	\$87.21	\$88.90	\$90.52	\$91.91
Tech-OB SRM	Obstetrics Technician	12	\$41.01	\$41.65	\$42.89	\$44.11	\$45.34	\$46.56	\$47.77	\$49.01	\$49.76	\$50.49	\$51.23	\$51.95	\$52.93	\$53.91	\$54.73
Pathology Lab Asst II SRM	Pathology Laboratory Assistant	7	\$27.92	\$28.35	\$29.21	\$30.03	\$30.87	\$31.70	\$32.54	\$33.38	\$33.87	\$34.36	\$34.91	\$35.39	\$36.05	\$36.71	\$37.26
Admissions Rep SRM	Patient Admissions Coordinator	6	\$25.88	\$26.25	\$27.02	\$27.82	\$28.60	\$29.39	\$30.15	\$30.90	\$31.38	\$31.84	\$32.31	\$32.78	\$33.39	\$34.01	\$34.55
	Patient Care Coordinator	8	\$30.15	\$30.64	\$31.51	\$32.39	\$33.31	\$34.24	\$35.12	\$36.02	\$36.54	\$37.10	\$37.65	\$38.15	\$38.88	\$39.60	\$40.20
Tech-PatientCare-SRM	Patient Care Technician	7	\$27.92	\$28.35	\$29.21	\$30.03	\$30.87	\$31.70	\$32.54	\$33.38	\$33.87	\$34.36	\$34.91	\$35.39	\$36.05	\$36.71	\$37.26
Financial Counselor SRM	Patient Financial Counselor	7T	\$29.60	\$30.07	\$30.95	\$31.83	\$32.70	\$33.61	\$34.52	\$35.39	\$35.89	\$36.43	\$36.98	\$37.49	\$38.21	\$38.90	\$39.51
Tech-Patient Handler SRM	Patient Handling Technician	7	\$27.92	\$28.35	\$29.21	\$30.03	\$30.87	\$31.70	\$32.54	\$33.38	\$33.87	\$34.36	\$34.91	\$35.39	\$36.05	\$36.71	\$37.26
Scheduler SRM	Patient Scheduler	7	\$27.92	\$28.35	\$29.21	\$30.03	\$30.87	\$31.70	\$32.54	\$33.38	\$33.87	\$34.36	\$34.91	\$35.39	\$36.05	\$36.71	\$37.26
Secretary-Operating Rm SRM	Patient Service Representative	7	\$27.92	\$28.35	\$29.21	\$30.03	\$30.87	\$31.70	\$32.54	\$33.38	\$33.87	\$34.36	\$34.91	\$35.39	\$36.05	\$36.71	\$37.26

Título sindical	Título de Oracle	Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Specialist-Patient Access SRM	Patient Services Specialist	8	\$30.15	\$30.64	\$31.51	\$32.39	\$33.31	\$34.24	\$35.12	\$36.02	\$36.54	\$37.10	\$37.65	\$38.15	\$38.88	\$39.60	\$40.20
PBX Operator SRM	PBX Operator	6	\$25.88	\$26.25	\$27.02	\$27.82	\$28.60	\$29.39	\$30.15	\$30.90	\$31.38	\$31.84	\$32.31	\$32.78	\$33.39	\$34.01	\$34.55
Buyer-Pharmacy SRM	Pharmacy Buyer	10T	\$37.24	\$37.84	\$38.93	\$40.05	\$41.16	\$42.28	\$43.41	\$44.51	\$45.19	\$45.86	\$46.51	\$47.17	\$48.07	\$48.96	\$49.70
Tech-Pharmacy II SRM	Pharmacy Technician	9T	\$34.46	\$34.99	\$35.99	\$37.05	\$38.06	\$39.12	\$40.12	\$41.15	\$41.76	\$42.37	\$42.98	\$43.61	\$44.40	\$45.27	\$45.96
Phlebotomist-CPT SRM	Phlebotomist	8	\$30.15	\$30.64	\$31.51	\$32.39	\$33.31	\$34.24	\$35.12	\$36.02	\$36.54	\$37.10	\$37.65	\$38.15	\$38.88	\$39.60	\$40.20
Phys Therapy Asst II SRM	Physical Therapy Assistant	12	\$41.01	\$41.65	\$42.89	\$44.11	\$45.34	\$46.56	\$47.77	\$49.01	\$49.76	\$50.49	\$51.23	\$51.95	\$52.93	\$53.91	\$54.73
Coord-RAC Documentation SRM	RAC Documentation Coordinator	9	\$32.51	\$32.99	\$33.95	\$34.95	\$35.91	\$36.87	\$37.86	\$38.82	\$39.40	\$40.01	\$40.58	\$41.16	\$41.92	\$42.72	\$43.38
	Radiologist Assistant	19T	\$74.43	\$75.69	\$77.90	\$80.12	\$82.35	\$84.52	\$86.81	\$89.02	\$90.36	\$91.69	\$92.98	\$94.36	\$96.12	\$97.89	\$99.35
Tech-Radiology II SRM	Radiology Technologist	15T	\$54.73	\$55.55	\$57.18	\$58.80	\$60.44	\$62.08	\$63.71	\$65.36	\$66.32	\$67.31	\$68.30	\$69.28	\$70.59	\$71.86	\$72.97
Tech-Cardio Radiologic SRM	Radiology Technologist - Cardio Radiologic	17T	\$63.76	\$64.76	\$66.63	\$68.57	\$70.44	\$72.35	\$74.27	\$76.15	\$77.32	\$78.46	\$79.57	\$80.73	\$82.25	\$83.76	\$85.02
Tech-Rehab II SRM	Rehabilitation Technician	6	\$25.88	\$26.25	\$27.02	\$27.82	\$28.60	\$29.39	\$30.15	\$30.90	\$31.38	\$31.84	\$32.31	\$32.78	\$33.39	\$34.01	\$34.55
Resp Care Practnr II SRM	Respiratory Care Practitioner	15H	\$53.67	\$54.50	\$56.10	\$57.70	\$59.31	\$60.90	\$62.54	\$64.11	\$65.08	\$66.06	\$67.02	\$67.98	\$69.27	\$70.51	\$71.59
Secretary SRM	Secretary	7	\$27.92	\$28.35	\$29.21	\$30.03	\$30.87	\$31.70	\$32.54	\$33.38	\$33.87	\$34.36	\$34.91	\$35.39	\$36.05	\$36.71	\$37.26
	Senior Central Supply Distribution Technician	7H	\$29.04	\$29.48	\$30.35	\$31.23	\$32.12	\$32.97	\$33.86	\$34.70	\$35.23	\$35.74	\$36.30	\$36.78	\$37.48	\$38.16	\$38.77
CNA/Care Partner III SRM	Senior Certified Nursing Assistant	8	\$30.15	\$30.64	\$31.51	\$32.39	\$33.31	\$34.24	\$35.12	\$36.02	\$36.54	\$37.10	\$37.65	\$38.15	\$38.88	\$39.60	\$40.20
	Senior Clinic Radiology Technologist	15H	\$53.67	\$54.50	\$56.10	\$57.70	\$59.31	\$60.90	\$62.54	\$64.11	\$65.08	\$66.06	\$67.02	\$67.98	\$69.27	\$70.51	\$71.59
Clerk-Health Info III SRM	Senior Health Information Management Representative	6T	\$27.45	\$27.86	\$28.68	\$29.48	\$30.32	\$31.14	\$31.94	\$32.77	\$33.26	\$33.78	\$34.26	\$34.73	\$35.40	\$36.06	\$36.61
Pathology Lab Asst III SRM	Senior Laboratory Assistant	10	\$35.14	\$35.69	\$36.73	\$37.78	\$38.83	\$39.89	\$40.94	\$42.00	\$42.63	\$43.25	\$43.88	\$44.50	\$45.35	\$46.17	\$46.88
Coord-Diet SRM	Senior Nutrition Attendant	7	\$27.92	\$28.35	\$29.21	\$30.03	\$30.87	\$31.70	\$32.54	\$33.38	\$33.87	\$34.36	\$34.91	\$35.39	\$36.05	\$36.71	\$37.26
Specialist-PatientAccessSr SRM	Senior Patient Services Specialist	9	\$32.51	\$32.99	\$33.95	\$34.95	\$35.91	\$36.87	\$37.86	\$38.82	\$39.40	\$40.01	\$40.58	\$41.16	\$41.92	\$42.72	\$43.38
Tech-Med Reconciliation SRMH	Senior Pharmacy Technician	9T	\$34.46	\$34.99	\$35.99	\$37.05	\$38.06	\$39.12	\$40.12	\$41.15	\$41.76	\$42.37	\$42.98	\$43.61	\$44.40	\$45.27	\$45.96
Tech-Radiology III SRM	Senior Radiology Technologist	16H	\$57.97	\$58.84	\$60.58	\$62.33	\$64.04	\$65.78	\$67.52	\$69.25	\$70.30	\$71.34	\$72.34	\$73.40	\$74.76	\$76.15	\$77.32
Tech-Surgical III SRM	Senior Surgical Technician	13H	\$46.04	\$46.75	\$48.12	\$49.47	\$50.85	\$52.26	\$53.61	\$54.97	\$55.80	\$56.64	\$57.47	\$58.30	\$59.40	\$60.47	\$61.40
	Staffing Coordinator	8H	\$31.36	\$31.83	\$32.76	\$33.70	\$34.65	\$35.60	\$36.53	\$37.45	\$37.99	\$38.57	\$39.16	\$39.71	\$40.44	\$41.21	\$41.83

Título sindical	Título de Oracle	Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Tech-Sterile Processing II SRM	Sterile Processing Technician	9	\$32.51	\$32.99	\$33.95	\$34.95	\$35.91	\$36.87	\$37.86	\$38.82	\$39.40	\$40.01	\$40.58	\$41.16	\$41.92	\$42.72	\$43.38
	Surgical Technician Resident	4	\$46.04	\$46.04	\$46.04	\$46.04	\$46.04	\$46.04	\$46.04	\$46.04	\$46.04	\$46.04	\$46.04	\$46.04	\$46.04	\$46.04	\$46.04
Tech-Telemetry SRM	Telemetry Technician	8T	\$31.94	\$32.47	\$33.39	\$34.33	\$35.32	\$36.29	\$37.22	\$38.16	\$38.73	\$39.33	\$39.89	\$40.47	\$41.25	\$41.98	\$42.62
Registrar-Trauma SRM	Trauma Registrar	12	\$41.01	\$41.65	\$42.89	\$44.11	\$45.34	\$46.56	\$47.77	\$49.01	\$49.76	\$50.49	\$51.23	\$51.95	\$52.93	\$53.91	\$54.73
Tech-Ultrasound SRM	Ultrasound Technologist	18T	\$68.92	\$69.97	\$72.01	\$74.08	\$76.12	\$78.19	\$80.24	\$82.31	\$83.53	\$84.79	\$86.02	\$87.21	\$88.90	\$90.52	\$91.91
Tech-Non-Invasive Cardio SRM	Vascular Technologist	14	\$47.80	\$48.52	\$49.94	\$51.38	\$52.81	\$54.21	\$55.66	\$57.07	\$57.96	\$58.80	\$59.65	\$60.53	\$61.66	\$62.81	\$63.76

AÑO 3 – 2027

Título Sindical	Título de Oracle	Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Administrative Asst SRM	Administrative Assistant	9	\$33.49	\$33.98	\$34.97	\$36.00	\$36.99	\$37.98	\$39.00	\$39.98	\$40.58	\$41.21	\$41.80	\$42.39	\$43.18	\$44.00	\$44.68
Admn Coord II SRM	Administrative Coordinator	8	\$31.05	\$31.56	\$32.46	\$33.36	\$34.31	\$35.27	\$36.17	\$37.10	\$37.64	\$38.21	\$38.78	\$39.29	\$40.05	\$40.79	\$41.41
Admn Coord I SRM	Associate Administrative Coordinator	7	\$28.76	\$29.20	\$30.09	\$30.93	\$31.80	\$32.65	\$33.52	\$34.38	\$34.89	\$35.39	\$35.96	\$36.45	\$37.13	\$37.81	\$38.38
Tech-Anesthesia I SRM	Associate Anesthesia Technician	12T	\$44.82	\$45.48	\$46.81	\$48.16	\$49.50	\$50.82	\$52.15	\$53.51	\$54.32	\$55.12	\$55.93	\$56.71	\$57.79	\$58.84	\$59.75
Coord-Business I SRM	Associate Business Coordinator	10	\$36.19	\$36.76	\$37.83	\$38.91	\$39.99	\$41.09	\$42.17	\$43.26	\$43.91	\$44.55	\$45.20	\$45.84	\$46.71	\$47.56	\$48.29
	Associate Clinic Radiology Technologist	13T	\$48.34	\$49.08	\$50.52	\$51.93	\$53.42	\$54.85	\$56.28	\$57.72	\$58.61	\$59.46	\$60.35	\$61.20	\$62.33	\$63.51	\$64.48
Analyst-Qual Ptnt Access SRM	Associate Clinical Data Analyst	11H	\$40.65	\$41.28	\$42.49	\$43.66	\$44.89	\$46.15	\$47.34	\$48.56	\$49.25	\$50.00	\$50.71	\$51.46	\$52.42	\$53.42	\$54.21
Env Svcs Rep SRM	Associate Environmental Services Technician	7	\$28.76	\$29.20	\$30.09	\$30.93	\$31.80	\$32.65	\$33.52	\$34.38	\$34.89	\$35.39	\$35.96	\$36.45	\$37.13	\$37.81	\$38.38
Nutrition Svcs Aide I SRM	Associate Nutrition Attendant	5	\$25.13	\$25.51	\$26.28	\$27.02	\$27.78	\$28.51	\$29.24	\$30.00	\$30.47	\$30.91	\$31.39	\$31.83	\$32.40	\$33.03	\$33.53
Registrar-Patient Access SRM	Associate Patient Services Specialist	7	\$28.76	\$29.20	\$30.09	\$30.93	\$31.80	\$32.65	\$33.52	\$34.38	\$34.89	\$35.39	\$35.96	\$36.45	\$37.13	\$37.81	\$38.38
Tech-Pharmacy I SRM	Associate Pharmacy Technician	8T	\$32.90	\$33.44	\$34.39	\$35.36	\$36.38	\$37.38	\$38.34	\$39.30	\$39.89	\$40.51	\$41.09	\$41.68	\$42.49	\$43.24	\$43.90
Tech-Radiology I SRM	Associate Radiology Technologist	15H	\$55.28	\$56.14	\$57.78	\$59.43	\$61.09	\$62.73	\$64.42	\$66.03	\$67.03	\$68.04	\$69.03	\$70.02	\$71.35	\$72.63	\$73.74
Tech-Rehab SRM	Associate Rehabilitation Technician	8	\$31.05	\$31.56	\$32.46	\$33.36	\$34.31	\$35.27	\$36.17	\$37.10	\$37.64	\$38.21	\$38.78	\$39.29	\$40.05	\$40.79	\$41.41
Tech-Sterile Processing I SRM	Associate Sterile Processing Technician	8	\$31.05	\$31.56	\$32.46	\$33.36	\$34.31	\$35.27	\$36.17	\$37.10	\$37.64	\$38.21	\$38.78	\$39.29	\$40.05	\$40.79	\$41.41
Tech-Surgical I SRM	Associate Surgical Technician	13H	\$47.42	\$48.15	\$49.56	\$50.95	\$52.38	\$53.83	\$55.22	\$56.62	\$57.47	\$58.34	\$59.19	\$60.05	\$61.18	\$62.28	\$63.24
Coord-Business II SRM	Business Coordinator	11	\$39.10	\$39.70	\$40.83	\$42.01	\$43.18	\$44.34	\$45.53	\$46.70	\$47.39	\$48.09	\$48.78	\$49.50	\$50.43	\$51.35	\$52.12
Tech-Cardiovascular SRM	Cardiovascular Technologist	14T	\$52.21	\$52.97	\$54.55	\$56.11	\$57.67	\$59.20	\$60.78	\$62.32	\$63.29	\$64.22	\$65.14	\$66.07	\$67.32	\$68.58	\$69.60

Título Sindical	Título de Oracle	Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
CNA/Care Partner II SRM	Certified Nursing Assistant	7H	\$29.91	\$30.36	\$31.26	\$32.17	\$33.08	\$33.96	\$34.88	\$35.74	\$36.29	\$36.81	\$37.39	\$37.88	\$38.60	\$39.30	\$39.93
Head Chef SRM	Chef	10	\$36.19	\$36.76	\$37.83	\$38.91	\$39.99	\$41.09	\$42.17	\$43.26	\$43.91	\$44.55	\$45.20	\$45.84	\$46.71	\$47.56	\$48.29
	Clinic Radiology Technologist	14T	\$52.21	\$52.97	\$54.55	\$56.11	\$57.67	\$59.20	\$60.78	\$62.32	\$63.29	\$64.22	\$65.14	\$66.07	\$67.32	\$68.58	\$69.60
	Clinical Radiology Coordinator	8	\$31.05	\$31.56	\$32.46	\$33.36	\$34.31	\$35.27	\$36.17	\$37.10	\$37.64	\$38.21	\$38.78	\$39.29	\$40.05	\$40.79	\$41.41
Coord-Resource SRM	Community Resource Representative	7	\$28.76	\$29.20	\$30.09	\$30.93	\$31.80	\$32.65	\$33.52	\$34.38	\$34.89	\$35.39	\$35.96	\$36.45	\$37.13	\$37.81	\$38.38
Cook / Caterer SRM	Cook	7	\$28.76	\$29.20	\$30.09	\$30.93	\$31.80	\$32.65	\$33.52	\$34.38	\$34.89	\$35.39	\$35.96	\$36.45	\$37.13	\$37.81	\$38.38
Processor-CPT SRM	CPT Processor	9	\$33.49	\$33.98	\$34.97	\$36.00	\$36.99	\$37.98	\$39.00	\$39.98	\$40.58	\$41.21	\$41.80	\$42.39	\$43.18	\$44.00	\$44.68
Tech-Cytology SRM	Cytotechnologist	17T	\$65.67	\$66.70	\$68.63	\$70.63	\$72.55	\$74.52	\$76.50	\$78.43	\$79.64	\$80.81	\$81.96	\$83.15	\$84.72	\$86.27	\$87.57
Coord-Database SRM	Database Coordinator	9	\$33.49	\$33.98	\$34.97	\$36.00	\$36.99	\$37.98	\$39.00	\$39.98	\$40.58	\$41.21	\$41.80	\$42.39	\$43.18	\$44.00	\$44.68
Asst-Imaging II SRM	Diagnostic Imaging Clerk	7T	\$30.49	\$30.97	\$31.88	\$32.78	\$33.68	\$34.62	\$35.56	\$36.45	\$36.97	\$37.52	\$38.09	\$38.61	\$39.36	\$40.07	\$40.70
Asst-CT/Ultrasound SRM	Diagnostic Imaging Assistant - CT/Ultrasound	8	\$31.05	\$31.56	\$32.46	\$33.36	\$34.31	\$35.27	\$36.17	\$37.10	\$37.64	\$38.21	\$38.78	\$39.29	\$40.05	\$40.79	\$41.41
Tech-Central Supply SRM	Distribution Technician	6T	\$28.27	\$28.70	\$29.54	\$30.36	\$31.23	\$32.07	\$32.90	\$33.75	\$34.26	\$34.79	\$35.29	\$35.77	\$36.46	\$37.14	\$37.71
Tech-Echo SRM	Echocardiograph Technologist	17T	\$65.67	\$66.70	\$68.63	\$70.63	\$72.55	\$74.52	\$76.50	\$78.43	\$79.64	\$80.81	\$81.96	\$83.15	\$84.72	\$86.27	\$87.57
Tech-EKG/EEG SRM	EKG Technician	11	\$39.10	\$39.70	\$40.83	\$42.01	\$43.18	\$44.34	\$45.53	\$46.70	\$47.39	\$48.09	\$48.78	\$49.50	\$50.43	\$51.35	\$52.12
Tech-Electrophysiology Lab SRM	Electrophysiology Technician	17T	\$65.67	\$66.70	\$68.63	\$70.63	\$72.55	\$74.52	\$76.50	\$78.43	\$79.64	\$80.81	\$81.96	\$83.15	\$84.72	\$86.27	\$87.57
Tech-Emergency Dept SRM	Emergency Department Technician	10	\$36.19	\$36.76	\$37.83	\$38.91	\$39.99	\$41.09	\$42.17	\$43.26	\$43.91	\$44.55	\$45.20	\$45.84	\$46.71	\$47.56	\$48.29
Tech-Endoscopy SRM	Endoscopic Technician	8T	\$32.90	\$33.44	\$34.39	\$35.36	\$36.38	\$37.38	\$38.34	\$39.30	\$39.89	\$40.51	\$41.09	\$41.68	\$42.49	\$43.24	\$43.90
Nutrition Svcs Aide II SRM	Food Service Attendant	6	\$26.66	\$27.04	\$27.83	\$28.65	\$29.46	\$30.27	\$31.05	\$31.83	\$32.32	\$32.80	\$33.28	\$33.76	\$34.39	\$35.03	\$35.59
Clerk-Health Info II SRM	Health Information Management Representative	5T	\$26.63	\$27.06	\$27.84	\$28.64	\$29.44	\$30.21	\$30.99	\$31.80	\$32.30	\$32.74	\$33.25	\$33.74	\$34.35	\$35.00	\$35.55
UnitSectryII/CareP artnrIII SRM	Health Unit Coordinator	7	\$28.76	\$29.20	\$30.09	\$30.93	\$31.80	\$32.65	\$33.52	\$34.38	\$34.89	\$35.39	\$35.96	\$36.45	\$37.13	\$37.81	\$38.38

Título Sindical	Título de Oracle	Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Tech-Histology SRM	Histotechnologist	12T	\$44.82	\$45.48	\$46.81	\$48.16	\$49.50	\$50.82	\$52.15	\$53.51	\$54.32	\$55.12	\$55.93	\$56.71	\$57.79	\$58.84	\$59.75
InventoryDatabase Controller SRM	Inventory Control Specialist	8	\$31.05	\$31.56	\$32.46	\$33.36	\$34.31	\$35.27	\$36.17	\$37.10	\$37.64	\$38.21	\$38.78	\$39.29	\$40.05	\$40.79	\$41.41
Asst-Histology SRM	Laboratory Assistant	8	\$31.05	\$31.56	\$32.46	\$33.36	\$34.31	\$35.27	\$36.17	\$37.10	\$37.64	\$38.21	\$38.78	\$39.29	\$40.05	\$40.79	\$41.41
Rehab Coord II SRM	Lead Administrative Coordinator	10	\$36.19	\$36.76	\$37.83	\$38.91	\$39.99	\$41.09	\$42.17	\$43.26	\$43.91	\$44.55	\$45.20	\$45.84	\$46.71	\$47.56	\$48.29
Lead-Cook SRM	Lead Cook	8	\$31.05	\$31.56	\$32.46	\$33.36	\$34.31	\$35.27	\$36.17	\$37.10	\$37.64	\$38.21	\$38.78	\$39.29	\$40.05	\$40.79	\$41.41
Lead-EnvironmentalSvc sRep SRM	Lead Environmental Services Technician	7H	\$29.91	\$30.36	\$31.26	\$32.17	\$33.08	\$33.96	\$34.88	\$35.74	\$36.29	\$36.81	\$37.39	\$37.88	\$38.60	\$39.30	\$39.93
Lead-Nutrition Svcs Aide SRM	Lead Food Service Attendant	8	\$31.05	\$31.56	\$32.46	\$33.36	\$34.31	\$35.27	\$36.17	\$37.10	\$37.64	\$38.21	\$38.78	\$39.29	\$40.05	\$40.79	\$41.41
Lead-HIM Operations - SRM	Lead Health Information Management Representative	7T	\$30.49	\$30.97	\$31.88	\$32.78	\$33.68	\$34.62	\$35.56	\$36.45	\$36.97	\$37.52	\$38.09	\$38.61	\$39.36	\$40.07	\$40.70
	Lead Medical Assistant	10	\$36.19	\$36.76	\$37.83	\$38.91	\$39.99	\$41.09	\$42.17	\$43.26	\$43.91	\$44.55	\$45.20	\$45.84	\$46.71	\$47.56	\$48.29
	Lead Nuclear Medicine Technologist	19T	\$76.66	\$77.96	\$80.24	\$82.52	\$84.82	\$87.06	\$89.41	\$91.69	\$93.07	\$94.44	\$95.77	\$97.19	\$99.00	\$100.83	\$102.33
	Lead Patient Scheduler	8	\$31.05	\$31.56	\$32.46	\$33.36	\$34.31	\$35.27	\$36.17	\$37.10	\$37.64	\$38.21	\$38.78	\$39.29	\$40.05	\$40.79	\$41.41
	Lead Radiology Technologist - CT/MRI	18T	\$70.99	\$72.07	\$74.17	\$76.30	\$78.40	\$80.54	\$82.65	\$84.78	\$86.04	\$87.33	\$88.60	\$89.83	\$91.57	\$93.24	\$94.67
Lead Radiologic Technologist II - Non-Floating	Lead Radiology Technologist - Outpatient SRM	15T	\$56.37	\$57.22	\$58.90	\$60.56	\$62.25	\$63.94	\$65.62	\$67.32	\$68.31	\$69.33	\$70.35	\$71.36	\$72.71	\$74.02	\$75.16
Lead-Resp Care Practnr SRM	Lead Respiratory Care Practitioner	16H	\$59.71	\$60.61	\$62.40	\$64.20	\$65.96	\$67.75	\$69.55	\$71.33	\$72.41	\$73.48	\$74.51	\$75.60	\$77.00	\$78.43	\$79.64
	Lead Trauma Registrar	12T	\$44.82	\$45.48	\$46.81	\$48.16	\$49.50	\$50.82	\$52.15	\$53.51	\$54.32	\$55.12	\$55.93	\$56.71	\$57.79	\$58.84	\$59.75
LVN II SRM	LPN LVN	11H	\$40.65	\$41.28	\$42.49	\$43.66	\$44.89	\$46.15	\$47.34	\$48.56	\$49.25	\$50.00	\$50.71	\$51.46	\$52.42	\$53.42	\$54.21
Medical Assistant - SRM	Medical Assistant	9	\$33.49	\$33.98	\$34.97	\$36.00	\$36.99	\$37.98	\$39.00	\$39.98	\$40.58	\$41.21	\$41.80	\$42.39	\$43.18	\$44.00	\$44.68
Tech-Surgical Svcs Equip SRM	Medical Equipment Maintenance Technician	9H	\$34.82	\$35.35	\$36.39	\$37.44	\$38.46	\$39.50	\$40.55	\$41.57	\$42.20	\$42.83	\$43.44	\$44.08	\$44.89	\$45.73	\$46.42

Título Sindical	Título de Oracle	Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Coord-Transcription SRM	Medical Transcriptionist	9	\$33.49	\$33.98	\$34.97	\$36.00	\$36.99	\$37.98	\$39.00	\$39.98	\$40.58	\$41.21	\$41.80	\$42.39	\$43.18	\$44.00	\$44.68
Transcriber II SRM	Medical Transcriptionist	9	\$33.49	\$33.98	\$34.97	\$36.00	\$36.99	\$37.98	\$39.00	\$39.98	\$40.58	\$41.21	\$41.80	\$42.39	\$43.18	\$44.00	\$44.68
Tech-MRI SRM	MRI Technologist	17T	\$65.67	\$66.70	\$68.63	\$70.63	\$72.55	\$74.52	\$76.50	\$78.43	\$79.64	\$80.81	\$81.96	\$83.15	\$84.72	\$86.27	\$87.57
Tech-Nuclear Medicine SRM	Nuclear Medicine Technologist	18T	\$70.99	\$72.07	\$74.17	\$76.30	\$78.40	\$80.54	\$82.65	\$84.78	\$86.04	\$87.33	\$88.60	\$89.83	\$91.57	\$93.24	\$94.67
Tech-OB SRM	Obstetrics Technician	12	\$42.24	\$42.90	\$44.18	\$45.43	\$46.70	\$47.96	\$49.20	\$50.48	\$51.25	\$52.00	\$52.77	\$53.51	\$54.52	\$55.53	\$56.37
Pathology Lab Asst II SRM	Pathology Laboratory Assistant	7	\$28.76	\$29.20	\$30.09	\$30.93	\$31.80	\$32.65	\$33.52	\$34.38	\$34.89	\$35.39	\$35.96	\$36.45	\$37.13	\$37.81	\$38.38
Admissions Rep SRM	Patient Admissions Coordinator	6	\$26.66	\$27.04	\$27.83	\$28.65	\$29.46	\$30.27	\$31.05	\$31.83	\$32.32	\$32.80	\$33.28	\$33.76	\$34.39	\$35.03	\$35.59
	Patient Care Coordinator	8	\$31.05	\$31.56	\$32.46	\$33.36	\$34.31	\$35.27	\$36.17	\$37.10	\$37.64	\$38.21	\$38.78	\$39.29	\$40.05	\$40.79	\$41.41
Tech-PatientCare-SRM	Patient Care Technician	7	\$28.76	\$29.20	\$30.09	\$30.93	\$31.80	\$32.65	\$33.52	\$34.38	\$34.89	\$35.39	\$35.96	\$36.45	\$37.13	\$37.81	\$38.38
Financial Counselor SRM	Patient Financial Counselor	7T	\$30.49	\$30.97	\$31.88	\$32.78	\$33.68	\$34.62	\$35.56	\$36.45	\$36.97	\$37.52	\$38.09	\$38.61	\$39.36	\$40.07	\$40.70
Tech-Patient Handler SRM	Patient Handling Technician	7	\$28.76	\$29.20	\$30.09	\$30.93	\$31.80	\$32.65	\$33.52	\$34.38	\$34.89	\$35.39	\$35.96	\$36.45	\$37.13	\$37.81	\$38.38
Scheduler SRM	Patient Scheduler	7	\$28.76	\$29.20	\$30.09	\$30.93	\$31.80	\$32.65	\$33.52	\$34.38	\$34.89	\$35.39	\$35.96	\$36.45	\$37.13	\$37.81	\$38.38
Secretary-Operating Rm SRM	Patient Service Representative	7	\$28.76	\$29.20	\$30.09	\$30.93	\$31.80	\$32.65	\$33.52	\$34.38	\$34.89	\$35.39	\$35.96	\$36.45	\$37.13	\$37.81	\$38.38
Specialist-Patient Access SRM	Patient Services Specialist	8	\$31.05	\$31.56	\$32.46	\$33.36	\$34.31	\$35.27	\$36.17	\$37.10	\$37.64	\$38.21	\$38.78	\$39.29	\$40.05	\$40.79	\$41.41
PBX Operator SRM	PBX Operator	6	\$26.66	\$27.04	\$27.83	\$28.65	\$29.46	\$30.27	\$31.05	\$31.83	\$32.32	\$32.80	\$33.28	\$33.76	\$34.39	\$35.03	\$35.59
Buyer-Pharmacy SRM	Pharmacy Buyer	10T	\$38.36	\$38.98	\$40.10	\$41.25	\$42.39	\$43.55	\$44.71	\$45.85	\$46.55	\$47.24	\$47.91	\$48.59	\$49.51	\$50.43	\$51.19
Tech-Pharmacy II SRM	Pharmacy Technician	9T	\$35.49	\$36.04	\$37.07	\$38.16	\$39.20	\$40.29	\$41.32	\$42.38	\$43.01	\$43.64	\$44.27	\$44.92	\$45.73	\$46.63	\$47.34
Phlebotomist-CPT SRM	Phlebotomist	8	\$31.05	\$31.56	\$32.46	\$33.36	\$34.31	\$35.27	\$36.17	\$37.10	\$37.64	\$38.21	\$38.78	\$39.29	\$40.05	\$40.79	\$41.41
Phys Therapy Asst II SRM	Physical Therapy Assistant	12	\$42.24	\$42.90	\$44.18	\$45.43	\$46.70	\$47.96	\$49.20	\$50.48	\$51.25	\$52.00	\$52.77	\$53.51	\$54.52	\$55.53	\$56.37
Coord-RAC Documentation SRM	RAC Documentation Coordinator	9	\$33.49	\$33.98	\$34.97	\$36.00	\$36.99	\$37.98	\$39.00	\$39.98	\$40.58	\$41.21	\$41.80	\$42.39	\$43.18	\$44.00	\$44.68
	Radiologist Assistant	19T	\$76.66	\$77.96	\$80.24	\$82.52	\$84.82	\$87.06	\$89.41	\$91.69	\$93.07	\$94.44	\$95.77	\$97.19	\$99.00	\$100.83	\$102.33

Título Sindical	Título de Oracle	Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Tech-Radiology II SRM	Radiology Technologist	15T	\$56.37	\$57.22	\$58.90	\$60.56	\$62.25	\$63.94	\$65.62	\$67.32	\$68.31	\$69.33	\$70.35	\$71.36	\$72.71	\$74.02	\$75.16
Tech-Cardio Radiologic SRM	Radiology Technologist - Cardio Radiologic	17T	\$65.67	\$66.70	\$68.63	\$70.63	\$72.55	\$74.52	\$76.50	\$78.43	\$79.64	\$80.81	\$81.96	\$83.15	\$84.72	\$86.27	\$87.57
Tech-Rehab II SRM	Rehabilitation Technician	6	\$26.66	\$27.04	\$27.83	\$28.65	\$29.46	\$30.27	\$31.05	\$31.83	\$32.32	\$32.80	\$33.28	\$33.76	\$34.39	\$35.03	\$35.59
Resp Care Practnr II SRM	Respiratory Care Practitioner	15H	\$55.28	\$56.14	\$57.78	\$59.43	\$61.09	\$62.73	\$64.42	\$66.03	\$67.03	\$68.04	\$69.03	\$70.02	\$71.35	\$72.63	\$73.74
Secretary SRM	Secretary	7	\$28.76	\$29.20	\$30.09	\$30.93	\$31.80	\$32.65	\$33.52	\$34.38	\$34.89	\$35.39	\$35.96	\$36.45	\$37.13	\$37.81	\$38.38
	Senior Central Supply Distribution Technician	7H	\$29.91	\$30.36	\$31.26	\$32.17	\$33.08	\$33.96	\$34.88	\$35.74	\$36.29	\$36.81	\$37.39	\$37.88	\$38.60	\$39.30	\$39.93
CNA/Care Partner III SRM	Senior Certified Nursing Assistant	8	\$31.05	\$31.56	\$32.46	\$33.36	\$34.31	\$35.27	\$36.17	\$37.10	\$37.64	\$38.21	\$38.78	\$39.29	\$40.05	\$40.79	\$41.41
	Senior Clinic Radiology Technologist	15H	\$55.28	\$56.14	\$57.78	\$59.43	\$61.09	\$62.73	\$64.42	\$66.03	\$67.03	\$68.04	\$69.03	\$70.02	\$71.35	\$72.63	\$73.74
Clerk-Health Info III SRM	Senior Health Information Management Representative	6T	\$28.27	\$28.70	\$29.54	\$30.36	\$31.23	\$32.07	\$32.90	\$33.75	\$34.26	\$34.79	\$35.29	\$35.77	\$36.46	\$37.14	\$37.71
Pathology Lab Asst III SRM	Senior Laboratory Assistant	10	\$36.19	\$36.76	\$37.83	\$38.91	\$39.99	\$41.09	\$42.17	\$43.26	\$43.91	\$44.55	\$45.20	\$45.84	\$46.71	\$47.56	\$48.29
Coord-Diet SRM	Senior Nutrition Attendant	7	\$28.76	\$29.20	\$30.09	\$30.93	\$31.80	\$32.65	\$33.52	\$34.38	\$34.89	\$35.39	\$35.96	\$36.45	\$37.13	\$37.81	\$38.38
Specialist-PatientAccessSr SRM	Senior Patient Services Specialist	9	\$33.49	\$33.98	\$34.97	\$36.00	\$36.99	\$37.98	\$39.00	\$39.98	\$40.58	\$41.21	\$41.80	\$42.39	\$43.18	\$44.00	\$44.68
Tech-Med Reconciliation SRMH	Senior Pharmacy Technician	9T	\$35.49	\$36.04	\$37.07	\$38.16	\$39.20	\$40.29	\$41.32	\$42.38	\$43.01	\$43.64	\$44.27	\$44.92	\$45.73	\$46.63	\$47.34
Tech-Radiology III SRM	Senior Radiology Technologist	16H	\$59.71	\$60.61	\$62.40	\$64.20	\$65.96	\$67.75	\$69.55	\$71.33	\$72.41	\$73.48	\$74.51	\$75.60	\$77.00	\$78.43	\$79.64
Tech-Surgical III SRM	Senior Surgical Technician	13H	\$47.42	\$48.15	\$49.56	\$50.95	\$52.38	\$53.83	\$55.22	\$56.62	\$57.47	\$58.34	\$59.19	\$60.05	\$61.18	\$62.28	\$63.24
	Staffing Coordinator	8H	\$32.30	\$32.78	\$33.74	\$34.71	\$35.69	\$36.67	\$37.63	\$38.57	\$39.13	\$39.73	\$40.33	\$40.90	\$41.65	\$42.45	\$43.08
Tech-Sterile Processing II SRM	Sterile Processing Technician	9	\$33.49	\$33.98	\$34.97	\$36.00	\$36.99	\$37.98	\$39.00	\$39.98	\$40.58	\$41.21	\$41.80	\$42.39	\$43.18	\$44.00	\$44.68
	Surgical Technician Resident	4	\$47.42	\$47.42	\$47.42	\$47.42	\$47.42	\$47.42	\$47.42	\$47.42	\$47.42	\$47.42	\$47.42	\$47.42	\$47.42	\$47.42	\$47.42
Tech-Telemetry SRM	Telemetry Technician	8T	\$32.90	\$33.44	\$34.39	\$35.36	\$36.38	\$37.38	\$38.34	\$39.30	\$39.89	\$40.51	\$41.09	\$41.68	\$42.49	\$43.24	\$43.90

Título Sindical	Título de Oracle	Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Registrar-Trauma SRM	Trauma Registrar	12	\$42.24	\$42.90	\$44.18	\$45.43	\$46.70	\$47.96	\$49.20	\$50.48	\$51.25	\$52.00	\$52.77	\$53.51	\$54.52	\$55.53	\$56.37
Tech-Ultrasound SRM	Ultrasound Technologist	18T	\$70.99	\$72.07	\$74.17	\$76.30	\$78.40	\$80.54	\$82.65	\$84.78	\$86.04	\$87.33	\$88.60	\$89.83	\$91.57	\$93.24	\$94.67
Tech-Non-Invasive Cardio SRM	Vascular Technologist	14	\$49.23	\$49.98	\$51.44	\$52.92	\$54.39	\$55.84	\$57.33	\$58.78	\$59.70	\$60.56	\$61.44	\$62.35	\$63.51	\$64.69	\$65.67

**PROFESIONALES  
AÑO 1 – 2025**

<b>Cargo Laboral</b>	<b>Inicio</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>26 - Top</b>
Acute Care RN	\$67.68	\$69.89	\$72.16	\$74.51	\$76.93	\$79.24	\$81.62	\$84.07	\$86.59	\$89.19	\$91.64	\$94.16	\$96.75	\$99.41	\$101.89
Lead Physical Therapist	\$67.68	\$69.89	\$72.16	\$74.51	\$76.93	\$79.24	\$81.62	\$84.07	\$86.59	\$89.19	\$91.64	\$94.16	\$96.75	\$99.41	\$101.89
Lead Speech Language Pathologist	\$64.46	\$66.55	\$68.71	\$70.95	\$73.25	\$75.45	\$77.71	\$80.04	\$82.44	\$84.91	\$87.25	\$89.65	\$92.11	\$94.65	\$97.02
Medical Laboratory Scientist	\$58.46	\$60.36	\$62.32	\$64.34	\$66.44	\$68.43	\$70.48	\$72.59	\$74.77	\$77.01	\$79.13	\$81.31	\$83.54	\$85.84	\$87.98
Occupational Therapist	\$55.68	\$57.49	\$59.36	\$61.29	\$63.27	\$65.17	\$67.13	\$69.14	\$71.21	\$73.35	\$75.37	\$77.44	\$79.57	\$81.75	\$83.79
Physical Therapist	\$58.46	\$60.36	\$62.32	\$64.34	\$66.44	\$68.43	\$70.48	\$72.59	\$74.77	\$77.01	\$79.13	\$81.31	\$83.54	\$85.84	\$87.98
Psychiatric Services Liaison	\$48.10	\$49.67	\$51.28	\$52.95	\$54.67	\$56.31	\$58.00	\$59.74	\$61.53	\$63.38	\$65.12	\$66.91	\$68.75	\$70.65	\$72.41
Social Worker LCSW	\$48.10	\$49.67	\$51.28	\$52.95	\$54.67	\$56.31	\$58.00	\$59.74	\$61.53	\$63.38	\$65.12	\$66.91	\$68.75	\$70.65	\$72.41
Social Worker MSW	\$43.63	\$45.05	\$46.51	\$48.03	\$49.59	\$51.08	\$52.61	\$54.19	\$55.82	\$57.49	\$59.08	\$60.71	\$62.38	\$64.10	\$65.70
Speech Language Pathologist	\$55.68	\$57.49	\$59.36	\$61.29	\$63.27	\$65.17	\$67.13	\$69.14	\$71.21	\$73.35	\$75.37	\$77.44	\$79.57	\$81.75	\$83.79

**PROFESIONALES  
AÑO 2 – 2026**

<b>Cargo Laboral</b>	<b>Inicio</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>26 - Top</b>
Acute Care RN	\$69.71	\$71.99	\$74.32	\$76.75	\$79.24	\$81.62	\$84.07	\$86.59	\$89.19	\$91.87	\$94.39	\$96.98	\$99.65	\$102.39	\$104.95
Lead Physical Therapist	\$69.71	\$71.99	\$74.32	\$76.75	\$79.24	\$81.62	\$84.07	\$86.59	\$89.19	\$91.87	\$94.39	\$96.98	\$99.65	\$102.39	\$104.95
Lead Speech Language Pathologist	\$66.39	\$68.55	\$70.77	\$73.08	\$75.45	\$77.71	\$80.04	\$82.44	\$84.91	\$87.46	\$89.87	\$92.34	\$94.87	\$97.49	\$99.93
Medical Laboratory Scientist	\$60.21	\$62.17	\$64.19	\$66.27	\$68.43	\$70.48	\$72.59	\$74.77	\$77.01	\$79.32	\$81.50	\$83.75	\$86.05	\$88.42	\$90.62
Occupational Therapist	\$57.35	\$59.21	\$61.14	\$63.13	\$65.17	\$67.13	\$69.14	\$71.21	\$73.35	\$75.55	\$77.63	\$79.76	\$81.96	\$84.20	\$86.30
Physical Therapist	\$60.21	\$62.17	\$64.19	\$66.27	\$68.43	\$70.48	\$72.59	\$74.77	\$77.01	\$79.32	\$81.50	\$83.75	\$86.05	\$88.42	\$90.62
Psychiatric Services Liaison	\$49.54	\$51.16	\$52.82	\$54.54	\$56.31	\$58.00	\$59.74	\$61.53	\$63.38	\$65.28	\$67.07	\$68.92	\$70.81	\$72.77	\$74.58
Social Worker LCSW	\$49.54	\$51.16	\$52.82	\$54.54	\$56.31	\$58.00	\$59.74	\$61.53	\$63.38	\$65.28	\$67.07	\$68.92	\$70.81	\$72.77	\$74.58
Social Worker MSW	\$44.94	\$46.40	\$47.91	\$49.47	\$51.08	\$52.61	\$54.19	\$55.82	\$57.49	\$59.21	\$60.85	\$62.53	\$64.25	\$66.02	\$67.67
Speech Language Pathologist	\$57.35	\$59.21	\$61.14	\$63.13	\$65.17	\$67.13	\$69.14	\$71.21	\$73.35	\$75.55	\$77.63	\$79.76	\$81.96	\$84.20	\$86.30

**PROFESIONALES**  
**AÑO 3 – 2027**

Cargo Laboral	Inicio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Acute Care RN	\$71.80	\$74.15	\$76.55	\$79.05	\$81.62	\$84.07	\$86.59	\$89.19	\$91.87	\$94.63	\$97.22	\$99.89	\$102.64	\$105.46	\$108.10
Lead Physical Therapist	\$71.80	\$74.15	\$76.55	\$79.05	\$81.62	\$84.07	\$86.59	\$89.19	\$91.87	\$94.63	\$97.22	\$99.89	\$102.64	\$105.46	\$108.10
Lead Speech Language Pathologist	\$68.38	\$70.61	\$72.89	\$75.27	\$77.71	\$80.04	\$82.44	\$84.91	\$87.46	\$90.08	\$92.57	\$95.11	\$97.72	\$100.41	\$102.93
Medical Laboratory Scientist	\$62.02	\$64.04	\$66.12	\$68.26	\$70.48	\$72.59	\$74.77	\$77.01	\$79.32	\$81.70	\$83.95	\$86.26	\$88.63	\$91.07	\$93.34
Occupational Therapist	\$59.07	\$60.99	\$62.97	\$65.02	\$67.13	\$69.14	\$71.21	\$73.35	\$75.55	\$77.82	\$79.96	\$82.15	\$84.42	\$86.73	\$88.89
Physical Therapist	\$62.02	\$64.04	\$66.12	\$68.26	\$70.48	\$72.59	\$74.77	\$77.01	\$79.32	\$81.70	\$83.95	\$86.26	\$88.63	\$91.07	\$93.34
Psychiatric Services Liaison	\$51.03	\$52.69	\$54.40	\$56.18	\$58.00	\$59.74	\$61.53	\$63.38	\$65.28	\$67.24	\$69.08	\$70.99	\$72.93	\$74.95	\$76.82
Social Worker LCSW	\$51.03	\$52.69	\$54.40	\$56.18	\$58.00	\$59.74	\$61.53	\$63.38	\$65.28	\$67.24	\$69.08	\$70.99	\$72.93	\$74.95	\$76.82
Social Worker MSW	\$46.29	\$47.79	\$49.35	\$50.95	\$52.61	\$54.19	\$55.82	\$57.49	\$59.21	\$60.99	\$62.68	\$64.41	\$66.18	\$68.00	\$69.70
Speech Language Pathologist	\$59.07	\$60.99	\$62.97	\$65.02	\$67.13	\$69.14	\$71.21	\$73.35	\$75.55	\$77.82	\$79.96	\$82.15	\$84.42	\$86.73	\$88.89