



**NATIONAL UNION OF
HEALTHCARE WORKERS**

1250 45th Street, Suite 200
Emeryville, CA 94608

510-834-2009 * 866-968-6849
www.nuhw.org

Convenio Colectivo

con

Hospital Petaluma Valley

13 de junio de 2025 – 25 de mayo de 2028

TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO 1 – ACUERDO	1
ARTÍCULO 2 – RECONOCIMIENTO	1
ARTÍCULO 3 – DERECHOS DE LA GERENCIA	1
ARTÍCULO 4 – ACTUALIZACIONES DE LAS PLANILLAS DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN	2
ARTÍCULO 5 – DESCRIPCIONES LABORALES	2
ARTÍCULO 6 – DELEGADOS SINDICALES	2
ARTÍCULO 7 - REPRESENTANTES SINDICALES QUE NO SON TRABAJADORES	4
ARTÍCULO 8 – MEMBRESÍA SINDICAL Y APORTACIÓN AL COPE	5
ARTÍCULO 9 – CATEGORÍAS DE EMPLEADOS	6
ARTÍCULO 10 – ORIENTACIÓN DE NUEVOS EMPLEADOS	8
ARTÍCULO 11 – PERÍODO DE PRUEBA	8
ARTÍCULO 12 – COMPENSACIÓN	9
ARTÍCULO 13 – HORARIOS	13
ARTÍCULO 14 – HORAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA	18
ARTÍCULO 15 – ASIGNACIÓN DE HORAS DE TRABAJO ADICIONALES	20
ARTÍCULO 16 – FLOATING (REASIGNACIÓN)	21
ARTÍCULO 17 – SEÑORÍA	21
ARTÍCULO 18 – LLENADO DE VACANTES	23
ARTÍCULO 19 – REDUCCIÓN DE HORAS (ROH)	25
ARTÍCULO 20 – LAYOFF (CESE TEMPORAL)	26
ARTÍCULO 21 – PROGRAMA DE SALUD Y BIENESTAR	28
ARTÍCULO 22 – JUBILACIÓN	28
ARTÍCULO 23 – TIEMPO LIBRE PAGADO (PTO)	29
ARTÍCULO 24 – PERMISOS DE AUSENCIA	31
ARTÍCULO 25 – OPORTUNIDADES EDUCATIVAS	31
ARTÍCULO 26 – TABLÓN DE ANUNCIOS	32
ARTÍCULO 27 – DISCIPLINA Y DESPIDOS	33
ARTÍCULO 28 – ARCHIVOS PERSONALES DE EMPLEADOS	34
ARTÍCULO 29 – QUEJAS Y ARBITRAJE	35
ARTÍCULO 30 – NO DISCRIMINACIÓN	38

ARTÍCULO 31 – COMITÉ ASESOR PATRONO LABORAL	38
ARTÍCULO 32 – EXÁMENES MÉDICOS.....	39
ARTÍCULO 33 – SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	39
ARTÍCULO 34 – SUBCONTRATACIÓN	39
ARTÍCULO 35– CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA	40
ARTÍCULO 36 – SUCESIÓN	40
ARTÍCULO 37– HUELGAS Y CIERRES PATRONALES	40
ARTÍCULO 38 – DURACIÓN DEL CUERDO.....	42
APÉNDICE I – LISTA DE PUESTOS DE TRABAJO	44
APÉNDICE II – FORMULARIO COPE	45
APÉNDICE III – COMPENSACIÓN.....	46

ARTÍCULO 1 – ACUERDO

El presente Acuerdo se celebra entre Petaluma Valley Hospital, de Petaluma, California —en adelante denominado el “Hospital”— y el National Union of Healthcare Workers —en adelante denominado colectivamente el “Sindicato”.

ARTÍCULO 2 – RECONOCIMIENTO

- 2.1 De conformidad con la certificación de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés) en el Caso N.º 20-RC-139111, el Hospital reconoce al Sindicato como el representante exclusivo para la negociación colectiva de todos los empleados contratados por el Hospital en las clasificaciones de puesto que se detallan en el Apéndice I.
- 2.2 Quedan excluidos de este Acuerdo todos los demás empleados, incluidos médicos, enfermeros registrados, profesionales, personal de mantenimiento, personal de mantenimiento cualificado, personal administrativo de oficinas comerciales, guardias de seguridad, empleados representados por cualquier otro convenio colectivo reconocido por el Hospital, aquellas clasificaciones y/o puestos que no se incluyeron en el Caso N.º 20-RC-139111 de la NLRB 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.

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 PLANILLA DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

- 4.1 El Hospital proporcionará anualmente al Sindicato, por vía electrónica, 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, puesto de trabajo, salario, departamento, situación laboral y fecha de contratación.

ARTÍCULO 5 –DESCRIPCIONES LABORALES

- 5.1 El Hospital mantendrá descripciones de puesto para todos los cargos cubiertos por el presente Acuerdo. Previa solicitud por escrito dirigida al Director de Recursos Humanos o a la persona designada por este, el Hospital facilitará al Sindicato las descripciones de puesto existentes para todos los empleados cubiertos, dentro de un plazo razonable que no excederá los veintiún (21) días naturales contados 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. 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.
- 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 – DELEGADOS SINDICALES

6.1 DELEGADOS SINDICALES

- a. Los Delegados Sindicales tendrán la autoridad para:
 - i. Investigar o ayudar a investigar quejas y reclamos, y determinar si se está cumpliendo o no el Acuerdo;
 - ii. Presentar y procesar quejas de acuerdo con el Artículo 29 – Quejas y Arbitraje;
 - iii. Pedir información del Hospital; y

- iv. Servir como representante del Sindicato en reuniones investigativas que puedan llevar a la disciplina.
- 6.2 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.
- 6.3 HORAS FUERA DE SERVICIO (HORAS NO LABORALES)
- El Hospital permitirá que un delegado sindical visite las instalaciones fuera de su horario de trabajo 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 acuerde lo contrario,
 - ii. en un área no pública (como una sala de descanso de la unidad) o en una sala de reuniones designada por el Hospital para tal fin.
 - b. El Delegado Sindical deberá llevar consigo su identificación del Hospital al ingresar a las instalaciones del Hospital fuera de su horario de servicio, conforme a lo aquí establecido.
- 6.4 HORAS DE SERVICIO
- a. Mientras esté de servicio, el delegado sindical podrá verificar si se cumple o no el Acuerdo y podrá colaborar en la investigación de quejas y reclamaciones, sujeto a las siguientes condiciones. El delegado sindical tendrá la oportunidad de desempeñar sus funciones únicamente durante su periodo de comida, sus pausas de descanso o en la hora anterior o posterior a su turno de trabajo. El empleado tendrá la oportunidad de reunirse con un delegado sindical durante su periodo de comida, sus pausas de descanso o en la hora anterior o posterior a su turno. Al desempeñar sus funciones, el delegado sindical no permitirá que dichas responsabilidades interfieran con su propio trabajo.
 - b. Si la gerencia requiere la presencia del delegado sindical para intervenir en un asunto que surja durante su horario laboral, el tiempo que pase fuera de su puesto de trabajo será considerado y remunerado por el Hospital como tiempo trabajado. El Hospital no remunerará ningún otro tiempo dedicado a actividades sindicales.
 - c. Los delegados sindicales recibirán remuneración por asistir a reuniones de investigación, reuniones sobre quejas y audiencias disciplinarias cuando dichas actividades estén programadas en horario de trabajo de los delegados.

- 6.5 Mientras se encuentren en las instalaciones del Hospital, los delegados sindicales deberán cumplir estrictamente con todas las políticas y directrices pertinentes del Hospital.
- 6.6 Los delegados sindicales no interferirán de ninguna manera en la atención o la privacidad de los pacientes, no darán instrucciones a ningún empleado sobre cómo realizar o dejar de realizar su trabajo, no revocarán las órdenes de ningún supervisor ni interferirán con otros empleados o con las operaciones normales del Hospital.

ARTÍCULO 7 – REPRESENTANTES SINDICALES QUE NO SON EMPLEADOS

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 reclamos. Dichas visitas estarán sujetas a las siguientes condiciones:

- 7.1 Se notificará previamente cada visita por correo electrónico al responsable de Recursos Humanos o a la persona designada por este. Al llegar al Hospital, el representante sindical deberá registrarse en el puesto de seguridad de la entrada principal y portar la identificación del Hospital que le proporcione el personal de seguridad mientras permanezca en las instalaciones.
- 7.2 Durante su estancia 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.
- 7.3 Los representantes sindicales no interferirán en modo alguno con la atención a los pacientes ni con el trabajo de ningún empleado, ni vulnerarán la privacidad de los pacientes.
- 7.4 Los representantes del Sindicato solo podrán reunirse con empleados en las instalaciones del Hospital:
 - a. durante el tiempo libre del empleado (fuera de su horario laboral), salvo que el responsable de Recursos Humanos o la persona designada acuerden lo contrario; y
 - b. en áreas públicas del Hospital o en una sala de reuniones designada por el Hospital para tal fin. Cuando los representantes sindicales se reúnan con empleados en áreas públicas del Hospital, deberán evitar llamar indebidamente la atención de pacientes y/o visitantes.
- 7.5 No podrá haber más de un (1) representante sindical realizando visitas simultáneamente conforme a lo aquí establecido, a menos que las partes acuerden mutuamente y con antelación que un segundo representante acompañe al primero. El Sindicato garantizará que la presencia de dos (2) representantes no suponga el incumplimiento de los demás requisitos de este Artículo. Todos los representantes sindicales deberán llevar una identificación del Sindicato.

- 7.6 El Hospital facilitará al Sindicato un acceso razonable a las salas de conferencias de las instalaciones, previa solicitud al responsable de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 8 – MEMBRESÍA SINDICAL Y APORTACIÓN A COPE

8.1 REQUISITOS DE MEMBRESÍA SINDICAL

- a. Durante la vigencia del presente Acuerdo, los empleados del Hospital sujetos al mismo estarán obligados, como condición de empleo, a mantener su afiliación al Sindicato en regla, de conformidad con la legislación federal. Dicho cumplimiento será exigible a partir del trigésimo primer día de empleo o del trigésimo primer día posterior a la fecha de este Acuerdo, según cuál de estas fechas sea posterior.
- b. Los empleados que se nieguen a cumplir o incumplan las disposiciones de la Sección 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 medida adoptada por el Hospital con el fin de cumplir con las disposiciones antes mencionadas.

8.2 DEDUCCIÓN DE CUOTAS DE MEMBRESÍA SINDICAL

- a. El Hospital reconocerá las autorizaciones por escrito de cesión de salario a favor del Sindicato para el pago de 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 particular, número de teléfono particular, clasificación, situación laboral (p. ej., tiempo completo regular, tiempo parcial regular, suplente/por día, temporal) y fecha de contratación. Por norma general, el descuento se efectuará en el primer periodo de pago de cada mes y corresponderá a las cuotas de afiliación vigentes en ese momento. No obstante, el Sindicato y el Hospital podrán acordar otras modalidades 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 las medidas adoptadas por el Hospital para dar cumplimiento a las disposiciones anteriores.

El Sindicato no hará ningún reclamo económico contra el Hospital por el incumplimiento de lo dispuesto en esta Sección.

8.3 APORTACIÓN A COPE

- a. El Hospital acuerda por la presente aceptar las autorizaciones de deducción de contribuciones de sus empleados afiliados al Sindicato, conforme al modelo 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 formulará reclamación económica alguna contra el Hospital por el incumplimiento de lo dispuesto en el presente Artículo.

ARTÍCULO 9 – CATEGORÍAS DE EMPLEADOS

9.1 ESTATUS REGULAR

- a. Se consideran empleados a tiempo completo aquellos con una equivalencia a tiempo completo (FTE) de 0.75 o superior; es decir, empleados cuyo horario habitual contempla trabajar sesenta (60) horas o más por periodo de pago.
- b. Se consideran empleados a medio tiempo aquellos con una FTE de al menos 0.5 pero inferior a 0.75; es decir, empleados cuyo horario habitual contempla trabajar entre 40 y 59 horas por periodo de pago.
- c. A cada empleado a tiempo completo o a tiempo parcial se le asignará un horario habitual que corresponda a su categoría de FTE (por ejemplo, un empleado con una FTE de 0.8 tendría un horario habitual de sesenta y cuatro [64] horas por periodo de pago).

9.2 EMPLEADOS DE RELEVO

- a. 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.
- b. Los empleados de relevo deben cumplir con los siguientes requisitos de disponibilidad:
 - i. Cuatro (4) turnos de fin de semana distribuidos en dos (2) fines de semana al mes; o cinco (5) turnos de fin de semana distribuidos en tres (3) fines de semana por cada ciclo de programación de seis (6) semanas.

- ii. Cuatro (4) turnos de fin de semana al mes; o seis (6) turnos entre semana por cada ciclo de programación de seis (6) semanas.
- iii. Una disponibilidad mínima total de ocho (8) turnos al mes; u once (11) turnos por cada ciclo de programación de seis (6) semanas.

Los empleados de relevo solo pueden ofrecer disponibilidad para la(s) zona(s) de turnos para la(s) que fueron contratados.

- c. Todos los empleados de relevo deben ofrecer disponibilidad para un (1) día festivo principal y dos (2) días festivos menores al año; este requisito computa para sus requisitos generales de disponibilidad.
 - i. Cumplir con la disponibilidad para un turno se define como estar disponible para trabajar en cualquier horario de inicio del turno indicado. El requisito de un (1) día festivo principal y dos (2) días festivos menores puede cumplirse simultáneamente con el requisito de disponibilidad mínima de turnos de fin de semana. Nada de lo dispuesto en esta Sección impedirá que un empleado de relevo ofrezca disponibilidad adicional, más allá de los requisitos mínimos establecidos en esta Sección.
 - ii. Un empleado de relevo que no haya ofrecido disponibilidad conforme a lo dispuesto en este párrafo durante dos (2) o más ciclos de programación en un periodo de seis (6) meses podrá ser despedido, considerándose dicho despido como justificado. La única cuestión que determinará el árbitro será si el empleado de relevo puso su disponibilidad a disposición de la empresa.
- d. Las partes acuerdan reunirse y tratar cuestiones relacionadas con un empleado de relevo que trabaje una jornada a tiempo completo (0.75 FTE o superior) durante noventa (90) días o más y que solicite ser asignado a un puesto con beneficios.

El Sindicato facilitará al Director de Recursos Humanos el nombre del empleado de relevo y el departamento donde presta servicios. El Director de Recursos Humanos y el Sindicato se reunirán para revisar el número de horas, la duración del periodo y los motivos por los cuales el empleado de relevo está trabajando horas adicionales. Este procedimiento no se aplicará a las horas trabajadas por un empleado de relevo que sustituya temporalmente a otro empleado que se encuentre en situación de permiso autorizado. Asimismo, no se reducirá la jornada de un empleado de relevo únicamente para impedir su ascenso a la categoría de tiempo completo cuando sigan existiendo horas disponibles para dicho puesto, ni con el único fin de mantener un puesto regular cubierto permanentemente por empleados de relevo. El Hospital no denegará injustificadamente la reclasificación de un empleado de relevo que haya trabajado a tiempo completo (0.75 FTE o más) durante noventa (90) días o más y que solicite ser asignado a un puesto con derecho a prestaciones.

9.3 EMPLEADOS TEMPORALES

Se considera empleado temporal a aquel contratado, ya sea a tiempo parcial o a tiempo completo y con un horario de trabajo predeterminado, para prestar servicios durante un periodo limitado que no excederá los seis (6) meses. Mediante acuerdo mutuo de las partes, dicho periodo de seis meses podrá prorrogarse por noventa (90) días adicionales, y tal acuerdo no se denegará de manera injustificada.

Antes de recurrir a personal itinerante (*traveler*), personal de bolsa de trabajo (*registry*) o personal temporal, si las horas disponibles son inferiores a treinta (30) horas semanales, el Hospital ofrecerá el trabajo temporal a los empleados actuales. La asignación de las horas disponibles se realizará de conformidad con el Artículo 15: Asignación de horas de trabajo adicionales.

ARTÍCULO 10 – ORIENTACIÓN DE NUEVOS EMPLEADOS

El Hospital concederá un plazo de hasta treinta minutos, dentro del tiempo remunerado de la orientación para nuevos empleados, para que un (1) delegado sindical o la persona designada se dirija a los empleados recién contratados que ocuparán puestos incluidos en la unidad de negociación. La asistencia de los nuevos empleados será voluntaria. Los delegados sindicales coordinarán sus horarios de trabajo con sus supervisores; no obstante, si la orientación tiene lugar durante la jornada laboral, el delegado sindical no sufrirá ninguna reducción salarial por participar en ella. El Hospital facilitará una lista completa de todos los empleados de la unidad de negociación que asistirán a la orientación para nuevos empleados. Con carácter trimestral, el delegado sindical o la persona designada entregará a sus supervisores y a un responsable de Recursos Humanos una lista de los empleados que impartirán la orientación a los nuevos contratados durante dicho trimestre. Si el Hospital modifica la fecha y hora designadas para la orientación, notificará al Sindicato con al menos siete (7) días naturales de antelación.

ARTÍCULO 11 – PERÍODO DE PRUEBA

- 11.1 La duración del periodo de prueba para un empleado recién contratado es de noventa (90) días. La duración del periodo de prueba para un empleado ocasional recién contratado es de doce (12) meses.
- 11.2 El Hospital podrá prorrogar el periodo de prueba de un empleado hasta por noventa (90) días adicionales con el fin de evaluar más a fondo la idoneidad del empleado para el puesto, notificando por escrito al Sindicato y al empleado. Para el final del cuarto mes del periodo de prueba, el Hospital mantendrá una conversación informal para ofrecer comentarios sobre el desempeño y la idoneidad del empleado para el puesto.
- 11.3 A su entera discreción, el Hospital podrá aplicar medidas disciplinarias o rescindir la relación laboral de cualquier empleado durante su periodo de prueba; dichas medidas o la rescisión no estarán sujetas a lo dispuesto en el Artículo 29 (Quejas y Arbitraje) de este Acuerdo.

- 11.4 El tiempo transcurrido en situación de licencia durante el periodo de prueba no computará a efectos de completar dicho periodo.

ARTÍCULO 12 – COMPENSACIÓN

- 12.1 Bono de Aprecio: Los empleados que ocupen un puesto dentro de la unidad de negociación en el momento de la ratificación tendrán derecho a recibir un pago único 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 per diem equivale a 0.2 FTE), efectivo a partir del tercer periodo de pago completo posterior a la ratificación.

12.2 SALARIOS

- a. Los empleados serán ubicados en la nueva escala salarial establecida en el Apéndice III dos periodos de pago completos después de la ratificación del Acuerdo. A partir del primer periodo de pago completo posterior al 26 de mayo de 2026, la escala salarial indicada en el Apéndice III se incrementará en un tres por ciento (3.0%). A partir del primer periodo de pago completo posterior al 26 de mayo de 2027, la escala salarial indicada en el Apéndice III se incrementará en un tres por ciento (3.0%).
- b. Sujeto a los términos, condiciones y excepciones que se detallan a continuación, los empleados recibirán su remuneración conforme a los grados y niveles salariales del Apéndice III, determinados por sus cargos y sus años de experiencia pertinente.
- c. La ubicación en el nivel correspondiente 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 este Acuerdo.
- d. Los empleados que cambien a un cargo diferente percibirán una remuneración basada en el grado salarial aplicable a ese nuevo cargo y en sus años de experiencia pertinente para dicho puesto.
- e. Las tasas salariales establecidas en este Acuerdo son únicamente mínimas. Si el Hospital deseara aumentar las tasas salariales por encima de los incrementos negociados en el Acuerdo para individuos, grupos de empleados, clasificaciones o grados salariales, podrá hacerlo previa notificación al Sindicato. Si así se le solicita, el Hospital se reunirá con el Sindicato para tratar cualquier cuestión de equidad o justicia que el Sindicato plantee.

12.3 PAGO DE INCENTIVO POR TURNO ADICIONALES

Los empleados percibirán un pago de incentivo por turno adicional de conformidad con la política del hospital, según esta se modifique periódicamente.

12.4 PAGO POR DÍA FESTIVO

- 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 Independencia
 - vi. Día del Trabajo
 - vii. Día de Acción de Gracias
 - viii. Día de Navidad
- b. Los empleados de tiempo completo, medio tiempo y por día (per diem) que trabajen en el día festivo de observancia nacional recibirán una vez y media (1 ½) su tarifa horaria base por todas las horas trabajadas durante dicho día festivo.

12.5 EN GUARDIA/LLAMADO PARA REGRESAR AL TRABAJO

Todo empleado asignado a un turno de guardia (on-call) recibirá el salario mínimo 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 o sujetos a llamada de retorno (callback) que sean contactados para regresar al hospital percibirán una remuneración equivalente a una vez y media (1½) su salario base, calculada según las horas efectivamente trabajadas y sujeta a un mínimo garantizado de dos (2) horas de pago por cada llamada de retorno. Si la llamada de retorno se produce durante un periodo sujeto a horas extraordinarias, se abonará la remuneración correspondiente a dichas horas. Mientras un empleado perciba la remuneración por guardia, no tendrá derecho a percibir remuneración por llamada de retorno por esas mismas horas.
- b. Los empleados que estén de guardia y no regresen al hospital al ser llamados o avisados, o que se encuentren bajo los efectos de drogas o alcohol durante el periodo de guardia, estarán sujetos a las medidas disciplinarias pertinentes, que podrán incluir el despido.

12.6 DIFERENCIAL POR TURNO

- a. Los empleados que trabajen la mayor parte de sus horas en turnos vespertinos o nocturnos recibirán una compensación adicional por turno (prima por turno) por la totalidad de su turno. Asimismo, dicha compensación se aplicará a las horas vespertinas y nocturnas trabajadas cuando un empleado pase a desempeñar sus funciones en una de las franjas horarias descritas a continuación. A excepción del tiempo de permiso pagado (PTO), los periodos no trabajados —tales como capacitación, reuniones, formación obligatoria, permisos por motivos humanitarios,

comparecencias judiciales o disponibilidad de guardia— no dan derecho a percibir la compensación adicional por turno.

- b. Los empleados que realicen turnos de ocho (8) horas percibirán compensaciones adicionales por las horas trabajadas en turnos vespertinos y nocturnos, según se definen a continuación:

Empleados de 8 Horas	Turnos	Diferencial
Día	07:00 – 17:30	No hay diferencial
Tarde	15:00 – 23:30	9% de la tarifa horaria base
Noche	23:00 – 07:30	25% de la tarifa horaria base

Los empleados que trabajen turnos de diez (10) o doce (12) horas recibirán un pago extra (diferencial) por las horas trabajadas en turnos vespertinos y nocturnos, según se define a continuación:

Empleados de 10 o 12 Horas	Turnos	Diferencial
Día	07:00 – 15:30	No hay diferencial
Tarde	15:00 – 23:30	9% de la tarifa horaria base
Noche	23:00 – 07:30	25% de la tarifa horaria base

Los empleados clasificados como empleados de turno variable se consideran empleados del turno diurno y perciben el diferencial de turno correspondiente a las horas efectivamente trabajadas.

c. Compensación por Conveniencia

Los empleados que trabajen en un turno distinto al suyo habitual, por requerimiento del Hospital, percibirán el diferencial de su turno habitual si este es superior al del turno efectivamente trabajado. Aquellos empleados de turno variable que, según el horario publicado, estén asignados principalmente a turnos de tarde o noche, percibirán el diferencial de turno de tarde o noche cuando el Hospital requiera que trabajen en un turno de día o de tarde. Los empleados también 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 día o de tarde.

12.7 DIFERENCIAL 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.

12.8 PAGO POR SERVIR DE TESTIGO

A todo empleado citado para comparecer en nombre del Hospital en un procedimiento judicial relacionado con el trabajo —a excepción de aquellos procedimientos iniciados

por el Sindicato o por 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.

12.9 UNIFORMES

Cuando el Hospital requiera que un empleado use un uniforme como condición de empleo, dicho uniforme será proporcionado por el Hospital de acuerdo con la política de uniformes aplicable del Hospital. El término "uniforme" en este contexto se refiere a prendas de vestir de diseño y/o color distintivos (es decir, no blancas).

12.10 INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Los empleados recibirán una indemnización por cese de conformidad con la política del hospital, según esta se modifique periódicamente.

12.11 PAGO POR REPORTARSE AL TRABAJO

A 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, se le pagará el equivalente a la mitad ($\frac{1}{2}$) de dicha jornada; no obstante, la remuneración nunca será inferior a dos (2) horas ni superior a cuatro (4) horas, calculada 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.

12.12 EMPLEADOS CON MÚLTIPLES PUESTOS LABORALES

Todo empleado asignado a múltiples clasificaciones de puesto percibirá la remuneración correspondiente a la clasificación de puesto aplicable.

12.13 PAGO POR SERVIR COMO LÍDER

Los empleados asignados para desempeñar funciones de líder de relevo percibirán doce dólares (\$12.00) por un turno de ocho (8) horas. Dicha remuneración se calculará a prorrata en intervalos de cuatro (4) horas cuando el líder de relevo preste servicios durante un periodo inferior a un turno completo de ocho (8) horas.

12.14 DÍA DE PAGO

- a. Todos los salarios se pagan cada otro viernes.
- 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 pueden solicitar que sus cheques de pago se envíen por correo.

- c. Cuando un día festivo reconocido por este Acuerdo coincida con el día de pago, los depósitos directos se realizarán el jueves anterior a dicho día. Asimismo, los cheques de pago que se envíen por correo se despacharán el jueves anterior al día de pago.

12.15 ERRORES EN CHEQUES DE PAGA

Los errores en la nómina por parte del Hospital 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 a la mayor brevedad posible.

12.16 ENTRENAMIENTO, ORIENTACIÓN Y ENTRENAMIENTO DE NUEVOS EMPLEADOS

Todo empleado que imparta orientación o actúe como preceptor de un nuevo empleado percibirá un diferencial por formación/orientación de diez dólares (\$10.00) por cada turno de ocho (8) horas dedicado a dichas labores. Este diferencial por función de preceptor se calculará a prorrata en intervalos de cuatro (4) horas cuando el preceptor trabaje un periodo distinto a un turno completo de ocho (8) horas. No tendrán derecho a este diferencial aquellos empleados que realicen tareas de orientación, formación y tutoría (preceptoría) con el fin de cumplir los requisitos de la escala de carrera clínica, ni aquellos cuyas funciones incluyan dichas responsabilidades (por ejemplo, el puesto designado de líder).

El Hospital podrá establecer normas razonables relativas a los requisitos que debe cumplir un empleado para orientar, formar o actuar como preceptor de otros.

12.17 PAGO DIFERENCIAL POR SERVIR COMO INTÉRPRETE MÉDICO

Los empleados que cuenten con certificación como intérpretes médicos tendrán derecho a recibir una bonificación única de doscientos cincuenta dólares (250,00 \$) cada año durante la vigencia de este Acuerdo. Los empleados deberán presentar pruebas de su certificación conforme al procedimiento establecido por el Hospital.

ARTÍCULO 13 – HORARIOS

13.1 PUBLICACIÓN DE HORARIOS

- a. Las preferencias de los empleados respecto a los horarios, incluidos los días libres programados, deben recibirse con al menos catorce (14) días de antelación a la fecha de publicación. En caso de que se presenten 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 senioridad reconocida por el sindicato.
- b. Los horarios de los empleados se publicarán con al menos catorce (14) días de antelación al inicio del siguiente periodo de programación, salvo en situaciones de emergencia. Si se modifica un horario una vez publicado, se notificará de dichos cambios a todos los empleados afectados.

- c. Es responsabilidad del empleado consultar el horario publicado antes de sus días libres. Sujeto a lo dispuesto en la Sección 1(b) de este Artículo, una vez publicado, el horario solo podrá modificarse por mutuo acuerdo entre el Hospital y el empleado.
- d. Una vez publicado el horario, no es obligatorio acceder a 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 un fin de semana sí y otro no, salvo aquellos que ocupen puestos que normalmente impliquen trabajar todos los fines de semana o aquellos que opten por escrito por trabajar turnos adicionales de fin de semana.

Nada de lo dispuesto en esta Sección impedirá que un departamento establezca un horario que permita días libres adicionales en fin de semana, siempre que dicho horario satisfaga las necesidades de personal, no comprometa la atención al paciente y no infrinja ninguna otra disposición de este Acuerdo.

13.3 INTERCAMBIO DE HORARIOS ENTRE EMPLEADOS

Los empleados que pertenezcan al mismo departamento y clasificación podrán 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 ningún otro tipo de pago adicional; y
- c. El cambio se solicite por escrito —o por medios electrónicos, cuando corresponda— y cuente con la aprobación previa, también por escrito o por medios electrónicos, del gerente, supervisor o la persona designada para tal fin.
- d. Los gerentes y supervisores responderán de manera oportuna a las solicitudes de intercambio de horarios.

13.4 SOLICITUDES DE PTO

- a. Se debe utilizar el tiempo libre pagado (PTO) para todas las horas de trabajo programadas que no se cumplan debido a vacaciones, días festivos, enfermedad, emergencias familiares, observancias religiosas, tiempo para votar, citas médicas o dentales, asuntos personales u otras ausencias justificadas o injustificadas. El uso de PTO es opcional en días de baja afluencia de pacientes (bajo censo), de conformidad con el Artículo 19 – Reducción de Horas (ROH).
- b. Las solicitudes de PTO deben ser aprobadas por un gerente del departamento donde trabaja el empleado o la persona que este designe.

- c. Los empleados solicitarán el PTO por escrito o por medios electrónicos, según corresponda. Dichas solicitudes deberán incluir la fecha de la solicitud, las fechas de los días de PTO solicitados y la firma del empleado.
- d. Al determinar la disponibilidad del PTO solicitado, se tendrá en cuenta la disponibilidad del personal del hospital, así como la atención y seguridad de los pacientes.
- e. La solicitud solo se concederá si el empleado cuenta con suficiente PTO acumulado para el periodo solicitado en el momento de realizar la petición.
- f. Las solicitudes de PTO no se denegarán de manera injustificada.
- g. Las solicitudes de PTO se aprobarán siguiendo el orden de llegada (por orden de presentación).
- h. 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 señoría sindical.

13.5 SOLICITUDES DE PTO PROLONGADO/PEDIDOS PARA PERIODOS DE UNA SEMANA O MÁS

- a. Durante el mes de septiembre, se deben presentar las solicitudes de tiempo libre pagado (PTO) prolongado para el año calendario siguiente.
- b. Para los meses de mayor demanda vacacional (junio, julio, agosto, noviembre y diciembre), el Hospital solo aprobará solicitudes de PTO prolongado de hasta dos (2) semanas, a fin de garantizar que todos los empleados tengan igualdad de oportunidades para disfrutar de tiempo libre. Se podrán conceder solicitudes adicionales de PTO prolongado durante estos meses siempre que dichas solicitudes cumplan con las necesidades operativas, de dotación de personal y de atención al paciente del departamento.
- c. Si los requisitos de dotación de personal y de atención al paciente no permiten aprobar todas las solicitudes para un mismo periodo, la señoría en el departamento será el factor determinante dentro de cada departamento, siempre que:
 - i. La señoría en el departamento solo pueda ejercerse una vez por año calendario y por un máximo de hasta dos (2) semanas consecutivas durante los meses de mayor demanda vacacional, y de cuatro (4) semanas consecutivas durante los demás meses; y
 - ii. Se conceda una solicitud por año calendario a los empleados, siguiendo un orden de señoría inversa en el departamento, antes de que se conceda una segunda solicitud a un empleado con mayor señoría.

- d. Una vez publicado el calendario de vacaciones del departamento para el año natural siguiente, las solicitudes de vacaciones adicionales estarán sujetas a aprobación por orden de llegada.
- e. Dichas solicitudes deberán presentarse por escrito al Director/Gerente o a la persona designada por este, e incluirán la fecha de la solicitud, las fechas de los días de tiempo libre remunerado (PTO) solicitados y la firma del empleado.
- f. Prevalecerá la fecha de entrega de la solicitud. La senioría en el departamento servirá como criterio de desempate si se reciben dos o más solicitudes el mismo día.
- g. El Hospital proporcionará una respuesta por escrito de manera oportuna, pero a más tardar treinta (30) días después de que el empleado haya presentado la solicitud.
- h. Las solicitudes de tiempo libre pagado (PTO) aprobadas conforme al proceso anterior están condicionadas 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 dicho tiempo libre. En caso de que el empleado no cuente con el saldo acumulado suficiente para la fecha prevista, el Hospital se regirá por la política vigente para gestionar la solicitud, la cual permite la cancelación del 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 New – principal
 - ii. Día de Martin Luther King Jr. – menor
 - iii. Día de los Presidentes – menor
 - iv. Día de Recordación – menor
 - v. Día de Independencia – menor
 - vi. Día del Trabajo – menor
 - vii. Día de Acción de Gracias – principal
 - viii. Día de Navidad – principal
- 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 dicha conmemoración. 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 deberán estar disponibles para trabajar un (1) día festivo principal y un (1) día festivo menor por año calendario.
- d. Los empleados de relevo deben estar disponibles para trabajar un mínimo de un (1) día festivo principal y dos (2) días festivos secundarios por año calendario.

- e. Todos los turnos de días festivos que no se cubran mediante disponibilidad o voluntarios se asignarán por rotación, siguiendo el orden inverso de senioría en el departamento.
- f. No se exigirá a ningún empleado trabajar tanto en Navidad como en el Día de Acción de Gracias. Cuando un empleado trabaje en Navidad o en el Día de Acción de Gracias, no se le podrá exigir que trabaje ese mismo día festivo al año siguiente.
- g. No se exigirá a ningún empleado trabajar tanto la víspera como el día de Navidad, ni la víspera y el día de Año Nuevo.

13.7 PERÍODOS PARA COMER Y DESCANSAR

Hospital proporcionará periodos de comida y 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 garantizar un descanso adecuado entre turnos. No se programará obligatoriamente a ningún empleado para un descanso inferior a diez (10) horas entre turnos. Exclusivamente para los departamentos de Imagenología y Cirugía, si un empleado regresa al trabajo tras estar en situación de guardia y media un intervalo inferior a ocho (8) horas entre la finalización de dicha labor y el inicio de su turno programado inmediatamente posterior, y el empleado se encuentra demasiado fatigado para desempeñar dicho turno, podrá solicitar quedar exento de realizarlo. En tal caso, la solicitud del empleado para no realizar el turno estará sujeta a un acuerdo mutuo entre este y el Hospital, y no será denegada de manera injustificada. El empleado deberá presentar la solicitud de exención antes de finalizar la labor realizada durante la guardia que precede al turno programado. Salvo que se haya concedido la exención, se espera que el empleado cumpla con su turno habitual.

13.9 TIEMPO PARA VOTAR

- a. Un empleado tiene derecho a hasta dos (2) horas de permiso remunerado durante su turno de trabajo para votar en una elección (federal, estatal o local) únicamente si no dispone de tiempo suficiente fuera del horario laboral para hacerlo. Este permiso para votar deberá tomarse al inicio o al final del turno del empleado.
- b. Si el empleado sabe o tiene motivos para creer que necesitará permiso para votar, deberá notificar al empleador con al menos dos días hábiles de antelación su intención de tomar dicho permiso.

13.10 TURNOS BASE

a. Asignación a un Turno Base

Salvo en el caso de los empleados contratados con carácter variable, los empleados a tiempo completo y a medio tiempo serán asignados a un turno base. Este será el turno

para el que fueron contratados o, para aquellos que no tengan un turno base, aquel en el que hayan trabajado la mayor cantidad de horas durante los seis meses anteriores a la ratificación (es decir, turnos de tarde/noche [PM], turnos de noche [NOC] o la designación correspondiente en el caso de empleados con jornadas de 10 y 12 horas).

b. Horario 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 senioría en el departamento.

- i. Voluntarios
- ii. Itinerantes
- iii. Empleados temporales
- iv. Empleados de medio tiempo
- v. Empleados de 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 de 24 horas que comienza en una o varias horas designadas por el Hospital. 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 habitualmente con mayor frecuencia). El Hospital no podrá asignar días laborales a los empleados con el fin de eludir su obligación de pagar horas extraordinarias; por consiguiente, el Hospital no asignará a un empleado que habitualmente trabaja en un turno específico un día laboral que divida dicho turno habitual en dos partes.
- b. Se define “semana laboral” como un período de siete (7) días laborales consecutivos.
- c. Se define “período de pago” como un período de catorce (14) días laborales consecutivos.
- d. La “tarifa regular” se calcula de conformidad con las leyes federales y estatales aplicables.
- e. Por “horas trabajadas” se entiende el tiempo dedicado a actividades relacionadas con el trabajo. Las horas trabajadas no incluyen el tiempo libre remunerado (PTO), los días festivos, la reserva por discapacidad, los permisos de ausencia ni ningún otro

tiempo de ausencia del Hospital, independientemente de si dicho tiempo de ausencia es remunerado o no.

14.2 TIEMPO EXTRA

- a. Por lo general, los empleados cubiertos por este Acuerdo trabajan bajo un horario 8/80.
- b. Para los empleados asignados a un horario 8/80:
 - 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 exceden los ocho (8) en un día de trabajo; y
 - (2) Por las horas trabajadas por encima de ochenta (80) en un período de paga.
 - ii. Se paga el doble de la tarifa (2 veces la tarifa regular del empleado) por las horas trabajadas que excedan las doce (12) en una jornada laboral.
- c. Para los empleados asignados a un horario 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 exceden las diez (10) en un día de trabajo; y
 - (2) Por las horas trabajadas por encima de cuarenta (40) en una semana laboral.
 - ii. Se paga el doble de la tarifa (2 veces la tarifa regular del empleado) por las horas trabajadas que excedan las doce (12) en una jornada laboral.
- d. Para los empleados asignados a un horario de 12 horas:
 - i. Las horas extra se pagan a una vez y media (1 ½) la tarifa regular del empleado por horas trabajadas por encima de las Cuarenta (40) en una semana laboral.
 - ii. Se paga el doble de la tarifa (2 veces la tarifa regular del empleado) por las horas trabajadas que excedan las doce (12) en una jornada laboral.
- e. Cualquier tiempo de trabajo que califique para el pago de horas extraordinarias según más de una de las pautas 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 extraordinaria porque excede las ocho (8) horas en una jornada laboral y también excede las ochenta (80) horas en un periodo de pago. No obstante, se paga una hora extraordinaria, no dos. Las primas por días festivos y otras primas pagadas voluntariamente por el Hospital se acreditarán contra las horas extraordinarias adeudadas, según lo permitan las leyes estatales y federales.

- f. En circunstancias normales, se exige a los empleados que obtengan 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 debe quedar documentado.
 - g. El Hospital y el Sindicato reconocen que las horas extraordinarias obligatorias no son deseables y suponen 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 siguiendo el criterio de señoría inversa, siempre que sea posible.
- 14.3 En caso de que el Hospital desee implementar turnos de diez o doce horas, se notificará al Sindicato y se llevará a cabo una votación en la unidad. Si un grupo de empleados solicita la implementación de turnos de diez (10) o doce (12) horas, el Hospital evaluará debidamente la viabilidad de dicha solicitud. Cualquier rechazo a la petición de los empleados deberá comunicarse por escrito a los empleados afectados. Si un empleado no puede trabajar en turnos de diez (10) o doce (12) horas, el Hospital realizará esfuerzos razonables para adaptarse a las necesidades del empleado, siempre que se puedan satisfacer las necesidades del departamento. En caso de que el Hospital desee dejar de utilizar turnos de diez (10) o doce (12) horas en la unidad, deberá reunirse y consultar con el Sindicato, previa solicitud, antes de proceder a dicha suspensión.

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, siempre que dicho trabajo adicional no implique 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 señoría, siguiendo este orden de preferencia:
- a. Empleados de tiempo completo regular cuyas horas hayan sido reducidas (ROH)
 - b. Empleados de medio tiempo regular cuyas horas hayan sido reducidas
 - c. Empleados de medio tiempo regular
 - d. Empleados de Relevó/Per Diem

El orden de preferencia anterior no dará lugar al desplazamiento de empleados de turnos de trabajo ya programados.

- 15.2 Turnos de horas extra programados previamente. Cuando estén disponibles, los turnos de horas extraordinarias programados previamente se asignarán a partir de una lista de empleados que hayan manifestado su interés en realizar trabajo adicional; la asignación se hará por rotación, comenzando por el empleado con mayor señoría sindical.
- 15.3 Turnos de horas extra no programados previamente (p. ej., por bajas por enfermedad). Se notificará a los empleados cualificados sobre todos los turnos de horas extraordinarias no programados previamente, y el turno se asignará a quien responda primero.
- 15.4 Los turnos de horas extraordinarias se asignarán a los empleados de la unidad de negociación colectiva antes de asignarlos a empleados que no pertenezcan a dicha unidad.

ARTÍCULO 16 – FLOATING (REASIGNACIÓN)

- 16.1 Los empleados podrán 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 pacientes en los mismos.
- 16.2 Los empleados serán reasignados en el siguiente orden:
 - a. Voluntarios
 - b. De agencias externas e itineraries
 - c. Empleados temporales
 - d. Empleados de relevo
 - e. Empleados de tiempo complete 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.
- 16.4 Si la asignación temporal a otras áreas forma parte habitual de las funciones del empleado, no se le exigirá que preste servicios en más de tres (3) departamentos durante un mismo turno.

ARTÍCULO 17 – SEÑORÍA

17.1 DEFINICIONES

A los efectos del presente Acuerdo, la señoría se definirá de la siguiente manera::

- a. “Señoría en el Sistema de Salud” se refiere a la duración del empleo continuo dentro del Sistema de Salud Providence/St. Joseph.
- b. “Señoría sindical” se refiere a la duración del empleo continuo de un empleado en un puesto perteneciente a la unidad de negociación colectiva en el Petaluma Valley Hospital.
- c. “Señoría en el departamento” se refiere a la duración del servicio continuo de un empleado dentro de su departamento actual en el Petaluma Valley Hospital.

17.2 SEÑORÍA

a. Empleados de Tiempo Completo, Medio Tiempo y de Relevo

Los empleados a tiempo completo, a medio tiempo y de relevo acumularán un (1) año de señoría sindical por cada año de empleo continuo en un puesto de la unidad de negociación en el Petaluma Valley Hospital.

b. Empleados Temporales

Los empleados temporales no acumulan señoría. 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—, el periodo de dicho empleo temporal se computará a efectos de la señoría sindical del empleado una vez finalizado el periodo de prueba.

17.3 INTERRUPCIÓN DE LA SEÑORÍA

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

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

17.4 DESEMPATE DE 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 de inicio de labores
- b. Fecha de nacimiento (mes anterior y, de coincidir el mes, el día anterior)

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 del periodo de publicación de siete (7) días, el Hospital podrá cubrir dicho puesto según considere oportuno.
- 18.2 El Hospital pondrá a disposición una estación de trabajo o un quiosco exclusivo en una ubicación central y accesible. Se facilitará información sobre cómo suscribirse para recibir notificaciones por correo electrónico sobre nuevos puestos a todos los empleados de nueva incorporación.
- 18.3 La publicación incluirá el título del puesto, el departamento, el turno, la categoría, un resumen de las funciones laborales y los requisitos (incluidas las certificaciones) para el puesto. Los requisitos publicados se basarán en la descripción del puesto de trabajo correspondiente.
- 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 solicitar el puesto publicado dentro del plazo establecido.
- 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 El Hospital adjudicará el puesto al solicitante cualificado con mayor antigüedad (según la antigüedad reconocida por el Sindicato) siguiendo este orden de preferencia:
 - a. Empleados de la unidad de negociación dentro del departamento y del título/clasificación del puesto donde se produce la vacante;
 - b. Empleados de la unidad de negociación con el mismo título/clasificación del puesto, pero fuera del departamento donde se produce la vacante;
 - c. Empleados de la unidad de negociación dentro del departamento donde se produce la vacante;
 - d. Empleados de la unidad de negociación con otro título/clasificación del puesto.
- 18.7 El Hospital informará a los empleados que hayan solicitado 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 dicho puesto.
- 18.8 Para las vacantes que no se cubran internamente (según el orden de preferencia establecido anteriormente), el Hospital podrá contratar a la persona que, a su juicio, sea la más idónea para el puesto.

- 18.9 Los empleados deben haber ocupado su puesto actual durante un mínimo de seis (6) meses para poder solicitar un puesto anunciado, salvo que el Hospital disponga lo contrario.
- 18.10 Los empleados que hayan recibido una amonestación por escrito o una sanción disciplinaria mayor dentro de los noventa (90) días anteriores a la fecha de publicación no podrán solicitar un puesto anunciado, salvo que el Hospital disponga lo contrario.
- 18.11 Lo anterior no impide que el Hospital cubra una vacante de forma temporal por los medios que considere necesarios si no encuentra un candidato cualificado.
- 18.12 Una vez que se le asigne un nuevo puesto, el empleado deberá ser liberado de su departamento anterior dentro de los catorce (14) días calendario o, a más tardar, al finalizar el período de trabajo publicado, lo que ocurra más tarde.
- 18.13 El período de evaluación es de noventa (90) días para los empleados actuales que ya hayan completado el período de prueba inicial y que posteriormente sean transferidos a otro puesto o clasificación. Si un empleado es transferido a un puesto dentro del mismo departamento o área de servicio y con el mismo título o clasificación, no se establecerá un nuevo período de evaluación. Si en cualquier momento durante el período de evaluación el Hospital determina que el empleado no puede desempeñar sus funciones de manera satisfactoria, dicho empleado podrá ser reintegrado a su puesto anterior — incluyendo el turno, la asignación y el horario programado—, siempre y cuando dicho puesto siga estando 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.
- 18.14 El tiempo transcurrido en situación de licencia durante el período de evaluación no computará a efectos de completar dicho período.
- 18.15 CUALIFICACIONES PARA EL PUESTO DE LÍDER
- Los empleados que ocupan clasificaciones de líder dentro de la unidad de negociación designada forman parte de la plantilla habitual 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 ayudan a 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).
- 18.16 El Hospital hará un esfuerzo razonable y de buena fe para cubrir una vacante en un plazo de cuarenta y cinco (45) días naturales a partir de la fecha de publicación del puesto. El

Hospital responderá con prontitud a las consultas del Sindicato sobre el estado de las vacantes.

ARTÍCULO 19 – REDUCCIÓN DE HORAS (ROH)

- 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), 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 estará sujeto a 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 realizará en el siguiente orden:
- a. El Hospital aceptará voluntarios para la reducción de horas (ROH) antes que a cualquier otro empleado, siempre que dicha reducción voluntaria no implique retener a un empleado con remuneración especial (prima salarial) que, de otro modo, habría sido objeto de la reducción.
 - b. Personal de registro (Registry)
 - c. Personal itinerante (Travelers), salvo que exista una obligación contractual de pago entre el Hospital y la agencia.
 - d. Empleados que reciban un pago extra
 - e. Empleados temporales
 - f. Empleados de medio tiempo que trabajen turnos adicionales a su horario regular
 - g. Empleados de relevo
 - h. Empleados de tiempo completo y medio tiempo con horarios regulares, por 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 situaciones de “ROH” (reducción de horas por falta de carga de trabajo) que den derecho a una remuneración por comparecencia (reporting pay) se abonarán de conformidad con el Artículo 12.

- 19.6 El uso de tiempo libre pagado (PTO) queda a discreción del empleado cuando se le ha aplicado una reducción de horas (ROH). Los empleados sujetos a ROH acumularán PTO por el tiempo no trabajado durante el turno. El Empleador llevará un registro de las horas de ROH de cada empleado, independientemente de si este utiliza PTO o no.
- 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 estar en situación de guardia (on-call). Si el empleado acepta dicha situación de guardia, se le remunerará de conformidad con el Artículo 12.5 de este Acuerdo.
- 19.8 Si un empleado considera que ha sido objeto de una reducción de horas (ROH) obligatoria excesiva, puede solicitar una reunión con su supervisor y con el departamento de Recursos Humanos para analizar opciones que permitan mitigar esta situación en el futuro.

ARTÍCULO 20 – LAYOFF (CESE TEMPORAL)

20.1 CESE TEMPORAL

- a. Se define el cese temporal (layoff) por reducción de plantilla como aquella reducción de personal cuya duración prevista sea superior a treinta (30) días.
- b. Los despidos se determinarán según el puesto o la clasificación laboral y conforme a la antigüedad sindical. Se entiende que el puesto afectado puede no corresponderse necesariamente con la persona que finalmente sea despedida.
- c. Antes de proceder a los despidos de empleados pertenecientes a la unidad de negociación, el Hospital intentará primero reducir o eliminar el personal itinerante (travelers) y el procedente de agencias 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 bien abonará el salario correspondiente a tres (3) semanas en sustitución de dicho preaviso. A petición del Sindicato, las partes negociarán sobre los efectos derivados de la reducción de plantilla.
- e. El Hospital seleccionará a los empleados para la reducción de personal en orden inverso a la señoría sindical según el puesto o clasificación, sujeto a las siguientes excepciones:

- i. También podrá tomarse en cuenta una amonestación por escrito o una sanción mayor relacionada con un problema de seguridad en la atención al paciente, emitida durante los noventa (90) días anteriores.
- ii. Si un empleado que, de otro modo, sería seleccionado según la señoría sindical posee habilidades especializadas que no pueden ser reemplazadas adecuadamente por los empleados restantes en ese puesto dentro del mismo departamento o unidad, dicho empleado podrá ser excluido de la reducción de personal. Se entiende que un empleado puede ser “reemplazado adecuadamente” por uno (1) o más empleados restantes si estos pueden alcanzar el mismo conjunto y nivel de habilidades que dicho empleado con no más de diez (10) días hábiles de instrucción u orientación.
- iii. Si otros empleados con el mismo puesto o clasificación no pueden o no desean aceptar el horario, la programación y/o el compromiso laboral del empleado que, de otro modo, sería afectado por la reducción de personal según la señoría sindical, dicho empleado podrá ser excluido de la reducción de personal.

20.2 ORDEN DE CESE TEMPORAL

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

- a. Empleados temporales
- b. Empleados de relevo, en orden inverso de señoría sindical en el puesto o clasificación afectados
- c. Empleados regulares a tiempo completo y a medio tiempo, en orden inverso de señoría sindical en el puesto o clasificación afectados

20.3 REINCORPORACIÓN

Los empleados permanecerán en una lista de reincorporación durante doce (12) meses tras haber sido cesados y serán elegibles para ser reincorporados a cualquier vacante dentro de su puesto o clasificación, respetando el orden de antigüedad; se reincorporará en primer lugar al empleado con mayor antigüedad.

- a. Un trabajador 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 trabajadores que figuren en la lista de reincorporación deben asegurarse de que el Hospital disponga de su dirección particular 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 despido por reducción de plantilla, el empleado afectado —ya sea 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 dicha 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 se efectuará sobre el 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 cuenta de reembolso de gastos médicos y de cuidado de dependientes que ofrece a sus empleados no sujetos a negociación colectiva, sujeto a los términos, condiciones, limitaciones y demás disposiciones de los documentos respectivos de cada plan.

El Empleador se compromete a mantener un plan médico PPO como opción para los empleados elegibles para beneficios (tanto a tiempo completo como a medio tiempo) cubiertos por este Acuerdo durante los años de plan 2025, 2026, 2027 y 2028.

Las primas de los planes médicos EPO, HRA y HSA no aumentarán más del 9% anual calculado sobre un promedio ponderado; 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 del 20% anual durante la vigencia de este Acuerdo.

El Programa de Asistencia para el Plan Médico se ofrecerá conforme a los términos y condiciones del plan, según sean modificados periódicamente por el Hospital.

ARTÍCULO 22 – JUBILACIÓN

Los empleados podrán 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 será la siguiente:

Años de servicio	Aportación del Empleador para el 401(k)	Plan 401(a) sin contribución del Empleador	Posible contribución total del Empleador
0-4	50% de los primeros 3% del salario ahorrado	3% del salario	4.5% del salario
5-9	50% de los primeros 4.5% del salario ahorrado	3% del salario	5.25% del salario
10-14	50% de los primeros 6% del salario ahorrado	5% del salario	8% del salario
15+	50% de los primeros 6% del Salario ahorrado	6% del salario	9% del salario

ARTÍCULO 23 – TIEMPO LIBRE PAGADO (PTO)

23.1 ELEGIBILIDAD PARA EL TIEMPO LIBRE PAGADO (PTO)

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

Aquel empleado que cambie a una situación sin derecho a beneficios y regrese a una situación con derecho a beneficios en un plazo de doce (12) meses recuperará la tasa de acumulación de PTO vigente al momento del cambio de situación.

23.2 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 acumula.

23.3 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:

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

*Las tasas de acumulación de tiempo libre pagado (PTO) que figuran en las tablas anteriores de este Acuerdo se aplican a empleados con una jornada laboral completa (1.0 FTE). Dichas tasas se prorratearán en función de la FTE para todos los empleados elegibles para beneficios con una jornada inferior a 1.0 FTE, sujeto a las demás disposiciones de este Artículo.

** El límite máximo de acumulación de PTO es la cantidad máxima de horas de PTO que un empleado puede acumular en su cuenta de acumulación de PTO.

b. Las horas de PTO se acumulan:

- i. en horas trabajadas hasta un máximo de ochenta (80) horas en un periodo de paga
- ii. mientras se usa el PTO
- iii. durante la paga por servir de jurado, si está disponible
- iv. durante la paga por luto
- v. durante la paga por licencia de discapacidad a corto plazo
- vi. durante la paga por permisos de maternidad
- vii. en días libres programados debido al censo hospitalario

c. Las horas de PTO no se acumulan:

- i. durante horas de guardia
- ii. durante ausencias no pagadas, o
- iii. en horas que excedan las ochenta (80) en un periodo de paga

Las horas de tiempo libre pagado (PTO) se acreditan 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 el límite máximo de acumulación, hasta que el saldo de PTO descienda por debajo de dicho límite.

23.4 CANJE DE PTO

Al finalizar la relación laboral, se le pagará al empleado el saldo de tiempo libre remunerado (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, se le abonará el beneficio de PTO acumulado 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 habitual, el empleado podrá optar por utilizar tiempo libre pagado (PTO) o tomarse un día sin goce de sueldo.

23.5 DISCAPACIDAD A CORTO PLAZO (STD)

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

ARTÍCULO 24 – PERMISOS DE AUSENCIA

- 24.1 El Empleador se compromete a conceder permisos de ausencia según lo exijan las normativas locales, estatales y federales aplicables. El Empleador otorgará a todos los empleados elegibles cubiertos por este Acuerdo los mismos permisos de ausencia —tanto legales como no legales— que ofrece a los empleados no incluidos en la unidad de negociación, sujetos a los mismos términos, condiciones y limitaciones, y de conformidad con las políticas del Empleador, las cuales podrán ser modificadas periódicamente. El Empleador notificará al Sindicato cualquier modificación en sus políticas de permisos de ausencia antes de su implementación. Las copias de dichas políticas están disponibles en la intranet del Empleador o pueden facilitarse previa solicitud.
- 24.2 Los permisos por fallecimiento de un familiar y los permisos para cumplir con funciones de jurado o de testigo se administrarán de conformidad con la política del Empleador, la cual podrá ser modificada periódicamente a discreción de este.

ARTÍCULO 25 – OPORTUNIDADES EDUCATIVAS

25.1 PREÁMBULO

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

25.2 REEMBOLSO POR MATRÍCULA

El Hospital ofrecerá oportunidades educativas a los empleados que participen en cursos que conduzcan a una certificación profesional o a un título otorgado por una universidad o institución de educación superior acreditada, en áreas relacionadas con la atención de la salud que benefician al Hospital, de conformidad con la política de reembolso de gastos educativos del Hospital. Los cambios en la política no afectarán los reembolsos de matrícula previamente aprobados. Si el Hospital deseara modificar la política de reembolso de gastos educativos en lo que respecta a los empleados de la unidad de negociación, se reunirá y consultará con el Sindicato, previa solicitud, antes de realizar dicha modificación.

- a. El reembolso de los gastos de matrícula se otorgará de conformidad con la política de reembolso educativo del Hospital, de la siguiente manera:
 - i. Los empleados a tiempo completo pueden recibir hasta cinco mil doscientos cincuenta (\$5,250) dólares por año fiscal.
 - ii. Los empleados a medio tiempo pueden recibir hasta dos mil seiscientos veinticinco (\$2,625) dólares por año fiscal.

25.3 EDUCACIÓN CONTINUA

- a. Todos los empleados a tiempo completo tienen derecho a recibir hasta cuarenta (40) horas de permiso educativo remunerado al año para asistir a cursos, seminarios, talleres o clases de índole educativa aprobados por el Hospital. Para los empleados regulares a tiempo parcial, el número de horas remuneradas se calculará a prorrata. Dichos beneficios de educación continua se administrarán de conformidad con la política de beneficios de educación continua. Este tiempo no se considerará como horas trabajadas a efectos del cálculo de horas extraordinarias. Si el Hospital deseara modificar la política de reembolso de educación continua en lo que respecta a los empleados de la unidad de negociación, se reunirá y consultará con el Sindicato, previa solicitud, antes de llevar a cabo dicha modificación.
- 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 al Sindicato un (1) tablón de anuncios con llave y cubierta de vidrio, ubicado dentro del Hospital, para uso del Sindicato. Los anuncios que el Sindicato coloque en dichos tablonos podrán referirse a asuntos sindicales, tales como:
 - a. Elecciones sindicales y los resultados de estas,
 - b. Reuniones sindicales,
 - c. Clases de educación sindical, o
 - d. Otros asuntos sindicales.
- 26.2 El Sindicato podrá utilizar espacio en los tablonos de anuncios ya designados —siempre que haya disponibilidad— situados en las salas de descanso y áreas de reposo donde los empleados de la unidad de negociación toman sus descansos.

- 26.3 El Sindicato se compromete a no publicar declaraciones engañosas, denigrantes, humillantes o deliberadamente falsas sobre el Hospital o cualquiera de sus entidades relacionadas, su dirección, sus empleados, sus propuestas, sus políticas o sus prácticas.

ARTÍCULO 27 – DISCIPLINA Y DESPIDOS

- 27.1 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.
- 27.2 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.
- 27.3 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 la disciplina progresiva. La orientación o el asesoramiento (*coaching/counseling*) no se consideran medidas disciplinarias. La disciplina formal consiste en una advertencia verbal documentada, una advertencia por escrito o una advertencia final por escrito. Ninguna medida disciplinaria formal, a excepción de una advertencia final por escrito, se tomará en cuenta para fines disciplinarios futuros una vez transcurrido un (1) año desde su emisión. La advertencia final por escrito no se tomará en cuenta para fines disciplinarios futuros una vez transcurridos dieciocho (18) meses desde la fecha de su emisión. El plazo de un (1) año (en el caso de una advertencia verbal o por escrito) o de dieciocho (18) meses (en el caso de una advertencia final por escrito) se prorrogará por la duración de cualquier licencia de ausencia.
- 27.4 Todo empleado que participe en una conversación de investigación con la dirección del Hospital será informado del motivo de la reunión y de que esta podría derivar en una medida disciplinaria. Si el empleado tiene alguna pregunta sobre dichas reuniones, puede comunicarse con el representante sindical o con el departamento de Recursos Humanos.
- 27.5 Todo 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 tras la solicitud (sin contar fines de semana ni días festivos reconocidos), a menos que el Hospital determine que procede un plazo de notificación mayor. Si un representante sindical no puede estar presente dentro del plazo de cuarenta y ocho (48) horas, o del plazo que designe el Hospital, 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 haya notificado previamente al empleado.

- 27.6 Durante cualquier reunión de investigación y/o disciplinaria, los representantes del Hospital y del Sindicato actuarán de manera profesional y respetuosa.
- 27.7 El Hospital tomará medidas disciplinarias a más tardar treinta (30) días naturales después de la fecha en que tuvo conocimiento del hecho 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.
- 27.8 Cuando se cierre un asunto disciplinario o una investigación sin que ello derive en una medida disciplinaria, se notificará al empleado por escrito en un plazo de una (1) semana a partir del cierre del asunto.
- 27.9 En caso de que un empleado solicite un intérprete para una reunión de investigación y/o disciplinaria, la elección del intérprete se realizará por mutuo acuerdo entre el Sindicato y el Hospital.
- 27.10 Las reuniones de carácter disciplinario (es decir, advertencia verbal documentada, 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 28 – ARCHIVOS PERSONALES DEL EMPLEADO

- 28.1 Existirá un expediente oficial de Recursos Humanos y un expediente oficial del departamento para todos los empleados pertenecientes a la unidad de negociación. Los empleados recibirán copias de todas las evaluaciones y demás documentos relacionados con su desempeño que hayan firmado y que se incorporen a su expediente personal.
- 28.2 Todo empleado que reciba una amonestación por escrito recibirá una copia de la misma y deberá firmar un acuse de recibo para confirmar que ha recibido el documento. El acuse de recibo de la amonestación no constituirá una admisión de conformidad del empleado con el contenido de dicha amonestación. El empleado tendrá derecho a refutar por escrito cualquier notificación disciplinaria de este tipo. Dichas refutaciones —distintas de las reclamaciones formales (agravios)— se adjuntarán a la notificación disciplinaria y se incluirán en el expediente personal del empleado.
- 28.3 Los empleados podrán, previa solicitud y en momentos e intervalos razonables, revisar sus expedientes personales. La revisión de los expedientes personales no incluirá la consulta de las referencias. La revisión de los expedientes personales 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 personal del empleado.
- 28.4 A petición del Sindicato y una vez que el Hospital haya recibido la autorización por escrito del empleado, el Hospital proporcionará una copia exacta, completa y actualizada del expediente personal del empleado.

ARTÍCULO 29 – QUEJAS Y ARBITRAJE

29.1 DEFINICIONES

- a. Se define como queja aquella controversia relativa a la interpretación o aplicación de una disposición expresa del presente Acuerdo, a excepción de aquellos artículos o disposiciones que estén expresamente excluidos del procedimiento de reclamación.
- 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.

29.2 GENERAL

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

- a. Las partes acuerdan que su intención mutua es resolver todas las quejas, de ser posible, de manera expedita e informal. Toda queja resuelta en cualquier etapa del procedimiento 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 Hospital y por el representante designado del Sindicato.
- 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 o a la persona que este designe. Todas las notificaciones y formularios que presente el Hospital deberán entregarse al Sindicato.

29.3 INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO EN 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 sus disputas inicialmente con sus supervisores o con el departamento de Recursos Humanos (salvo en casos de despido) para abordar la queja de forma informal. Si la queja no se resuelve a satisfacción del empleado y este desea continuar con el reclamo, se deberán seguir los pasos establecidos para el procedimiento de quejas.

b. Paso 2 – Revisión con Socios 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 designada por este. La queja deberá presentarse en un plazo no mayor a veinte (20) 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 reclamación. Durante el período de veinte (20) 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 Líder de Recursos Humanos Designado

Si la queja no se resuelve en el Paso 2, el Sindicato podrá proceder presentando una declaración por escrito al responsable de Recursos Humanos (o a la persona designada) en la que manifieste su intención de pasar al Paso 3. Este trámite deberá realizarse en un plazo de veinte (20) días a partir de la fecha de la respuesta del Hospital correspondiente al Paso 2. Durante el periodo de veinte (20) días siguiente a la recepción de la notificación por escrito de la intención de continuar con el proceso, el responsable de Recursos Humanos (o la persona designada), el representante del personal de la NUHW (o la persona designada) 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, salvo acuerdo en contrario. El Hospital responderá por escrito a la queja en un plazo de diez (10) días tras la reunión del Paso 3.

29.4 PROCESO DE DISCIPLINA Y DESPIDOS POR QUEJAS

a. Paso 1 – Revisión con Socios de Recursos Humanos

El empleado o el Sindicato deben presentar una queja por escrito ante el representante de Recursos Humanos o la persona designada por este. La queja deberá presentarse en un plazo no superior a siete (7) días a partir de la fecha en que se imponga la medida disciplinaria. Durante el periodo de siete (7) días posterior a la recepción de la queja por escrito, las partes se reunirán para intentar 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 contará con la presencia del supervisor y/o gerente pertinente, y el Sindicato con la del empleado reclamante, salvo acuerdo en contrario. El Hospital responderá por escrito a la queja en un plazo de diez (10) días tras la reunión del Paso 1.

b. Paso 2 – Revisión con un Líder Designado de Recursos Humanos

Si la queja no se resuelve en el Paso 1, el Sindicato podrá proceder presentando una declaración por escrito al responsable de Recursos Humanos (o a la persona designada por este) en la que indique su intención de continuar con el proceso. Dicha declaración deberá presentarse en un plazo de siete (7) días a partir de la fecha de la respuesta del Hospital correspondiente al Paso 1. Durante el periodo de siete (7) días posterior a la recepción de la notificación por escrito de la intención de continuar, el responsable de Recursos Humanos (o la persona designada por este), el representante del personal de la NUHW (o la persona designada por este) 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. El Hospital responderá por escrito a la queja en un plazo de diez (10) días tras la reunión del Paso 2.

29.5 QUEJAS 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 un responsable 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.

29.6 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.

En un plazo de siete (7) días tras recibir la solicitud de arbitraje, las partes intentarán llegar a un acuerdo mutuo sobre la elección del 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 alterna 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 la celebración de un arbitraje acelerado, conforme a los procedimientos de arbitraje acelerado del FMCS.

Los costos asociados al arbitraje, tales como los pagos 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 30 – NO DISCRIMINACIÓN

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

ARTÍCULO 31 – COMITÉ ASESOR PATRONO LABORAL

31.1 OBJETIVOS

Los objetivos del Comité Asesor Patrono Laboral (LMAC) son:

- a. resolver disputas sin tener que ir al proceso de quejas, cuando sea posible;
- b. revisar preocupaciones sobre cuidado del paciente y cantidad de personal;
- c. and evaluar y/o recomendar mejoras a los procesos internos en beneficio, salud y seguridad de los empleados cubiertos por este Acuerdo; y
- d. proveer un método para mejorar las relaciones patrono-laboral dentro del Hospital

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

31.2 COMPOSICIÓN

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

31.3 REUNIONES

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.

El LMAC programará las fechas de las reuniones con una antelación mínima de treinta (30) días, salvo que las partes acuerden lo contrario por escrito. 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.

31.4 RESOLUCIÓN DE DISPUTAS

En caso de que el LMAC no pueda resolver una diferencia de opinión, las partes podrán, de mutuo acuerdo, solicitar la asistencia de un mediador del Servicio Federal de Mediación y Conciliación. El mediador no tendrá autoridad para emitir una decisión vinculante.

ARTÍCULO 32 – EXÁMENES MÉDICOS

El Hospital podrá exigir exámenes médicos a los empleados, según lo permitido por la legislación vigente y de conformidad con las políticas del Hospital. Dichos exámenes médicos se realizarán sin costo alguno para el empleado. Si el Hospital requiere que el empleado se someta al examen durante su horario laboral programado o durante su tiempo libre, se le remunerará por dicho tiempo. En caso de que el empleado deba desplazarse fuera del Hospital para realizarse un examen médico, el Hospital le abonará los gastos de millas conforme a lo exigido por la legislación estatal o federal. 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 33 – SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El Hospital se compromete a revisar e investigar las quejas relacionadas con cuestiones de salud y seguridad que sean presentadas por escrito por los empleados y/o el Sindicato, siguiendo los protocolos establecidos por el Hospital. Previa solicitud por escrito del Sindicato, el Hospital proporcionará un resumen por escrito de sus conclusiones.

El Hospital continuará proporcionando a los empleados la formación e información obligatorias —ya sea en servicio o de otro tipo— relativas a la salud y la seguridad.

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. La persona designada por el Sindicato (o su suplente) quedará exenta de sus funciones habituales, sin pérdida de remuneración, para asistir a las reuniones del Comité IIPP.

ARTÍCULO 34 – 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 verían desplazados por la subcontratación.

ARTÍCULO 35– CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA

En caso de que alguna disposición de este Acuerdo entre en conflicto con la legislación estatal o federal, las disposiciones restantes del Acuerdo permanecerán plenamente vigentes.

ARTÍCULO 36 – SUCESIÓN

Es intención de las partes que este Acuerdo permanezca vigente durante su plazo de duración, independientemente de cualquier venta o transferencia realizada por el Hospital a otra entidad. El Hospital no podrá utilizar ninguna venta, transferencia u otro mecanismo para eludir los términos de este Acuerdo. El Hospital notificará al Sindicato con al menos tres (3) meses de antelación a la fecha de entrada en vigor de dicha venta o transferencia.

ARTÍCULO 37– HUELGAS Y CIERRES PATRONALES

- 37.1 Durante la vigencia del presente Acuerdo y de cualquier prórroga del mismo, el Sindicato y sus miembros u otros representantes no amenazarán, sancionarán, fomentarán ni participarán de ninguna manera en huelgas, huelgas de solidaridad, paros laborales, reducciones deliberadas del ritmo de trabajo, ausencias colectivas por supuesta enfermedad ni en ninguna otra interferencia con las operaciones del Hospital cubiertas por este Acuerdo. En caso de que se produzca o se amenace con realizar alguna de dichas acciones, el Sindicato y sus representantes tomarán inmediatamente todas las medidas adecuadas para ponerle fin o evitarla.
- 37.2 El Hospital acuerda que, durante la vigencia del presente Acuerdo o de cualquier prórroga 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 establecidas en este Artículo.
- 37.4 El Sindicato y el Hospital tendrán derecho a solicitar la plena resolución 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 alguna de someter a arbitraje la presunta violación antes de solicitar dicha tutela judicial.

37.5 Todo empleado que participe en una interrupción de las labores que se determine que infringe lo dispuesto en este Artículo podrá ser objeto de medidas disciplinarias, que podrán incluir el despido.

ARTÍCULO 38 – DURACIÓN DEL ACUERDO

El presente Contrato entrará en vigor tras su ratificación (13 de junio de 2025) y permanecerá vigente hasta el 25 de mayo de 2028. Este Contrato se renovará automáticamente cada año, salvo que, con al menos noventa (90) días de antelación a la expiración del plazo o de cualquier renovación anual posterior, cualquiera de las partes reciba notificación por escrito de la otra de su intención de rescindir o modificar el contrato.

EN FE DE LO CUALE, las partes suscriben el presente Contrato en la fecha de entrada en vigor del mismo.

HOSPITAL PETALUMA VALLEY

**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

Angelica Byrne
Lab Assistant

Bonnie Dolcini
MRI Tech

Lourdes Gutierrez
Associate EVS

Chris Jepsen
Associate Patient Access Specialist

Tracie Neigum
Rad Tech

Steven Santacruz
Lead CT Tech

Kiran Singh
Senior Rad Tech

Vickie Steffen
Ultrasound Tech

Michelle Sweeney
Associate Patient Access Specialist

Dan Weston
MRI Tech

APÉNDICE I – LISTA DE PUESTOS DE TRABAJO

Clerk-Health Info II -PVH	Rep-Laboratory Patient Svc PVH
Clerk-Receiving Distribution -PVH	Resp Care Practnr I -PVH
Clinical Lab Asst I-CPT -PVH	Resp Care Practnr II -PVH
Clinical Lab Asst II-CPT -PVH	Scheduler -PVH
CNA/Care Partner I -PVH	Spec. Patient Access-Sr. PVH
CNA/Care Partner II -PVH	Specialist-Patient Access PVH
CNA/Care Partner III -PVH	Tech-Central Supply PVH
Cook/Caterer -PVH	Tech-Echo PVH
Coord-Diet PVH	Tech-Emergency Dept -PVH
Env Svcs Rep -PVH	Tech-GI PVH
Financial Counselor – PVH	Tech-MRI -PVH
GI Tech/CNA -PVH	Tech-Nuclear Medicine -PVH
Inventory Controller/Buyer -PVH	Tech-OB PVH
Inventory Database Controller – PVH	Tech-Pharmacy I -PVH
Lead-Cook -PVH	Tech-Pharmacy II -PVH
Lead-CT Tech PVH	Tech-Radiology I -PVH
Lead-Environmental Svcs Rep -PVH	Tech-Radiology II -PVH
Lead-Nutrition Svcs Aide PVH	Tech-Radiology III -PVH
Lead-Rehabilitation Tech -PVH	Tech-Sterile Processing I PVH
Lead Scheduler – PVH	Tech-Sterile Processing II PVH
Lead-Secretary PVH	Tech-Surgical I -PVH
Material Handler -PVH	Tech-Surgical II -PVH
Nutrition Svcs Aide I -PVH	Tech-Surgical III -PVH
PBX Operator -PVH	Tech-Surgical Services Supply OR PVH
Phys Therapy Asst II -PVH	Tech-Surgical Services Supply/ Scheduler PVH
PTA/Rehab Coordinator	Tech-Telemetry -PVH
Registrar-Patient Access -PVH	Tech-Ultrasound -PVH



APÉNDICE II – FORMULARIO DE COPE

AUTORIZACIÓN DE COPE

Contribuciones Voluntarios a Campañas

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

Por favor, realicen una deducción mensual de mi salario por la cantidad de:

___\$5 ___\$10 ___\$15 ___\$20 _____\$ por mes.

Entiendo que esta deducción no es deducible de impuestos y que esta contribución es estrictamente voluntaria y 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 mi empleo. Mi sindicato no favorecerá ni perjudicará a nadie por el monto de su contribución o por su decisión de no contribuir. Puedo negarme a contribuir sin represalias. Mi deducción de nómina 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 de nómina. Tengo derecho a cancelar esta deducción en cualquier momento mediante notificación por escrito (o correo electrónico) a NUHW.

La ley federal de campañas electorales exige que los comités políticos informen la siguiente información de las personas cuyas contribuciones superen los \$200 anuales: nombre, dirección, ocupación y empleador. Toda la información se mantendrá 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/ejecutivo. Para contribuir, debe ser ciudadano estadounidense o residente permanente legal en los Estados Unidos. Las contribuciones a NUHW COPE no pueden exceder los \$5,000 por año calendario por contribuyente.

Nombre _____ Apellido: _____

Teléfono: _____ Email Personal: _____

Firma: _____ Fecha: _____

APÉNDICE III – COMPENSACIÓN

AÑO 1 - 2025

Título del Sindicato	Título de Oracle	Nombre del Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
	Associate Clinical Data Analyst	11H	\$37.18	\$37.77	\$38.86	\$40.01	\$41.07	\$42.19	\$43.31	\$44.42	\$45.09	\$45.77	\$46.42	\$47.09	\$47.96	\$48.87	\$49.60
Env Svcs Rep - PVH	Associate Environmental Services Technician	7	\$26.34	\$26.72	\$27.52	\$28.31	\$29.10	\$29.88	\$30.67	\$31.47	\$31.95	\$32.38	\$32.87	\$33.37	\$33.98	\$34.58	\$35.10
Nutrition Svcs Aide I -PVH	Associate Nutrition Attendant	5H	\$23.69	\$24.06	\$24.76	\$25.48	\$26.22	\$26.92	\$27.64	\$28.34	\$28.74	\$29.20	\$29.62	\$30.05	\$30.60	\$31.16	\$31.64
	Associate Patient Services Specialist	6T	\$25.87	\$26.25	\$27.02	\$27.78	\$28.58	\$29.36	\$30.12	\$30.89	\$31.33	\$31.83	\$32.29	\$32.73	\$33.37	\$33.98	\$34.49
Tech-Pharmacy I - PVH	Associate Pharmacy Technician	8T	\$30.11	\$30.57	\$31.47	\$32.39	\$33.30	\$34.18	\$35.06	\$35.97	\$36.50	\$37.05	\$37.59	\$38.13	\$38.86	\$39.55	\$40.14
Tech-Radiology I - PVH	Associate Radiology Technologist	15T	\$51.58	\$52.35	\$53.89	\$55.43	\$56.96	\$58.52	\$60.05	\$61.58	\$62.50	\$63.46	\$64.38	\$65.30	\$66.53	\$67.75	\$68.78
Resp Care Practnr I -PVH	Associate Respiratory Care Practitioner	14	\$45.07	\$45.73	\$47.09	\$48.43	\$49.77	\$51.14	\$52.47	\$53.79	\$54.64	\$55.43	\$56.22	\$57.05	\$58.12	\$59.19	\$60.09
Tech-Sterile Processing I PVH	Associate Sterile Processing Technician	7T	\$27.91	\$28.34	\$29.18	\$30.00	\$30.84	\$31.68	\$32.53	\$33.36	\$33.85	\$34.31	\$34.84	\$35.35	\$36.00	\$36.66	\$37.19
Tech-Surgical I - PVH	Associate Surgical Technician	11T	\$37.89	\$38.50	\$39.62	\$40.76	\$41.86	\$43.00	\$44.14	\$45.28	\$45.97	\$46.64	\$47.31	\$47.97	\$48.90	\$49.79	\$50.54
CNA/Care Partner II -PVH	Certified Nursing Assistant	7H	\$27.41	\$27.81	\$28.62	\$29.44	\$30.27	\$31.08	\$31.91	\$32.73	\$33.20	\$33.66	\$34.18	\$34.68	\$35.33	\$35.95	\$36.49
Cook / Caterer - PVH	Cook	7H	\$27.41	\$27.81	\$28.62	\$29.44	\$30.27	\$31.08	\$31.91	\$32.73	\$33.20	\$33.66	\$34.18	\$34.68	\$35.33	\$35.95	\$36.49
NEW	CT Technologist	18	\$61.27	\$62.21	\$64.04	\$65.85	\$67.69	\$69.49	\$71.34	\$73.19	\$74.27	\$75.37	\$76.45	\$77.57	\$79.04	\$80.47	\$81.69
Tech-Central Supply PVH	Distribution Technician	6T	\$25.87	\$26.25	\$27.02	\$27.78	\$28.58	\$29.36	\$30.12	\$30.89	\$31.33	\$31.83	\$32.29	\$32.73	\$33.37	\$33.98	\$34.49
Tech-Echo PVH	Echocardiograph Technologist	16T	\$55.70	\$56.54	\$58.18	\$59.86	\$61.52	\$63.18	\$64.86	\$66.52	\$67.49	\$68.51	\$69.50	\$70.51	\$71.82	\$73.16	\$74.27
Tech-Emergency Dept -PVH	Emergency Department Technician	10	\$33.12	\$33.62	\$34.62	\$35.61	\$36.60	\$37.59	\$38.57	\$39.57	\$40.15	\$40.75	\$41.34	\$41.94	\$42.74	\$43.51	\$44.15
Tech-GI/CNA - PVH	Endoscopic Technician	9H	\$31.85	\$32.35	\$33.31	\$34.25	\$35.18	\$36.16	\$37.11	\$38.02	\$38.62	\$39.19	\$39.77	\$40.31	\$41.07	\$41.84	\$42.47
Clerk-Health Info II -PVH	Health Information Management Representative	6H	\$25.36	\$25.73	\$26.48	\$27.25	\$28.02	\$28.79	\$29.55	\$30.30	\$30.73	\$31.23	\$31.67	\$32.11	\$32.74	\$33.34	\$33.83
Inventory Database Controller PVH	Inventory Control Specialist	10	\$33.12	\$33.62	\$34.62	\$35.61	\$36.60	\$37.59	\$38.57	\$39.57	\$40.15	\$40.75	\$41.34	\$41.94	\$42.74	\$43.51	\$44.15
Clinical Lab Asst II-CPT -PVH	Laboratory Assistant	8	\$28.41	\$28.82	\$29.68	\$30.57	\$31.41	\$32.25	\$33.08	\$33.94	\$34.44	\$34.94	\$35.48	\$35.96	\$36.66	\$37.34	\$37.87

Título del Sindicato	Título de Oracle	Nombre del Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Rep-Laboratory Patient Svc PVH	Laboratory Assistant	8	\$28.41	\$28.82	\$29.68	\$30.57	\$31.41	\$32.25	\$33.08	\$33.94	\$34.44	\$34.94	\$35.48	\$35.96	\$36.66	\$37.34	\$37.87
Lead-Cook -PVH	Lead Cook	8H	\$29.54	\$29.98	\$30.88	\$31.78	\$32.66	\$33.54	\$34.40	\$35.30	\$35.82	\$36.35	\$36.89	\$37.41	\$38.14	\$38.79	\$39.38
Lead-CT Tech PVH	Lead CT Technologist	18H	\$63.74	\$64.66	\$66.59	\$68.47	\$70.41	\$72.26	\$74.20	\$76.10	\$77.23	\$78.38	\$79.52	\$80.67	\$82.20	\$83.70	\$84.97
Lead-Environmntl Svcs Rep -PVH	Lead Environmental Services Technician	7T	\$27.91	\$28.34	\$29.18	\$30.00	\$30.84	\$31.68	\$32.53	\$33.36	\$33.85	\$34.31	\$34.84	\$35.35	\$36.00	\$36.66	\$37.19
Lead-Nutrition Svcs Aide PVH	Lead Food Service Attendant	8H	\$29.54	\$29.98	\$30.88	\$31.78	\$32.66	\$33.54	\$34.40	\$35.30	\$35.82	\$36.35	\$36.89	\$37.41	\$38.14	\$38.79	\$39.38
Lead-Secretary PVH	Lead Secretary	8	\$28.41	\$28.82	\$29.68	\$30.57	\$31.41	\$32.25	\$33.08	\$33.94	\$34.44	\$34.94	\$35.48	\$35.96	\$36.66	\$37.34	\$37.87
NEW	Mammography Technologist	18	\$61.27	\$62.21	\$64.04	\$65.85	\$67.69	\$69.49	\$71.34	\$73.19	\$74.27	\$75.37	\$76.45	\$77.57	\$79.04	\$80.47	\$81.69
Tech-MRI -PVH	MRI Technologist	18H	\$63.74	\$64.66	\$66.59	\$68.47	\$70.41	\$72.26	\$74.20	\$76.10	\$77.23	\$78.38	\$79.52	\$80.67	\$82.20	\$83.70	\$84.97
NEW	Non-Certified Surgical Technician	12	\$38.66	\$39.27	\$40.44	\$41.58	\$42.72	\$43.87	\$45.02	\$46.19	\$46.88	\$47.58	\$48.27	\$48.95	\$49.88	\$50.81	\$51.57
Tech-Nuclear Medicine -PVH	Nuclear Medicine Technologist	18H	\$63.74	\$64.66	\$66.59	\$68.47	\$70.41	\$72.26	\$74.20	\$76.10	\$77.23	\$78.38	\$79.52	\$80.67	\$82.20	\$83.70	\$84.97
Diet Aide - PVH	Nutrition Attendant	6H	\$25.36	\$25.73	\$26.48	\$27.25	\$28.02	\$28.79	\$29.55	\$30.30	\$30.73	\$31.23	\$31.67	\$32.11	\$32.74	\$33.34	\$33.83
Scheduler -PVH	Patient Scheduler	7	\$26.34	\$26.72	\$27.52	\$28.31	\$29.10	\$29.88	\$30.67	\$31.47	\$31.95	\$32.38	\$32.87	\$33.37	\$33.98	\$34.58	\$35.10
Spec. Patient Access-Sr. PVH	Patient Services Specialist	8	\$28.41	\$28.82	\$29.68	\$30.57	\$31.41	\$32.25	\$33.08	\$33.94	\$34.44	\$34.94	\$35.48	\$35.96	\$36.66	\$37.34	\$37.87
PBX Operator - PVH	PBX Operator	6	\$24.53	\$24.90	\$25.62	\$26.34	\$27.08	\$27.81	\$28.55	\$29.25	\$29.68	\$30.16	\$30.58	\$31.01	\$31.61	\$32.17	\$32.67
Phys Therapy Asst II -PVH	Physical Therapy Assistant	11T	\$37.89	\$38.50	\$39.62	\$40.76	\$41.86	\$43.00	\$44.14	\$45.28	\$45.97	\$46.64	\$47.31	\$47.97	\$48.90	\$49.79	\$50.54
	Procedural Scheduler	9H	\$31.85	\$32.35	\$33.31	\$34.25	\$35.18	\$36.16	\$37.11	\$38.02	\$38.62	\$39.19	\$39.77	\$40.31	\$41.07	\$41.84	\$42.47
Tech-Radiology II -PVH	Radiology Technologist	16T	\$55.70	\$56.54	\$58.18	\$59.86	\$61.52	\$63.18	\$64.86	\$66.52	\$67.49	\$68.51	\$69.50	\$70.51	\$71.82	\$73.16	\$74.27
Resp Care Practnr II -PVH	Respiratory Care Practitioner	15T	\$51.58	\$52.35	\$53.89	\$55.43	\$56.96	\$58.52	\$60.05	\$61.58	\$62.50	\$63.46	\$64.38	\$65.30	\$66.53	\$67.75	\$68.78
CNA/Care Partner III -PVH	Senior Certified Nursing Assistant	8H	\$29.54	\$29.98	\$30.88	\$31.78	\$32.66	\$33.54	\$34.40	\$35.30	\$35.82	\$36.35	\$36.89	\$37.41	\$38.14	\$38.79	\$39.38
	Senior Diagnostic Imaging Assistant	8H	\$29.54	\$29.98	\$30.88	\$31.78	\$32.66	\$33.54	\$34.40	\$35.30	\$35.82	\$36.35	\$36.89	\$37.41	\$38.14	\$38.79	\$39.38
NEW	Senior Environmental Services Technician	7H	\$27.41	\$27.81	\$28.62	\$29.44	\$30.27	\$31.08	\$31.91	\$32.73	\$33.20	\$33.66	\$34.18	\$34.68	\$35.33	\$35.95	\$36.49
Tech-Radiology III -PVH	Senior Radiology Technologist	18	\$61.27	\$62.21	\$64.04	\$65.85	\$67.69	\$69.49	\$71.34	\$73.19	\$74.27	\$75.37	\$76.45	\$77.57	\$79.04	\$80.47	\$81.69
Tech-Surgical III -PVH	Senior Surgical Technician	14H	\$46.87	\$47.57	\$48.96	\$50.38	\$51.75	\$53.18	\$54.57	\$55.93	\$56.83	\$57.65	\$58.45	\$59.34	\$60.43	\$61.56	\$62.48
Tech-Sterile Processing II PVH	Sterile Processing Technician	8T	\$30.11	\$30.57	\$31.47	\$32.39	\$33.30	\$34.18	\$35.06	\$35.97	\$36.50	\$37.05	\$37.59	\$38.13	\$38.86	\$39.55	\$40.14
Tech-Surgical II -PVH	Surgical Technician	12H	\$40.20	\$40.82	\$42.04	\$43.23	\$44.42	\$45.63	\$46.83	\$48.05	\$48.76	\$49.47	\$50.19	\$50.91	\$51.88	\$52.84	\$53.62

Título del Sindicato	Título de Oracle	Nombre del Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Tech-Telemetry - PVH	Telemetry Technician	8T	\$30.11	\$30.57	\$31.47	\$32.39	\$33.30	\$34.18	\$35.06	\$35.97	\$36.50	\$37.05	\$37.59	\$38.13	\$38.86	\$39.55	\$40.14
Tech-Ultrasound - PVH	Ultrasound Technologist	18	\$61.27	\$62.21	\$64.04	\$65.85	\$67.69	\$69.49	\$71.34	\$73.19	\$74.27	\$75.37	\$76.45	\$77.57	\$79.04	\$80.47	\$81.69
Specialist-Patient Access PVH	Senior Patient Services Specialist	9	\$30.64	\$31.10	\$32.01	\$32.93	\$33.82	\$34.77	\$35.68	\$36.58	\$37.13	\$37.68	\$38.24	\$38.77	\$39.49	\$40.25	\$40.86
Asst-Imaging II PVH		5T	\$24.16	\$24.52	\$25.22	\$25.94	\$26.68	\$27.39	\$28.13	\$28.86	\$29.28	\$29.75	\$30.17	\$30.59	\$31.15	\$31.73	\$32.20
Clerk-Receiving Distribtn -PVH		6	\$24.53	\$24.90	\$25.62	\$26.34	\$27.08	\$27.81	\$28.55	\$29.25	\$29.68	\$30.16	\$30.58	\$31.01	\$31.61	\$32.17	\$32.67
Clinical Lab Asst I- CPT -PVH		6T	\$25.87	\$26.25	\$27.02	\$27.78	\$28.58	\$29.36	\$30.12	\$30.89	\$31.33	\$31.83	\$32.29	\$32.73	\$33.37	\$33.98	\$34.49
CNA/Care Partner I -PVH		5	\$23.00	\$23.34	\$24.06	\$24.71	\$25.41	\$26.09	\$26.80	\$27.47	\$27.89	\$28.32	\$28.73	\$29.14	\$29.66	\$30.22	\$30.68
Coord-Diet PVH		7	\$26.34	\$26.72	\$27.52	\$28.31	\$29.10	\$29.88	\$30.67	\$31.47	\$31.95	\$32.38	\$32.87	\$33.37	\$33.98	\$34.58	\$35.10
Financial Counselor -PVH		7T	\$27.91	\$28.34	\$29.18	\$30.00	\$30.84	\$31.68	\$32.53	\$33.36	\$33.85	\$34.31	\$34.84	\$35.35	\$36.00	\$36.66	\$37.19
Inventory Controller/Buyr - PVH		9	\$30.64	\$31.10	\$32.01	\$32.93	\$33.82	\$34.77	\$35.68	\$36.58	\$37.13	\$37.68	\$38.24	\$38.77	\$39.49	\$40.25	\$40.86
Lead Scheduler - PVH		8	\$28.41	\$28.82	\$29.68	\$30.57	\$31.41	\$32.25	\$33.08	\$33.94	\$34.44	\$34.94	\$35.48	\$35.96	\$36.66	\$37.34	\$37.87
Lead-Rehabilitation Tech -PVH		16	\$52.53	\$53.33	\$54.87	\$56.48	\$58.03	\$59.61	\$61.17	\$62.74	\$63.70	\$64.62	\$65.57	\$66.52	\$67.76	\$69.02	\$70.07
Material Handler - PVH		5	\$23.00	\$23.34	\$24.06	\$24.71	\$25.41	\$26.09	\$26.80	\$27.47	\$27.89	\$28.32	\$28.73	\$29.14	\$29.66	\$30.22	\$30.68
PTA/Rehab Coordinator		10	\$33.12	\$33.62	\$34.62	\$35.61	\$36.60	\$37.59	\$38.57	\$39.57	\$40.15	\$40.75	\$41.34	\$41.94	\$42.74	\$43.51	\$44.15
Registrar-Patient Access -PVH		6	\$24.53	\$24.90	\$25.62	\$26.34	\$27.08	\$27.81	\$28.55	\$29.25	\$29.68	\$30.16	\$30.58	\$31.01	\$31.61	\$32.17	\$32.67
Tech-GI PVH		8	\$28.41	\$28.82	\$29.68	\$30.57	\$31.41	\$32.25	\$33.08	\$33.94	\$34.44	\$34.94	\$35.48	\$35.96	\$36.66	\$37.34	\$37.87
Tech-OB PVH		8T	\$30.11	\$30.57	\$31.47	\$32.39	\$33.30	\$34.18	\$35.06	\$35.97	\$36.50	\$37.05	\$37.59	\$38.13	\$38.86	\$39.55	\$40.14
Tech-Pharmacy II- PVH		9H	\$31.85	\$32.35	\$33.31	\$34.25	\$35.18	\$36.16	\$37.11	\$38.02	\$38.62	\$39.19	\$39.77	\$40.31	\$41.07	\$41.84	\$42.47
Tech-SurgSvcs Supply OR-PVH		9H	\$31.85	\$32.35	\$33.31	\$34.25	\$35.18	\$36.16	\$37.11	\$38.02	\$38.62	\$39.19	\$39.77	\$40.31	\$41.07	\$41.84	\$42.47
Tech-SurgSvcs Supply/Scheduler- PVH		6T	\$25.87	\$26.25	\$27.02	\$27.78	\$28.58	\$29.36	\$30.12	\$30.89	\$31.33	\$31.83	\$32.29	\$32.73	\$33.37	\$33.98	\$34.49

AÑO 2 – 2026

Título del Sindicato	Título de Oracle	Nombre del Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
	Associate Clinical Data Analyst	11H	\$38.30	\$38.90	\$40.03	\$41.21	\$42.30	\$43.46	\$44.61	\$45.75	\$46.44	\$47.14	\$47.81	\$48.50	\$49.40	\$50.34	\$51.09
Env Svcs Rep - PVH	Associate Environmental Services Technician	7	\$27.13	\$27.52	\$28.35	\$29.16	\$29.97	\$30.78	\$31.59	\$32.41	\$32.91	\$33.35	\$33.86	\$34.37	\$35.00	\$35.62	\$36.15
Nutrition Svcs Aide I - PVH	Associate Nutrition Attendant	5H	\$24.40	\$24.78	\$25.50	\$26.24	\$27.01	\$27.73	\$28.47	\$29.19	\$29.60	\$30.08	\$30.51	\$30.95	\$31.52	\$32.09	\$32.59
	Associate Patient Services Specialist	6T	\$26.65	\$27.04	\$27.83	\$28.61	\$29.44	\$30.24	\$31.02	\$31.82	\$32.27	\$32.78	\$33.26	\$33.71	\$34.37	\$35.00	\$35.52
Tech-Pharmacy I - PVH	Associate Pharmacy Technician	8T	\$31.01	\$31.49	\$32.41	\$33.36	\$34.30	\$35.21	\$36.11	\$37.05	\$37.60	\$38.16	\$38.72	\$39.27	\$40.03	\$40.74	\$41.34
Tech-Radiology I - PVH	Associate Radiology Technologist	15T	\$53.13	\$53.92	\$55.51	\$57.09	\$58.67	\$60.28	\$61.85	\$63.43	\$64.38	\$65.36	\$66.31	\$67.26	\$68.53	\$69.78	\$70.84
Resp Care Practnr I -PVH	Associate Respiratory Care Practitioner	14	\$46.42	\$47.10	\$48.50	\$49.88	\$51.26	\$52.67	\$54.04	\$55.40	\$56.28	\$57.09	\$57.91	\$58.76	\$59.86	\$60.97	\$61.89
Tech-Sterile Processing I PVH	Associate Sterile Processing Technician	7T	\$28.75	\$29.19	\$30.06	\$30.90	\$31.77	\$32.63	\$33.51	\$34.36	\$34.87	\$35.34	\$35.89	\$36.41	\$37.08	\$37.76	\$38.31
Tech-Surgical I - PVH	Associate Surgical Technician	11T	\$39.03	\$39.66	\$40.81	\$41.98	\$43.12	\$44.29	\$45.46	\$46.64	\$47.35	\$48.04	\$48.73	\$49.41	\$50.37	\$51.28	\$52.06
CNA/Care Partner II -PVH	Certified Nursing Assistant	7H	\$28.23	\$28.64	\$29.48	\$30.32	\$31.18	\$32.01	\$32.87	\$33.71	\$34.20	\$34.67	\$35.21	\$35.72	\$36.39	\$37.03	\$37.58
Cook / Caterer - PVH	Cook	7H	\$28.23	\$28.64	\$29.48	\$30.32	\$31.18	\$32.01	\$32.87	\$33.71	\$34.20	\$34.67	\$35.21	\$35.72	\$36.39	\$37.03	\$37.58
NEW	CT Technologist	18	\$63.11	\$64.08	\$65.96	\$67.83	\$69.72	\$71.57	\$73.48	\$75.39	\$76.50	\$77.63	\$78.74	\$79.90	\$81.41	\$82.88	\$84.14
Tech-Central Supply PVH	Distribution Technician	6T	\$26.65	\$27.04	\$27.83	\$28.61	\$29.44	\$30.24	\$31.02	\$31.82	\$32.27	\$32.78	\$33.26	\$33.71	\$34.37	\$35.00	\$35.52
Tech-Echo PVH	Echocardiograph Technologist	16T	\$57.37	\$58.24	\$59.93	\$61.66	\$63.37	\$65.08	\$66.81	\$68.52	\$69.51	\$70.57	\$71.59	\$72.63	\$73.97	\$75.35	\$76.50
Tech-Emergency Dept -PVH	Emergency Department Technician	10	\$34.11	\$34.63	\$35.66	\$36.68	\$37.70	\$38.72	\$39.73	\$40.76	\$41.35	\$41.97	\$42.58	\$43.20	\$44.02	\$44.82	\$45.47
Tech-GI/CNA - PVH	Endoscopic Technician	9H	\$32.81	\$33.32	\$34.31	\$35.28	\$36.24	\$37.24	\$38.22	\$39.16	\$39.78	\$40.37	\$40.96	\$41.52	\$42.30	\$43.10	\$43.74
Clerk-Health Info II -PVH	Health Information Management Representative	6H	\$26.12	\$26.50	\$27.27	\$28.07	\$28.86	\$29.65	\$30.44	\$31.21	\$31.65	\$32.17	\$32.62	\$33.07	\$33.72	\$34.34	\$34.84
Inventory Database Controller PVH	Inventory Control Specialist	10	\$34.11	\$34.63	\$35.66	\$36.68	\$37.70	\$38.72	\$39.73	\$40.76	\$41.35	\$41.97	\$42.58	\$43.20	\$44.02	\$44.82	\$45.47
Clinical Lab Asst II-CPT -PVH	Laboratory Assistant	8	\$29.26	\$29.68	\$30.57	\$31.49	\$32.35	\$33.22	\$34.07	\$34.96	\$35.47	\$35.99	\$36.54	\$37.04	\$37.76	\$38.46	\$39.01
Rep-Laboratory Patient Svc PVH	Laboratory Assistant	8	\$29.26	\$29.68	\$30.57	\$31.49	\$32.35	\$33.22	\$34.07	\$34.96	\$35.47	\$35.99	\$36.54	\$37.04	\$37.76	\$38.46	\$39.01

Título del Sindicato	Título de Oracle	Nombre del Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Lead-Cook -PVH	Lead Cook	8H	\$30.43	\$30.88	\$31.81	\$32.73	\$33.64	\$34.55	\$35.43	\$36.36	\$36.89	\$37.44	\$38.00	\$38.53	\$39.28	\$39.95	\$40.56
Lead-CT Tech PVH	Lead CT Technologist	18H	\$65.65	\$66.60	\$68.59	\$70.52	\$72.52	\$74.43	\$76.43	\$78.38	\$79.55	\$80.73	\$81.91	\$83.09	\$84.67	\$86.21	\$87.52
Lead-Environmntl Svcs Rep -PVH	Lead Environmental Services Technician	7T	\$28.75	\$29.19	\$30.06	\$30.90	\$31.77	\$32.63	\$33.51	\$34.36	\$34.87	\$35.34	\$35.89	\$36.41	\$37.08	\$37.76	\$38.31
Lead-Nutrition Svcs Aide PVH	Lead Food Service Attendant	8H	\$30.43	\$30.88	\$31.81	\$32.73	\$33.64	\$34.55	\$35.43	\$36.36	\$36.89	\$37.44	\$38.00	\$38.53	\$39.28	\$39.95	\$40.56
Lead-Secretary PVH	Lead Secretary	8	\$29.26	\$29.68	\$30.57	\$31.49	\$32.35	\$33.22	\$34.07	\$34.96	\$35.47	\$35.99	\$36.54	\$37.04	\$37.76	\$38.46	\$39.01
NEW	Mammography Technologist	18	\$63.11	\$64.08	\$65.96	\$67.83	\$69.72	\$71.57	\$73.48	\$75.39	\$76.50	\$77.63	\$78.74	\$79.90	\$81.41	\$82.88	\$84.14
Tech-MRI -PVH	MRI Technologist	18H	\$65.65	\$66.60	\$68.59	\$70.52	\$72.52	\$74.43	\$76.43	\$78.38	\$79.55	\$80.73	\$81.91	\$83.09	\$84.67	\$86.21	\$87.52
NEW	Non-Certified Surgical Technician	12	\$39.82	\$40.45	\$41.65	\$42.83	\$44.00	\$45.19	\$46.37	\$47.58	\$48.29	\$49.01	\$49.72	\$50.42	\$51.38	\$52.33	\$53.12
Tech-Nuclear Medicine -PVH	Nuclear Medicine Technologist	18H	\$65.65	\$66.60	\$68.59	\$70.52	\$72.52	\$74.43	\$76.43	\$78.38	\$79.55	\$80.73	\$81.91	\$83.09	\$84.67	\$86.21	\$87.52
Diet Aide - PVH	Nutrition Attendant	6H	\$26.12	\$26.50	\$27.27	\$28.07	\$28.86	\$29.65	\$30.44	\$31.21	\$31.65	\$32.17	\$32.62	\$33.07	\$33.72	\$34.34	\$34.84
Scheduler -PVH	Patient Scheduler	7	\$27.13	\$27.52	\$28.35	\$29.16	\$29.97	\$30.78	\$31.59	\$32.41	\$32.91	\$33.35	\$33.86	\$34.37	\$35.00	\$35.62	\$36.15
Spec. Patient Access-Sr. PVH	Patient Services Specialist	8	\$29.26	\$29.68	\$30.57	\$31.49	\$32.35	\$33.22	\$34.07	\$34.96	\$35.47	\$35.99	\$36.54	\$37.04	\$37.76	\$38.46	\$39.01
PBX Operator - PVH	PBX Operator	6	\$25.27	\$25.65	\$26.39	\$27.13	\$27.89	\$28.64	\$29.41	\$30.13	\$30.57	\$31.06	\$31.50	\$31.94	\$32.56	\$33.14	\$33.65
Phys Therapy Asst II -PVH	Physical Therapy Assistant	11T	\$39.03	\$39.66	\$40.81	\$41.98	\$43.12	\$44.29	\$45.46	\$46.64	\$47.35	\$48.04	\$48.73	\$49.41	\$50.37	\$51.28	\$52.06
	Procedural Scheduler	9H	\$32.81	\$33.32	\$34.31	\$35.28	\$36.24	\$37.24	\$38.22	\$39.16	\$39.78	\$40.37	\$40.96	\$41.52	\$42.30	\$43.10	\$43.74
Tech-Radiology II -PVH	Radiology Technologist	16T	\$57.37	\$58.24	\$59.93	\$61.66	\$63.37	\$65.08	\$66.81	\$68.52	\$69.51	\$70.57	\$71.59	\$72.63	\$73.97	\$75.35	\$76.50
Resp Care Practnr II -PVH	Respiratory Care Practitioner	15T	\$53.13	\$53.92	\$55.51	\$57.09	\$58.67	\$60.28	\$61.85	\$63.43	\$64.38	\$65.36	\$66.31	\$67.26	\$68.53	\$69.78	\$70.84
CNA/Care Partner III -PVH	Senior Certified Nursing Assistant	8H	\$30.43	\$30.88	\$31.81	\$32.73	\$33.64	\$34.55	\$35.43	\$36.36	\$36.89	\$37.44	\$38.00	\$38.53	\$39.28	\$39.95	\$40.56
	Senior Diagnostic Imaging Assistant	8H	\$30.43	\$30.88	\$31.81	\$32.73	\$33.64	\$34.55	\$35.43	\$36.36	\$36.89	\$37.44	\$38.00	\$38.53	\$39.28	\$39.95	\$40.56
NEW	Senior Environmental Services Technician	7H	\$28.23	\$28.64	\$29.48	\$30.32	\$31.18	\$32.01	\$32.87	\$33.71	\$34.20	\$34.67	\$35.21	\$35.72	\$36.39	\$37.03	\$37.58
Tech-Radiology III -PVH	Senior Radiology Technologist	18	\$63.11	\$64.08	\$65.96	\$67.83	\$69.72	\$71.57	\$73.48	\$75.39	\$76.50	\$77.63	\$78.74	\$79.90	\$81.41	\$82.88	\$84.14
Tech-Surgical III - PVH	Senior Surgical Technician	14H	\$48.28	\$49.00	\$50.43	\$51.89	\$53.30	\$54.78	\$56.21	\$57.61	\$58.53	\$59.38	\$60.20	\$61.12	\$62.24	\$63.41	\$64.35
Tech-Sterile Processing II PVH	Sterile Processing Technician	8T	\$31.01	\$31.49	\$32.41	\$33.36	\$34.30	\$35.21	\$36.11	\$37.05	\$37.60	\$38.16	\$38.72	\$39.27	\$40.03	\$40.74	\$41.34
Tech-Surgical II - PVH	Surgical Technician	12H	\$41.41	\$42.04	\$43.30	\$44.53	\$45.75	\$47.00	\$48.23	\$49.49	\$50.22	\$50.95	\$51.70	\$52.44	\$53.44	\$54.43	\$55.23
Tech-Telemetry - PVH	Telemetry Technician	8T	\$31.01	\$31.49	\$32.41	\$33.36	\$34.30	\$35.21	\$36.11	\$37.05	\$37.60	\$38.16	\$38.72	\$39.27	\$40.03	\$40.74	\$41.34
Tech-Ultrasound - PVH	Ultrasound Technologist	18	\$63.11	\$64.08	\$65.96	\$67.83	\$69.72	\$71.57	\$73.48	\$75.39	\$76.50	\$77.63	\$78.74	\$79.90	\$81.41	\$82.88	\$84.14

Título del Sindicato	Título de Oracle	Nombre del Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Specialist-Patient Access PVH	Senior Patient Services Specialist	9	\$31.56	\$32.03	\$32.97	\$33.92	\$34.83	\$35.81	\$36.75	\$37.68	\$38.24	\$38.81	\$39.39	\$39.93	\$40.67	\$41.46	\$42.09
Asst-Imaging II PVH		5T	\$24.88	\$25.26	\$25.98	\$26.72	\$27.48	\$28.21	\$28.97	\$29.73	\$30.16	\$30.64	\$31.08	\$31.51	\$32.08	\$32.68	\$33.17
Clerk-Receiving Distribtn -PVH		6	\$25.27	\$25.65	\$26.39	\$27.13	\$27.89	\$28.64	\$29.41	\$30.13	\$30.57	\$31.06	\$31.50	\$31.94	\$32.56	\$33.14	\$33.65
Clinical Lab Asst I-CPT -PVH		6T	\$26.65	\$27.04	\$27.83	\$28.61	\$29.44	\$30.24	\$31.02	\$31.82	\$32.27	\$32.78	\$33.26	\$33.71	\$34.37	\$35.00	\$35.52
CNA/Care Partner I -PVH		5	\$23.69	\$24.04	\$24.78	\$25.45	\$26.17	\$26.87	\$27.60	\$28.29	\$28.73	\$29.17	\$29.59	\$30.01	\$30.55	\$31.13	\$31.60
Coord-Diet PVH		7	\$27.13	\$27.52	\$28.35	\$29.16	\$29.97	\$30.78	\$31.59	\$32.41	\$32.91	\$33.35	\$33.86	\$34.37	\$35.00	\$35.62	\$36.15
Financial Counselor -PVH		7T	\$28.75	\$29.19	\$30.06	\$30.90	\$31.77	\$32.63	\$33.51	\$34.36	\$34.87	\$35.34	\$35.89	\$36.41	\$37.08	\$37.76	\$38.31
Inventory Controller/Buysr - PVH		9	\$31.56	\$32.03	\$32.97	\$33.92	\$34.83	\$35.81	\$36.75	\$37.68	\$38.24	\$38.81	\$39.39	\$39.93	\$40.67	\$41.46	\$42.09
Lead Scheduler - PVH		8	\$29.26	\$29.68	\$30.57	\$31.49	\$32.35	\$33.22	\$34.07	\$34.96	\$35.47	\$35.99	\$36.54	\$37.04	\$37.76	\$38.46	\$39.01
Lead-Rehabilitation Tech -PVH		16	\$54.11	\$54.93	\$56.52	\$58.17	\$59.77	\$61.40	\$63.01	\$64.62	\$65.61	\$66.56	\$67.54	\$68.52	\$69.79	\$71.09	\$72.17
Material Handler - PVH		5	\$23.69	\$24.04	\$24.78	\$25.45	\$26.17	\$26.87	\$27.60	\$28.29	\$28.73	\$29.17	\$29.59	\$30.01	\$30.55	\$31.13	\$31.60
PTA/Rehab Coordinator		10	\$34.11	\$34.63	\$35.66	\$36.68	\$37.70	\$38.72	\$39.73	\$40.76	\$41.35	\$41.97	\$42.58	\$43.20	\$44.02	\$44.82	\$45.47
Registrar-Patient Access -PVH		6	\$25.27	\$25.65	\$26.39	\$27.13	\$27.89	\$28.64	\$29.41	\$30.13	\$30.57	\$31.06	\$31.50	\$31.94	\$32.56	\$33.14	\$33.65
Tech-GI PVH		8	\$29.26	\$29.68	\$30.57	\$31.49	\$32.35	\$33.22	\$34.07	\$34.96	\$35.47	\$35.99	\$36.54	\$37.04	\$37.76	\$38.46	\$39.01
Tech-OB PVH		8T	\$31.01	\$31.49	\$32.41	\$33.36	\$34.30	\$35.21	\$36.11	\$37.05	\$37.60	\$38.16	\$38.72	\$39.27	\$40.03	\$40.74	\$41.34
Tech-Pharmacy II-PVH		9H	\$32.81	\$33.32	\$34.31	\$35.28	\$36.24	\$37.24	\$38.22	\$39.16	\$39.78	\$40.37	\$40.96	\$41.52	\$42.30	\$43.10	\$43.74
Tech-SurgSvc Supply OR-PVH		9H	\$32.81	\$33.32	\$34.31	\$35.28	\$36.24	\$37.24	\$38.22	\$39.16	\$39.78	\$40.37	\$40.96	\$41.52	\$42.30	\$43.10	\$43.74
Tech-SurgSvc Supply/Scheduler-PVH		6T	\$26.65	\$27.04	\$27.83	\$28.61	\$29.44	\$30.24	\$31.02	\$31.82	\$32.27	\$32.78	\$33.26	\$33.71	\$34.37	\$35.00	\$35.52

AÑO 3 – 2027

Título del Sindicato	Título de Oracle	Nombre del Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
	Associate Clinical Data Analyst	11H	\$39.45	\$40.07	\$41.23	\$42.45	\$43.57	\$44.76	\$45.95	\$47.12	\$47.83	\$48.55	\$49.24	\$49.96	\$50.88	\$51.85	\$52.62
Env Svcs Rep - PVH	Associate Environmental Services Technician	7	\$27.94	\$28.35	\$29.20	\$30.03	\$30.87	\$31.70	\$32.54	\$33.38	\$33.90	\$34.35	\$34.88	\$35.40	\$36.05	\$36.69	\$37.23
Nutrition Svcs Aide I -PVH	Associate Nutrition Attendant	5H	\$25.13	\$25.52	\$26.27	\$27.03	\$27.82	\$28.56	\$29.32	\$30.07	\$30.49	\$30.98	\$31.43	\$31.88	\$32.47	\$33.05	\$33.57
	Associate Patient Services Specialist	6T	\$27.45	\$27.85	\$28.66	\$29.47	\$30.32	\$31.15	\$31.95	\$32.77	\$33.24	\$33.76	\$34.26	\$34.72	\$35.40	\$36.05	\$36.59
Tech-Pharmacy I - PVH	Associate Pharmacy Technician	8T	\$31.94	\$32.43	\$33.38	\$34.36	\$35.33	\$36.27	\$37.19	\$38.16	\$38.73	\$39.30	\$39.88	\$40.45	\$41.23	\$41.96	\$42.58
Tech-Radiology I - PVH	Associate Radiology Technologist	15T	\$54.72	\$55.54	\$57.18	\$58.80	\$60.43	\$62.09	\$63.71	\$65.33	\$66.31	\$67.32	\$68.30	\$69.28	\$70.59	\$71.87	\$72.97
Resp Care Practnr I -PVH	Associate Respiratory Care Practitioner	14	\$47.81	\$48.51	\$49.96	\$51.38	\$52.80	\$54.25	\$55.66	\$57.06	\$57.97	\$58.80	\$59.65	\$60.52	\$61.66	\$62.80	\$63.75
Tech-Sterile Processing I PVH	Associate Sterile Processing Technician	7T	\$29.61	\$30.07	\$30.96	\$31.83	\$32.72	\$33.61	\$34.52	\$35.39	\$35.92	\$36.40	\$36.97	\$37.50	\$38.19	\$38.89	\$39.46
Tech-Surgical I - PVH	Associate Surgical Technician	11T	\$40.20	\$40.85	\$42.03	\$43.24	\$44.41	\$45.62	\$46.82	\$48.04	\$48.77	\$49.48	\$50.19	\$50.89	\$51.88	\$52.82	\$53.62
CNA/Care Partner II -PVH	Certified Nursing Assistant	7H	\$29.08	\$29.50	\$30.36	\$31.23	\$32.12	\$32.97	\$33.86	\$34.72	\$35.23	\$35.71	\$36.27	\$36.79	\$37.48	\$38.14	\$38.71
Cook / Caterer - PVH	Cook	7H	\$29.08	\$29.50	\$30.36	\$31.23	\$32.12	\$32.97	\$33.86	\$34.72	\$35.23	\$35.71	\$36.27	\$36.79	\$37.48	\$38.14	\$38.71
NEW	CT Technologist	18	\$65.00	\$66.00	\$67.94	\$69.86	\$71.81	\$73.72	\$75.68	\$77.65	\$78.80	\$79.96	\$81.10	\$82.30	\$83.85	\$85.37	\$86.66
Tech-Central Supply PVH	Distribution Technician	6T	\$27.45	\$27.85	\$28.66	\$29.47	\$30.32	\$31.15	\$31.95	\$32.77	\$33.24	\$33.76	\$34.26	\$34.72	\$35.40	\$36.05	\$36.59
Tech-Echo PVH	Echocardiograph Technologist	16T	\$59.09	\$59.99	\$61.73	\$63.51	\$65.27	\$67.03	\$68.81	\$70.58	\$71.60	\$72.69	\$73.74	\$74.81	\$76.19	\$77.61	\$78.80
Tech-Emergency Dept -PVH	Emergency Department Technician	10	\$35.13	\$35.67	\$36.73	\$37.78	\$38.83	\$39.88	\$40.92	\$41.98	\$42.59	\$43.23	\$43.86	\$44.50	\$45.34	\$46.16	\$46.83
Tech-GI/CNA - PVH	Endoscopic Technician	9H	\$33.79	\$34.32	\$35.34	\$36.34	\$37.33	\$38.36	\$39.37	\$40.33	\$40.97	\$41.58	\$42.19	\$42.77	\$43.57	\$44.39	\$45.05
Clerk-Health Info II -PVH	Health Information Management Representative	6H	\$26.90	\$27.30	\$28.09	\$28.91	\$29.73	\$30.54	\$31.35	\$32.15	\$32.60	\$33.14	\$33.60	\$34.06	\$34.73	\$35.37	\$35.89

Título del Sindicato	Título de Oracle	Nombre del Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Inventory Database Controller PVH	Inventory Control Specialist	10	\$35.13	\$35.67	\$36.73	\$37.78	\$38.83	\$39.88	\$40.92	\$41.98	\$42.59	\$43.23	\$43.86	\$44.50	\$45.34	\$46.16	\$46.83
Clinical Lab Asst II-CPT -PVH	Laboratory Assistant	8	\$30.14	\$30.57	\$31.49	\$32.43	\$33.32	\$34.22	\$35.09	\$36.01	\$36.53	\$37.07	\$37.64	\$38.15	\$38.89	\$39.61	\$40.18
Rep-Laboratory Patient Svc PVH	Laboratory Assistant	8	\$30.14	\$30.57	\$31.49	\$32.43	\$33.32	\$34.22	\$35.09	\$36.01	\$36.53	\$37.07	\$37.64	\$38.15	\$38.89	\$39.61	\$40.18
Lead-Cook -PVH	Lead Cook	8H	\$31.34	\$31.81	\$32.76	\$33.71	\$34.65	\$35.59	\$36.49	\$37.45	\$38.00	\$38.56	\$39.14	\$39.69	\$40.46	\$41.15	\$41.78
Lead-CT Tech PVH	Lead CT Technologist	18H	\$67.62	\$68.60	\$70.65	\$72.64	\$74.70	\$76.66	\$78.72	\$80.73	\$81.94	\$83.15	\$84.37	\$85.58	\$87.21	\$88.80	\$90.15
Lead-Environmntl Svcs Rep -PVH	Lead Environmental Services Technician	7T	\$29.61	\$30.07	\$30.96	\$31.83	\$32.72	\$33.61	\$34.52	\$35.39	\$35.92	\$36.40	\$36.97	\$37.50	\$38.19	\$38.89	\$39.46
Lead-Nutrition Svcs Aide PVH	Lead Food Service Attendant	8H	\$31.34	\$31.81	\$32.76	\$33.71	\$34.65	\$35.59	\$36.49	\$37.45	\$38.00	\$38.56	\$39.14	\$39.69	\$40.46	\$41.15	\$41.78
Lead-Secretary PVH	Lead Secretary	8	\$30.14	\$30.57	\$31.49	\$32.43	\$33.32	\$34.22	\$35.09	\$36.01	\$36.53	\$37.07	\$37.64	\$38.15	\$38.89	\$39.61	\$40.18
NEW	Mammography Technologist	18	\$65.00	\$66.00	\$67.94	\$69.86	\$71.81	\$73.72	\$75.68	\$77.65	\$78.80	\$79.96	\$81.10	\$82.30	\$83.85	\$85.37	\$86.66
Tech-MRI -PVH	MRI Technologist	18H	\$67.62	\$68.60	\$70.65	\$72.64	\$74.70	\$76.66	\$78.72	\$80.73	\$81.94	\$83.15	\$84.37	\$85.58	\$87.21	\$88.80	\$90.15
NEW	Non-Certified Surgical Technician	12	\$41.01	\$41.66	\$42.90	\$44.11	\$45.32	\$46.55	\$47.76	\$49.01	\$49.74	\$50.48	\$51.21	\$51.93	\$52.92	\$53.90	\$54.71
Tech-Nuclear Medicine -PVH	Nuclear Medicine Technologist	18H	\$67.62	\$68.60	\$70.65	\$72.64	\$74.70	\$76.66	\$78.72	\$80.73	\$81.94	\$83.15	\$84.37	\$85.58	\$87.21	\$88.80	\$90.15
Diet Aide - PVH	Nutrition Attendant	6H	\$26.90	\$27.30	\$28.09	\$28.91	\$29.73	\$30.54	\$31.35	\$32.15	\$32.60	\$33.14	\$33.60	\$34.06	\$34.73	\$35.37	\$35.89
Scheduler -PVH	Patient Scheduler	7	\$27.94	\$28.35	\$29.20	\$30.03	\$30.87	\$31.70	\$32.54	\$33.38	\$33.90	\$34.35	\$34.88	\$35.40	\$36.05	\$36.69	\$37.23
Spec. Patient Access-Sr. PVH	Patient Services Specialist	8	\$30.14	\$30.57	\$31.49	\$32.43	\$33.32	\$34.22	\$35.09	\$36.01	\$36.53	\$37.07	\$37.64	\$38.15	\$38.89	\$39.61	\$40.18
PBX Operator - PVH	PBX Operator	6	\$26.03	\$26.42	\$27.18	\$27.94	\$28.73	\$29.50	\$30.29	\$31.03	\$31.49	\$31.99	\$32.45	\$32.90	\$33.54	\$34.13	\$34.66
Phys Therapy Asst II -PVH	Physical Therapy Assistant	11T	\$40.20	\$40.85	\$42.03	\$43.24	\$44.41	\$45.62	\$46.82	\$48.04	\$48.77	\$49.48	\$50.19	\$50.89	\$51.88	\$52.82	\$53.62
	Procedural Scheduler	9H	\$33.79	\$34.32	\$35.34	\$36.34	\$37.33	\$38.36	\$39.37	\$40.33	\$40.97	\$41.58	\$42.19	\$42.77	\$43.57	\$44.39	\$45.05
Tech-Radiology II -PVH	Radiology Technologist	16T	\$59.09	\$59.99	\$61.73	\$63.51	\$65.27	\$67.03	\$68.81	\$70.58	\$71.60	\$72.69	\$73.74	\$74.81	\$76.19	\$77.61	\$78.80
Resp Care Practnr II -PVH	Respiratory Care Practitioner	15T	\$54.72	\$55.54	\$57.18	\$58.80	\$60.43	\$62.09	\$63.71	\$65.33	\$66.31	\$67.32	\$68.30	\$69.28	\$70.59	\$71.87	\$72.97
CNA/Care Partner III -PVH	Senior Certified Nursing Assistant	8H	\$31.34	\$31.81	\$32.76	\$33.71	\$34.65	\$35.59	\$36.49	\$37.45	\$38.00	\$38.56	\$39.14	\$39.69	\$40.46	\$41.15	\$41.78
	Senior Diagnostic Imaging Assistant	8H	\$31.34	\$31.81	\$32.76	\$33.71	\$34.65	\$35.59	\$36.49	\$37.45	\$38.00	\$38.56	\$39.14	\$39.69	\$40.46	\$41.15	\$41.78
NEW	Senior Environmental Services Technician	7H	\$29.08	\$29.50	\$30.36	\$31.23	\$32.12	\$32.97	\$33.86	\$34.72	\$35.23	\$35.71	\$36.27	\$36.79	\$37.48	\$38.14	\$38.71

Título del Sindicato	Título de Oracle	Nombre del Grado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21	26 - Top
Tech-Radiology III -PVH	Senior Radiology Technologist	18	\$65.00	\$66.00	\$67.94	\$69.86	\$71.81	\$73.72	\$75.68	\$77.65	\$78.80	\$79.96	\$81.10	\$82.30	\$83.85	\$85.37	\$86.66
Tech-Surgical III - PVH	Senior Surgical Technician	14H	\$49.73	\$50.47	\$51.94	\$53.45	\$54.90	\$56.42	\$57.90	\$59.34	\$60.29	\$61.16	\$62.01	\$62.95	\$64.11	\$65.31	\$66.28
Tech-Sterile Processing II PVH	Sterile Processing Technician	8T	\$31.94	\$32.43	\$33.38	\$34.36	\$35.33	\$36.27	\$37.19	\$38.16	\$38.73	\$39.30	\$39.88	\$40.45	\$41.23	\$41.96	\$42.58
Tech-Surgical II - PVH	Surgical Technician	12H	\$42.65	\$43.30	\$44.60	\$45.87	\$47.12	\$48.41	\$49.68	\$50.97	\$51.73	\$52.48	\$53.25	\$54.01	\$55.04	\$56.06	\$56.89
Tech-Telemetry - PVH	Telemetry Technician	8T	\$31.94	\$32.43	\$33.38	\$34.36	\$35.33	\$36.27	\$37.19	\$38.16	\$38.73	\$39.30	\$39.88	\$40.45	\$41.23	\$41.96	\$42.58
Tech-Ultrasound - PVH	Ultrasound Technologist	18	\$65.00	\$66.00	\$67.94	\$69.86	\$71.81	\$73.72	\$75.68	\$77.65	\$78.80	\$79.96	\$81.10	\$82.30	\$83.85	\$85.37	\$86.66
Specialist-Patient Access PVH	Senior Patient Services Specialist	9	\$32.51	\$32.99	\$33.96	\$34.94	\$35.87	\$36.88	\$37.85	\$38.81	\$39.39	\$39.97	\$40.57	\$41.13	\$41.89	\$42.70	\$43.35
Asst-Imaging II PVH		5T	\$25.63	\$26.02	\$26.76	\$27.52	\$28.30	\$29.06	\$29.84	\$30.62	\$31.06	\$31.56	\$32.01	\$32.46	\$33.04	\$33.66	\$34.17
Clerk-Receiving Distribtn -PVH		6	\$26.03	\$26.42	\$27.18	\$27.94	\$28.73	\$29.50	\$30.29	\$31.03	\$31.49	\$31.99	\$32.45	\$32.90	\$33.54	\$34.13	\$34.66
Clinical Lab Asst I- CPT -PVH		6T	\$27.45	\$27.85	\$28.66	\$29.47	\$30.32	\$31.15	\$31.95	\$32.77	\$33.24	\$33.76	\$34.26	\$34.72	\$35.40	\$36.05	\$36.59
CNA/Care Partner I -PVH		5	\$24.40	\$24.76	\$25.52	\$26.21	\$26.96	\$27.68	\$28.43	\$29.14	\$29.59	\$30.05	\$30.48	\$30.91	\$31.47	\$32.06	\$32.55
Coord-Diet PVH		7	\$27.94	\$28.35	\$29.20	\$30.03	\$30.87	\$31.70	\$32.54	\$33.38	\$33.90	\$34.35	\$34.88	\$35.40	\$36.05	\$36.69	\$37.23
Financial Counselor -PVH		7T	\$29.61	\$30.07	\$30.96	\$31.83	\$32.72	\$33.61	\$34.52	\$35.39	\$35.92	\$36.40	\$36.97	\$37.50	\$38.19	\$38.89	\$39.46
Inventory Controller/Buyr - PVH		9	\$32.51	\$32.99	\$33.96	\$34.94	\$35.87	\$36.88	\$37.85	\$38.81	\$39.39	\$39.97	\$40.57	\$41.13	\$41.89	\$42.70	\$43.35
Lead Scheduler - PVH		8	\$30.14	\$30.57	\$31.49	\$32.43	\$33.32	\$34.22	\$35.09	\$36.01	\$36.53	\$37.07	\$37.64	\$38.15	\$38.89	\$39.61	\$40.18
Lead-Rehabilitation Tech -PVH		16	\$55.73	\$56.58	\$58.22	\$59.92	\$61.56	\$63.24	\$64.90	\$66.56	\$67.58	\$68.56	\$69.57	\$70.58	\$71.88	\$73.22	\$74.34
Material Handler - PVH		5	\$24.40	\$24.76	\$25.52	\$26.21	\$26.96	\$27.68	\$28.43	\$29.14	\$29.59	\$30.05	\$30.48	\$30.91	\$31.47	\$32.06	\$32.55
PTA/Rehab Coordinator		10	\$35.13	\$35.67	\$36.73	\$37.78	\$38.83	\$39.88	\$40.92	\$41.98	\$42.59	\$43.23	\$43.86	\$44.50	\$45.34	\$46.16	\$46.83
Registrar-Patient Access -PVH		6	\$26.03	\$26.42	\$27.18	\$27.94	\$28.73	\$29.50	\$30.29	\$31.03	\$31.49	\$31.99	\$32.45	\$32.90	\$33.54	\$34.13	\$34.66
Tech-GI PVH		8	\$30.14	\$30.57	\$31.49	\$32.43	\$33.32	\$34.22	\$35.09	\$36.01	\$36.53	\$37.07	\$37.64	\$38.15	\$38.89	\$39.61	\$40.18
Tech-OB PVH		8T	\$31.94	\$32.43	\$33.38	\$34.36	\$35.33	\$36.27	\$37.19	\$38.16	\$38.73	\$39.30	\$39.88	\$40.45	\$41.23	\$41.96	\$42.58
Tech-Pharmacy II- PVH		9H	\$33.79	\$34.32	\$35.34	\$36.34	\$37.33	\$38.36	\$39.37	\$40.33	\$40.97	\$41.58	\$42.19	\$42.77	\$43.57	\$44.39	\$45.05
Tech-SurgSvcs Supply OR-PVH		9H	\$33.79	\$34.32	\$35.34	\$36.34	\$37.33	\$38.36	\$39.37	\$40.33	\$40.97	\$41.58	\$42.19	\$42.77	\$43.57	\$44.39	\$45.05
Tech-SurgSvcs Supply/Scheduler- PVH		6T	\$27.45	\$27.85	\$28.66	\$29.47	\$30.32	\$31.15	\$31.95	\$32.77	\$33.24	\$33.76	\$34.26	\$34.72	\$35.40	\$36.05	\$36.59