



**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

Queen of the Valley Medical Center

13 de junio de 2025 – 4 de abril de 2028

TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO 1 – ACUERDO	1
ARTÍCULO 2 – RECONOCIMIENTO	1
ARTÍCULO 3 – DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN.....	1
ARTÍCULO 4 – TRABAJOS NUEVOS O ACTUALIZADOS	2
ARTÍCULO 5 – REPRESENTANTES SINDICALES QUE NO SON EMPLEADOS.....	2
ARTÍCULO 6 – DELEGADOS SINDICALES	3
ARTÍCULO 7 – MEMBRESÍA EN EL SINDICATO Y CUOTAS DE COPE	5
ARTÍCULO 8 – ACTUALIZACIONES DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN	6
ARTÍCULO 9 – CATEGORÍAS DE EMPLEADOS.....	6
ARTÍCULO 10 – ORIENTACIÓN DE NUEVOS EMPLEADOS	7
ARTÍCULO 11 – PERÍODO DE PRUEBA.....	7
ARTÍCULO 12 – COMPENSACIÓN.....	8
ARTÍCULO 13 – HORARIOS	13
ARTÍCULO 14 – HORAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA	16
ARTÍCULO 15 – ASIGNACIÓN DE HORAS DE TRABAJO ADICIONALES	19
ARTÍCULO 16 – FLOATING (REASIGNACIÓN).....	20
ARTÍCULO 17 – SEÑORÍA	20
ARTÍCULO 18 – VACANTES	21
ARTÍCULO 19 – HRTO (CALL-OFF/FLEXING/CANCELACIÓN).....	23
ARTÍCULO 20 – LAYOFF (CESES TEMPORALES).....	25
ARTÍCULO 21 – BENEFICIOS DE SALUD Y BIENESTAR.....	27
ARTÍCULO 22 – TIEMPO LIBRE PAGADO (PTO)	27
ARTÍCULO 23 – JUBILACIÓN.....	29
ARTÍCULO 24 – PERMISOS DE AUSENCIA	30
ARTÍCULO 25 – PERMISOS POR SERVICIO DE JURADO Y TESTIGO.....	32
ARTÍCULO 26 – CONTINUACIÓN DE EDUCACIÓN PARA EMPLEADOS CON LICENCIAS/CERTIFICADOS.....	33
ARTÍCULO 27 – TABLÓN DE ANUNCIOS	34
ARTÍCULO 28 – LA SUBCONTRATACIÓN.....	34
ARTÍCULO 29 – DISCIPLINA Y DESPIDO	35
ARTÍCULO 30 – ARCHIVOS DE PERSONAL DE LOS EMPLEADOS	36

ARTÍCULO 31 – QUEJAS Y ARBITRAJE	37
ARTÍCULO 32 – NO DISCRIMINACIÓN	39
ARTÍCULO 33 – SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	40
ARTÍCULO 34 – EXÁMENES MÉDICOS.....	40
ARTÍCULO 35 – COMITÉ DE TRABAJADORES Y GERENCIA	40
ARTÍCULO 36 – DOTACIÓN DE TRABAJADORES CLÁUSULA RESTRICTIVA.....	41
ARTÍCULO 37 –CLÁUSULA RESTRICTIVA	42
ARTÍCULO 38 – VENTA O TRANSFERENCIA DEL HOSPITAL	42
ARTÍCULO 39 – HUELGAS Y CIERRES PATRONALES	42
ARTÍCULO 40 – DURACIÓN DEL ACUERDO	43
APPENDIX A – WAGE SCALES	46
REDUCCIÓN DE LA CONTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEADOS A LAS PRIMAS	
MÉDICAS (PLAN EPO).....	52

ARTÍCULO 1 – ACUERDO

Este Acuerdo se celebra por y entre Queen of the Valley Medical Center, Napa, California, de aquí en denominado el “Hospital”, y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud, en lo sucesivo denominado colectivamente como “Sindicato”.

ARTÍCULO 2 – RECONOCIMIENTO

- 2.1 De conformidad con la certificación de la Junta Nacional de Relaciones Laborales en el Expediente No. 20-RC-185503, el Hospital reconoce al Sindicato como representante exclusivo en la negociación colectiva de todos los Empleados de servicio y técnicos empleados por el Hospital en sus instalaciones ubicadas en 1000 Trancas, 980 Trancas, 3448 Villa Lane y 3421 Villa Lane en las clasificaciones de trabajo establecidas en el Apéndice A (escala salarial), y además incluye trabajadores de salud comunitarios, educadores y coordinadores de programas/servicios comunitarios, coordinadores de personal y coordinadores principales de personal.
- 2.2 De conformidad con la Ley Federal del Trabajo y según lo establecido en la Junta Nacional de Relaciones Laborales en el Caso No. 20-RC-185503, quedan excluidos de la cobertura en virtud de este Acuerdo todos los demás Empleados, incluidos los coordinadores de la cadena de suministro, codificadores, codificadores principales, instructores de acondicionamiento físico, HIM analistas de calidad, analistas principales de programas/servicios comunitarios, representantes de cuentas de pacientes, coordinadores de puntos de atención, coordinadores de seguridad, empleados de inventario sénior, coordinadores de transcripción, transcriptores, médicos, enfermeras registradas, profesionales, empleados de mantenimiento calificados, empleados administrativos de oficinas comerciales, guardias, empleados representados por cualquier otro contrato colectivo de trabajo reconocido por el Hospital, aquellas clasificaciones y/o puestos que no fueron incluidos en el Caso NLRB No. 20-RC-185503 y Supervisores según se definen en la Ley.
- 2.3 En caso de que el Hospital añada, elimine o cambie títulos de trabajos, se informará al Sindicato.

ARTÍCULO 3 – DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

El Hospital conservará y tendrá el derecho exclusivo de ejercer las funciones habituales de administración, incluido, entre otros, el derecho a administrar y controlar las instalaciones y el equipo; el derecho a seleccionar, contratar, promover, suspender, despedir, asignar, supervisar y disciplinar a los empleados; determinar y cambiar las horas de entrada, salida y turnos; transferir empleados dentro de los departamentos y a otros departamentos y otras clasificaciones; determinar y modificar el tamaño, la composición y la calificación de la fuerza laboral; establecer, cambiar y abolir sus políticas, prácticas, normas y reglamentos y adoptar nuevas políticas, normas y reglamentos; determinar y modificar descripciones de puestos, clasificaciones

de puestos y evaluaciones de puestos; determinar o cambiar los métodos y medios por los cuales se llevarán a cabo sus operaciones, incluido el derecho a subcontratar; asignar funciones a los empleados de acuerdo con las necesidades y requerimientos determinados por el Hospital; y llevar a cabo todas las funciones de administración, ya sea que las ejerza o no el Hospital antes de la ejecución de este Acuerdo, sujeto únicamente a las disposiciones expresamente especificadas en este Acuerdo. En el ejercicio de sus derechos de gestión, el Hospital no actuará de forma discriminatoria, irrazonable o desleal.

ARTÍCULO 4 – TRABAJOS NUEVOS O ACTUALIZADOS

- 4.1 El Hospital mantendrá descripciones de trabajo para todos los títulos de trabajo cubiertos por este Acuerdo. Previa solicitud al Director de Recursos Humanos, o su designado, el Hospital proporcionará al Sindicato las descripciones de trabajo existentes para todos los empleados cubiertos dentro de los veintiún (21) días calendario posteriores a dicha solicitud.
- 4.2 Cuando el Hospital establezca una nueva clasificación laboral debidamente incluida en la unidad de negociación cubierta por este Acuerdo, el Hospital deberá notificar al Sindicato antes de la implementación del nuevo trabajo. Las partes se reunirán y consultarán dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la notificación al Sindicato sobre la nueva posición.
- 4.3 Si el Hospital modifica las calificaciones o requisitos (incluidos requisitos educativos adicionales) de un trabajo cubierto por este Acuerdo, dichas descripciones de trabajo modificadas se enviarán al Sindicato antes de que se implementen. Dentro de los siete (7) días hábiles, el Sindicato podrá solicitar que las partes se reúnan y consulten sobre dichas modificaciones.

ARTÍCULO 5 – REPRESENTANTES SINDICALES QUE NO SON EMPLEADOS

El Hospital permitirá que representantes del Sindicato debidamente autorizados visiten el Hospital para asegurarse de si se está siguiendo o no el Acuerdo y para ayudar a resolver cualquier queja. Dichas visitas estarán sujetas a las siguientes condiciones:

- 5.1 La notificación de cada visita se hará por correo electrónico al líder de Recursos Humanos, o su designado, con al menos veinticuatro (24) horas de anticipación por correo electrónico. Al llegar al Hospital, el representante del Sindicato se registrará con la seguridad y portará cualquier insignia del Hospital que le provea seguridad mientras esté en la propiedad del Hospital.
- 5.2 Mientras permanezcan en la propiedad del Hospital, los representantes del Sindicato se comportarán de manera responsable y profesional y cumplirán con todas las políticas y reglas relevantes del Hospital.

- 5.3 Los representantes del Sindicato no interferirán con el cuidado del paciente, el trabajo de ningún empleado, o pondrán en peligro la privacidad del paciente.
- 5.4 Los representantes del Sindicato se reunirán con los empleados en las instalaciones del Hospital solo:
- a. durante el tiempo fuera del trabajo del empleado a menos que el Vicepresidente de Recursos Humanos o su designado acuerden lo contrario;
 - b. en áreas públicas del Hospital o en una sala de reunión designada por el Hospital para dicho uso. Cuando los representantes del Sindicato se reúnan con los empleados en áreas públicas del Hospital, no llamarán indebidamente la atención de pacientes y/o visitantes.
- 5.5 Como se establece en este documento, no más de un (1) representante del Sindicato puede realizar visitas al mismo tiempo, a menos que el Sindicato notifique específicamente con anticipación que un segundo representante acompañará al Representante. El Sindicato no utilizará innecesariamente dos (2) representantes para las visitas y se asegurará de que el uso de dos (2) representantes no eluda los otros requisitos de este Artículo. Todos los representantes del Sindicato llevarán una identificación del Sindicato.
- 5.6 Tras la solicitud al líder de Recursos Humanos, el Hospital proveerá al Sindicato con acceso razonable a salas de conferencia en las instalaciones del Hospital.

ARTÍCULO 6 – DELEGADOS SINDICALES

6.1 DELEGADOS SINDICALES

- a. Los delegados sindicales tendrán la autoridad para:
- i. Para investigar o asistir en investigaciones de quejas o y determinar si se está cumpliendo con el contrato.
 - ii. Para presentar y procesar quejas de acuerdo con el Artículo 31 – Quejas y Arbitraje.
 - iii. Para solicitar información del Hospital; y
 - iv. Para servir como representante del Sindicato en reuniones Weingarten
- 6.2 El Sindicato informará al Hospital por escrito con los nombres de los Delegados designados y el Hospital no reconocerá como Delegado a ninguna persona que no haya sido designada. Cuando lo soliciten, el Sindicato informará al Hospital por escrito con los nombres de los Delegados designados en un periodo de siete (7) días calendario.

6.3 TIEMPO LIBRE (HORAS FUERA DEL TRABAJO)

El Hospital permitirá que un Delegado sindical visite el Hospital en su tiempo libre para determinar si se cumple o no el Acuerdo y para ayudar en la investigación de quejas y reclamos. Dichas visitas estarán sujetas a las siguientes condiciones:

- a. Cuando se reúna con un empleado en las instalaciones del Hospital, el Delegado Sindical se reunirá con el empleado:
 - i. en horas fuera del trabajo del empleado a menos que el Director de Recursos Humanos o su designado hayan llegado a otro acuerdo;
 - ii. en un área privada (como una sala de descanso en la unidad); o
 - iii. en una sala de reuniones designada por el Hospital para tal uso.
- b. Un Delegado Sindical deberá portar su identificación del Hospital cuando llegue a las instalaciones del Hospital durante las horas fuera del trabajo como se indica aquí.

6.4 HORAS LABORALES

- a. Mientras este de servicio, un Delegado Sindical puede determinar si se está siguiendo o no el Acuerdo y puede ayudar a investigar quejas y reclamos, sujeto a las siguientes condiciones. Un delegado Sindical tendrá la oportunidad de realizar sus tareas solo durante las horas de comida, descansos, o una (1) hora antes o después del turno del Delegado Sindical. Un empleado tendrá la oportunidad de reunirse con un Delegado Sindical en sus períodos de comida, descansos o una (1) hora antes o después de su turno. En el desempeño de sus responsabilidades, el Delegado Sindical no permitirá que dichas responsabilidades interfieran con su propio trabajo.
- b. Si la gerencia llama a un Empleado que funge como Delegado Sindical para que ayude con un asunto que surja durante las horas de trabajo de un Delegado Sindical, el tiempo fuera del trabajo se considerará y será compensado por el Hospital como tiempo trabajado.
- c. Los Delegados Sindicales recibirán paga por asistir a reuniones investigativas, de quejas y disciplinarias cuando estas actividades se realicen en una hora en que el Delegado Sindical este trabajando.

- 6.5 Los Delegados Sindicales no interferirán de ninguna manera con la atención o la privacidad del paciente, no indicarán a ningún Empleado cómo realizar o no su trabajo, no revocarán la orden de ningún supervisor y no interferirán con ningún otro Empleado o las operaciones normales del Hospital o cualquier otro empleado.

ARTÍCULO 7 – MEMBRESÍA EN EL SINDICATO Y CUOTAS DE COPE

7.1 REQUISITOS DE MEMBRESÍA EN EL SINDICATO

- a. Durante la vigencia de este Acuerdo, a los Empleados del Hospital que estén sujetos a este Acuerdo se les exigirá como condición de empleo que mantengan su membresía en el Sindicato en regla, sujeto a la ley federal alternativa. El cumplimiento se requiere el día 31 después de ser contratados o el día 31 después de la fecha de este Acuerdo, lo que sea posterior.
- b. Los empleados que se nieguen y/o no cumplan con las disposiciones de la Subsección 7.1(a) de este Artículo deberán, dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la recepción de la notificación de incumplimiento del Sindicato al Empleado con copia al Hospital, ser despedidos mediante una solicitud por escrito del Sindicato al Hospital. El Sindicato indemnizará al Hospital y lo eximirá de cualquier reclamo, demanda, juicio y responsabilidad que surja de o debido a cualquier acción tomada por el Hospital con el fin de cumplir con las disposiciones anteriores.

7.2 DEDUCCIÓN DE CUOTAS DE LA MEMBRESÍA SINDICAL

- a. El Hospital cumplirá asignaciones por escrito de salarios para el Sindicato por el pago de cuotas de la membresía sindical cuando dichas asignaciones se presenten en la forma acordada por el Hospital y el Sindicato.
- b. El Hospital remitirá de inmediato las cuotas de membresía deducidas de conformidad con dichas asignaciones junto con una lista electrónica y si el Sindicato lo solicita en copia impresa que muestre la siguiente información para los miembros del Sindicato: su nombre, domicilio, número de teléfono principal, clasificación, estado laboral (ej., tiempo completo regular, medio tiempo regular, por día, de relevo, temporal) y fecha de contratación. Normalmente, la deducción se realizará en el primer período de pago de cada mes por las cuotas de membresía vigentes en ese momento. Sin embargo, el Sindicato y el Hospital pueden hacer otros arreglos por consentimiento mutuo.
- c. El Sindicato indemnizará al Hospital y lo eximirá de cualquier reclamo, demanda y responsabilidad que surja de o debido a cualquier acción tomada por el Hospital con el fin de cumplir con las disposiciones anteriores. El Sindicato no tendrá ningún reclamo monetario contra el Hospital por incumplimiento de esta Sección.

7.3 CUOTAS DE COPE

- a. El Hospital acuerda cumplir con la deducción de contribuciones autorizadas por sus empleados que son miembros del Sindicato en un formulario presentado por el Sindicato.
- b. El Sindicato eximirá al Hospital de cualquier reclamo que pueda presentar cualquier persona en virtud de las deducciones de COPE descritas en el presente, incluido el costo de la defensa contra dicho reclamo. El Sindicato no tendrá ningún reclamo monetario contra el Hospital por incumplimiento de este Artículo.

ARTÍCULO 8 – ACTUALIZACIONES DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

- 8.1 Cada año, el Hospital proveerá de manera electrónica al Sindicato una lista de la señoría de todos los trabajadores cubiertos por este acuerdo.
- 8.2 En, o alrededor del 15 de cada mes, el Hospital proveerá de manera electrónica al Sindicato una lista de todos los trabajadores cubiertos por este Acuerdo. Esta lista incluirá sus nombres, número de identificación del empleado, el número de teléfono principal, título de trabajo, su tasa de compensación, departamento, estatus laboral, y fecha inicial de contratación.

ARTÍCULO 9 – CATEGORÍAS DE EMPLEADOS

9.1 CATEGORÍAS

- a. Empleado de Tiempo Completo Regular – Un empleado que regularmente trabaje 60-80 horas en cada período de paga de 14 días (0.75 del trabajo de tiempo completo o más alto)
- b. Empleado de Medio Tiempo Regular - Un empleado que regularmente trabaje al menos cuarenta (40) pero menos de cincuenta y nueve (59) horas en cada período de paga de catorce días (0.5 del trabajo de tiempo completo o más alto)
- c. Empleados Por Día - Un empleado que provea personal adicional y satisfaga necesidades de guardia. Los empleados por día están sujetos a los siguientes requisitos de disponibilidad:
- i. Turnos por períodos de horario de seis semanas:

Duración del Turno	Número Total de Turnos por Fin de Semana (en Áreas que Requieran Apoyo en los Fines de Semana)	Número Total de Turnos por Semana (También se Puede Satisfacer con Disponibilidad Voluntaria Extra en el Fin de Semana)
12 horas	2	3
10 horas	3	3
8 horas	3	4

- ii. Días Festivos: Un (1) día festivo mayor y dos (2) días festivos menores por cada año calendario.
- iii. El departamento del Empleado de Por Día puede requerir que un Empleado ofrezca diferentes fechas de disponibilidad si ninguna de las fechas ofrecidas satisface las necesidades del departamento.

- iv. Empleados de Por Día pueden no estar disponibles durante tres (3) períodos de dos semanas por año, de los cuales no más de dos (2) períodos de dos semanas pueden ser entre el 1 de junio y el Día del Trabajo.
- v. Los Empleados de Por Día que hayan indicado disponibilidad y hayan sido colocados en el horario maestro tendrán el mismo grado de responsabilidad que los demás Empleados del Hospital. Las llamadas por enfermedad y los casos de ausencia darán lugar a los mismos tipos de medidas disciplinarias que los empleados regulares.
- vi. Un Empleado de por Día que no esté disponible de acuerdo con los estatutos de este párrafo pueden ser despedidos y dicho despido se considerará como causa justa. El único tema que puede determinar un árbitro es si el Empleado de Por Día estuvo en disposición de trabajar o no.

9.2 RECLASIFICACIÓN

El Sindicato puede solicitar un puesto de Tiempo Completo o Medio Tiempo Regular para un Empleado de Por Día que trabaje las mismas horas que un trabajador de Tiempo Completo o Medio Tiempo durante noventa (90) días o más, a menos que esas horas trabajadas se deban al reemplazo temporal de otro Empleado en un permiso de ausencia. Recursos Humanos y el Sindicato luego se reunirán para revisar la cantidad de horas, la duración y las razones por las que el Empleado de Por Día está trabajando horas adicionales. El Hospital no denegará injustificadamente la solicitud de reclasificación del Empleado. En ningún caso el Hospital reducirá las horas de un Empleado de Por Día solamente para evitar la aplicación de esta Sección.

ARTÍCULO 10 – ORIENTACIÓN DE NUEVOS EMPLEADOS

El Hospital proporcionará hasta treinta (30) minutos durante la parte pagada de la Orientación para Nuevos Trabajadores para que un (1) Delegado Sindical (o su designado) se dirija a los nuevos empleados que trabajarán en puestos de la unidad de negociación. La participación de los nuevos empleados será voluntaria. El Hospital proporcionará una lista completa de los empleados que vayan a estar presentes en la orientación de nuevos empleados. El Delegado Sindical coordinará su horario de trabajo con su Supervisor, pero en caso que la Orientación se produzca en horas laborales, el Delegado Sindical no perderá paga por participar. Si el Hospital cambia la hora designada para la orientación, el Hospital notificará al Sindicato con al menos siete (7) días naturales de anticipación. Cada tres meses, el Delegado Sindical o su designado proporcionará a su Supervisor y al líder de Recursos Humanos con una lista de los empleados que estarán realizando la orientación de nuevos empleados en ese trimestre.

ARTÍCULO 11 – PERÍODO DE PRUEBA

- 11.1 La duración del período de introducción para las nuevas contrataciones es de seis (6) meses. La duración del período introductorio para un nuevo empleado de por día es de doce (12) meses.

- 11.2 El Hospital puede extender el período de introducción por hasta noventa (90) días adicionales para poder evaluar mejor la disponibilidad del empleado para el puesto mediante una notificación por escrito al Sindicato y al empleado. Al final del cuarto mes del período introductorio, el Hospital deberá tener una conversación informal para proporcionar comentarios sobre el desempeño con respecto a la capacidad del empleado para el puesto.
- 11.3 El tiempo dedicado a un permiso de ausencia durante un período introductorio no contará para completar dicho período introductorio.
- 11.4 A su discreción, el Hospital puede disciplinar o despedir a cualquier empleado durante su período de prueba y dicha disciplina o despido no estará sujeto al Artículo 30 (Quejas & Arbitraje).

ARTÍCULO 12 – COMPENSACIÓN

12.1 SALARIOS

a. Bono de Aprecio

Efectivo a partir del tercer período de paga completo tras la ratificación, los empleados de un puesto dentro de la unidad de negociación al momento de la ratificación serán elegibles para recibir un bono único de aprecio de la manera siguiente:

- i. Empleados que reciben el ajuste de mercado: \$1,000 prorrateados según la FTE (de 0.9 a 1.0 FTE equivale a tiempo completo, y la modalidad per diem equivale a 0.2 FTE);
- ii. Empleados que no reciben el ajuste de mercado: \$2,000 prorrateados según la FTE (de 0.9 a 1.0 FTE equivale a tiempo completo, y la modalidad per diem equivale a 0.2 FTE)

- b. A partir del segundo período de paga completos después la ratificación, los empleados serán colocados en la nueva escala salarial presentada en el Apéndice A.
- c. A partir del primer período de paga después del 4 de abril de 2026, la nueva escala salarial en el Apéndice A aumentará en un tres por ciento (3.0%)
- d. A partir del primer período de paga después del 4 de abril de 2027, la nueva escala salarial en el Apéndice A aumentará en un tres por ciento (3.0%)

i. Años de Experiencia

La asignación al escalón correspondiente de la escala salarial pertinente se basará en los años de experiencia relevante del empleado. El Hospital determinará los años de experiencia en función de la experiencia relevante de tiempo completo (mismo trabajo/licencia/registro/certificación) en el Hospital de cuidados intensivos o en otro hospital en los Estados Unidos.

El Hospital, a su exclusivo criterio, determinará qué crédito parcial, si lo hay, se otorgará al trabajo a medio tiempo y/o al trabajo que no sea de cuidados intensivos.

ii. Aumentos Adicionales

Los salarios previstos en este Acuerdo son solo mínimos. Si el Hospital en cualquier momento desea aumentar las tasas de pago por encima y más allá de la escala de pago negociada en este Acuerdo, para un individuo, grupo de empleados, clasificaciones, o escalas salariales, el Hospital puede hacerlo con notificación previa al Sindicato. Si se le solicita, el Hospital se reunirá con el Sindicato para discutir cualquier problema de equidad o justicia que el Sindicato pueda plantear.

12.2 PAGA POR DÍA FERIADO

- a. Los siguientes días se reconocen para el propósito de paga de bonificación por días feriados trabajados.
 - i. Día de Año Nuevo (1 de enero)
 - ii. Día de Martin Luther King Jr.
 - iii. Día de los Presidentes
 - iv. Día de los Caídos
 - v. Día de la Independencia (4 de julio)
 - vi. Día del Trabajo
 - vii. Día de Dar Gracias
 - viii. Día de Navidad
- b. El bono se pagará a una y media (1.5) veces la tarifa por hora base de paga del empleado, incluidos los diferenciales aplicables, por todas las horas trabajadas en el día feriado.
- c. Las horas extras trabajadas en el feriado en sí se pagarán a la tarifa de horas extras requerida y el tiempo doble se pagará a la tarifa de horas dobles requerida. La bonificación por día feriado no se pagará por las horas trabajadas por las que también se paga una tarifa de tiempo extra/tiempo doble.
- d. Zona de Pago de Bono por Día Feriado
 - i. Para Turnos de 8-horas o 10-horas. El día feriado se define como el período de 24 horas, comenzando a las 11:00 p. m. la noche anterior al feriado y finalizando a las 10:59 p.m., en que ocurre el feriado. Por ejemplo, si el 4 de julio es domingo, se pagará bono por el trabajo realizado el sábado 3 de julio durante 1 hora (23:00 a 23:59) y por el trabajo restante realizado el domingo.

- ii. Para Turnos de 12-horas. El día feriado se define como el período de 24 horas, empezando a las 7:00 p.m. la noche anterior al feriado y finalizando a las 6:59 p.m. en que ocurre el feriado.

12.3 DE GUARDIA/EN ESPERA/LLAMADA DE RETORNO

a. De Guardia/En Espera

i. Definiciones

- (1) En Guardia. Lo utilizan los departamentos para períodos programados en los que se necesita cobertura de guardia (como cuando un departamento está cerrado).
- (2) En Espera. Lo utilizan los departamentos cuando surge la necesidad de adaptarse al volumen o para garantizar que haya disponible una cobertura de personal adecuada en un turno programado. En estas circunstancias, los empleados pueden quedar en espera durante un período de tiempo específico y deben estar disponibles para presentarse al servicio según sea necesario. Se informará a los empleados en el momento en que estén en espera si se trata de una situación emergente, urgente o de otro tipo. Los empleados pueden ponerse en espera antes del comienzo de su turno programado o pueden enviarse a casa temprano para estar en espera.

ii. Paga

(1) Paga De Guardia y En Espera

- (a) Un empleado asignado a guardia debe recibir un pago de guardia de acuerdo con la ley estatal y federal, pero no menos del 30% de la tarifa por hora base del empleado. El tiempo de espera de emergencia y de guardia en un feriado (como se define anteriormente) se pagará de acuerdo con la ley estatal y federal, pero no menos del 50% de la tarifa por hora base del empleado.
- (b) Los diferenciales de turno no aplican en situaciones de guardia y en espera.
- (c) Los empleados de por día serán elegibles para el diferencial de por día.

(2) Paga por Llamada de Retorno

- (a) La paga por llamada de retorno entra en vigor cuando se requiere que un empleado de guardia se presente en el Centro Médico cuando esté de guardia. Las horas de retorno de llamada se pagarán a tiempo y medio (1.5%) de la tarifa de pago regular del empleado, más el diferencial de turno aplicable. Las horas extras/el doble de tiempo, si corresponde, se pagarán según lo exija la ley.

- (b) Cuando se llama a un empleado al Centro Médico mientras está de guardia, pero no se le pone a trabajar ni se le proporciona menos de dos (2) horas de trabajo, se pagará un mínimo de dos (2) horas de paga a tiempo y medio de la tasa de pago regular del empleado.

(3) Paga por Reportarse a Trabajar al Estar En Espera

- (a) Cuando un empleado se presente a trabajar en el Centro Médico después de estar en espera, se le pagará su tarifa base de pago, más los diferenciales aplicables, por el tiempo real trabajado.
- (b) Se deberá pagar la paga por reportarse a trabajar si al Empleado se le proporciona menos de la mitad de su turno regular de trabajo.

(4) Comienzo/Final de Paga Especial

- (a) Los tiempos de guardia y en espera terminan cuando el empleado se haya registrado para una llamada de retorno o se ha presentado a trabajar.
- (b) Si un empleado recibe un aviso de llamada de retorno mientras está en proceso de abandonar el Centro Médico después de haber completado una situación de llamada de retorno, él/ella regresará como parte del período de retorno de llamada original.

(5) Relación con el Tiempo Extra

Las horas de guardia y de espera no se consideran horas trabajadas para los efectos de las horas extra. Además, el Centro Médico acreditará el pago de la prima por retorno de llamadas contra las horas extras adeudadas. No hay pirámide de pago de bono de retorno de llamada y horas extras o tiempo doble.

- (6) En caso de que las obligaciones de guardia o de espera no se cumplan voluntariamente, serán asignadas por la gerencia del departamento de manera justa y equitativa.

12.4 DIFERENCIAL DE TURNO

- a. El diferencial de turno aplicable para cada clasificación se enumera en la Escala de Salarios (Apéndice A).
- b. Los tres turnos para propósitos de calcular Diferenciales de Turno son:
 - i. Turno de Día- son las horas entre 07:00 y 15:00 que se pagan a la tasa de turno de día.
 - ii. PM Turno (de la Tarde) – son las horas entre 15:00 y 23:00 que se pagan a la tasa del turno de la tarde.

- iii. NOC Turno de (Noche) – son las horas entre 23:00 y 07:00 que se pagan a la tasa de turno de noche.
- c. Para calificar para el pago del diferencial de turno, un empleado debe trabajar (a) todas las horas dentro del turno definido o (b) cuatro (4) horas continuas en el turno mejor pagado. Cuando se trabajen cuatro o más horas continuas en un turno mejor pagado, entonces las horas trabajadas en ese turno se pagarán a la tasa diferencial.
- d. Si un empleado está programado para trabajar un turno completo durante el turno PM o NOC definido y luego es enviado a casa a pedido del Hospital antes de completar el turno completo, se pagará el diferencial de turno correspondiente por las horas trabajadas.
- e. Todo el tiempo no productivo (en servicios, reuniones, etc.) se pagará a la tarifa del turno de casa, excepto la Orientación, que se pagará de acuerdo con el turno realmente trabajado.
- f. Si un empleado que está programado para trabajar regularmente en el turno PM o NOC asiste a un seminario a pedido de Queen of the Valley Medical Center, el diferencial de turno se seguirá pagando hasta por tres (3) días. Si el seminario o sesión educativa dura más de tres (3) días, el diferencial de turno cesará después de tres (3) días.

12.5 DIFERENCIAL POR FIN DE SEMANA

Los empleados que trabajen en un turno de fin de semana percibirán un complemento por fin de semana de 1,00 \$ por hora. Se define el fin de semana como dos (2) días laborables: sábado y domingo para los turnos diurno y vespertino, y viernes y sábado para el turno nocturno.

12.6 DIFERENCIAL DE EMPLEADO DE RELEVO

El diferencial para trabajadores de por día se enumera en cada clasificación de trabajo en la escala salarial.

12.7 UNIFORMES

Cuando el Hospital requiera que un Empleado use un uniforme como condición de empleo, dicho uniforme será proporcionado por el Hospital. (El término “uniforme” en este documento significa prendas de diseño y/o colores distintivos (es decir, no blancos).)

El Empleado será responsable de lavar el uniforme.

12.8 PAGA DE REPORTE

A los empleados que se presenten a trabajar, pero no se les ponga a trabajar o se les proporcione menos de la mitad ($\frac{1}{2}$) de su jornada habitual o programada se les pagará la mitad de un día de trabajo hasta un máximo de cuatro (4) horas de pago.

12.9 PAGA A LÍDER DE RELEVO

A un Empleado asignado para actuar como Líder de Relevó se le pagará según la tarifa de pago escalonada de la escala de Líder basada en los años de servicio del Empleado. Por ejemplo: a un empleado en el escalón de cinco años de la escala salarial que releva a un líder se le pagará en el escalón de cinco años del líder.

12.10 ERRORES EN LOS CHEQUES DE PAGA

Los errores de cheques de paga por parte del Hospital que resulten en pagos insuficientes de más de ocho horas de paga a los Empleados se corregirán y se emitirá un nuevo cheque por la paga insuficiente tan pronto como sea posible

12.11 DIFERENCIAL DE PAGA PARA INTÉRPRETE MÉDICO

- a. Cuando el Hospital determina que existe la necesidad de que los servicios de interpretación médica sean proporcionados por personal calificado fuera del departamento de Intérpretes Médicos, a dichos Empleados se les pagará un diferencial de un dólar y veinticinco centavos (\$1.25) por hora por prestar estos servicios, dentro del alcance de su trabajo.
- b. Para ser elegible:
 - i. La Administración debe determinar que el puesto en cuestión es elegible.
 - ii. El Empleado en el puesto identificado deberá obtener una certificación de interpretación médica inicial de conformidad con los requisitos establecidos por el Hospital. Los empleados deberán completar las competencias anuales y volver a certificarse cada dos (2) años.
 - iii. Los empleados identificados deberán, mensualmente, realizar un seguimiento del uso de las habilidades de interpretación médica en el curso de la realización de su trabajo. El Hospital se reserva el derecho de limitar el número de participantes en el programa y/o eliminar o modificar la participación según las necesidades operativas.

ARTÍCULO 13 – HORARIOS

13.1 GENERAL

Cada departamento deberá mantener sus prácticas de horario (tanto para los horarios de trabajo como para el tiempo libre programado) vigentes a partir de la ratificación de este Acuerdo, excepto según lo dispuesto a continuación o lo acordado de otro modo por escrito entre el Hospital y el Sindicato.

13.2 HORARIOS DE TRABAJO

El horario de días de trabajo está sujeto a los siguientes requisitos:

- a. Las preferencias de horario se solicitarán al menos veintiocho (28) días antes del inicio del horario, y el horario final se publicará con al menos catorce (14) días de anticipación.
- b. Los horarios de los departamentos se pondrán a disposición de todos los Empleados de un departamento, utilizando cualquiera de los siguientes métodos: software de horarios que sea accesible para los Empleados; envío por correo electrónico del horario a los Empleados; publicación física del horario en el departamento; o una carpeta de horarios accesible para todos los Empleados.
- c. La señoría de los empleados se utilizará para todo el horario, siempre que se puedan programar empleados con las competencias adecuadas.
- d. El Hospital otorgará al menos cada otro fin de semana libre a todos los empleados de tiempo completo y de medio tiempo, excepto para los puestos de fin de semana o cuando un Empleado se ofrezca como voluntario para trabajar más fines de semana. Un fin de semana se define como dos (2) días de trabajo consecutivos, que son sábado y domingo para los turnos diurno y vespertino y viernes y sábado para el turno nocturno. Los empleados pueden elegir como alternativa los horarios de domingo a jueves y de martes a sábado.
- e. Intercambios de Horarios de los Empleados
Los Empleados en el mismo departamento y clasificación pueden intercambiar días de trabajo programados siempre y cuando:
 - i. Las competencias de los Empleados que realizan dicho intercambio son relativamente iguales.
 - ii. No resulte en pago de horas extras o bono; y
 - iii. El gerente o supervisor apropiado apruebe el cambio por anticipado, ya sea por escrito o de manera electrónica.
- f. Turno Base
Los empleados de tiempo completo y de medio tiempo serán asignados a un turno base. Este será el turno en el que están contratados o, para aquellos que no tienen un turno en el hogar, el turno en el que trabajan la mayoría de las horas en los seis meses anteriores a la ratificación (es decir, PM, o NOC o la designación adecuada en el caso de empleados de 10 y 12 horas). En el caso de los empleados que fueron contratados como variables, si dicho turno domiciliario asignado en función de la asignación de los seis (6) meses anteriores no satisface las necesidades operativas, el Hospital puede asignar dichos turnos domiciliarios, en función de las preferencias recibidas por señoría del departamento. En aquellas ocasiones en que el empleador necesite asignar temporalmente a un empleado a un turno fuera de su horario de origen, dicha asignación ocurrirá solo después de que se hayan explorado todas las demás opciones, y luego en orden inverso de señoría.

- g. Esta Sección (12.2) no se aplica a las obligaciones de guardia; en cambio, se seguirá la práctica en el momento de la ratificación, excepto por mutuo acuerdo.
- h. No se exigirá a ningún empleado trabajar tanto en Navidad como en Acción de Gracias en el mismo año. Cuando un empleado trabaje en Navidad o en Acción de Gracias, no se le podrá exigir que trabaje en esa misma festividad al año siguiente.

13.3 PTO Y HORARIOS DE VACACIONES

- a. No hay un requisito para otorgar PTO (Tiempo Libre Pagado) después que se publica el horario.
- b. El proceso de selección comienza con el empleado de mayor antigüedad de cada lista y continúa sucesivamente con las demás personas de la misma. Cada persona dispone de setenta y dos (72) horas para realizar su elección, anotar las fechas en el calendario y presentar una solicitud por escrito.
- c. Los conflictos por solicitud de vacaciones (PTO de una (1) o más semanas) se resolverán en base a la senioría. Sin embargo, esto impide que los departamentos resuelvan estos conflictos de manera voluntaria, sujeto a las siguientes reglas:
 - i. Durante el proceso inicial de selección, la selección de vacaciones se limita a uno de los siguientes:
 - (1) Hasta cuatro (4) semanas de calendario por persona durante tiempos de baja intensidad
 - (2) Dos (2) semanas de calendario por persona durante tiempos de alta intensidad
 - (3) Una (1) semana durante tiempos de alta intensidad y dos (2) semanas durante tiempos de baja intensidad
 - ii. El "Tiempo Pico de Solicitud de Vacación" se define como:
 - (1) La semana antes y después de Pascua
 - (2) Los meses de junio, julio, y agosto
 - (3) Del 10 de diciembre al 10 de enero
 - iii. Una vez que todos los empleados hayan completado su selección inicial, el proceso se reinicia siguiendo las mismas pautas mencionadas anteriormente.
 - iv. Tras dos rondas del proceso de selección, cualquier solicitud adicional de vacaciones o tiempo libre remunerado (PTO) se aprobará por orden de llegada. En caso de que se presenten múltiples solicitudes el mismo día para los mismos días libres y no sea posible concederlas todas, se dará primero a los empleados afectados la oportunidad de modificar sus solicitudes; si no se llega a un acuerdo, el tiempo libre se concederá según la senioría.

- v. Si un empleado es transferido a otro departamento, cualquier periodo de vacaciones o tiempo libre remunerado (PTO) previamente programado se trasladará con el empleado a su nuevo departamento.

13.4. PERÍODOS DE COMIDA Y DESCANSO

El Hospital proporcionará períodos de comida y descanso de acuerdo con las leyes estatales y federales. En caso de que se modifiquen las leyes estatales o federales, dichas nuevas disposiciones se aplicarán a los empleados de la unidad de negociación cuando entren en vigor.

13.5. DESCANSO ENTRE TURNOS

El Hospital hará un esfuerzo razonable para proporcionar un descanso adecuado entre turnos. A ningún empleado se le programará obligatoriamente un descanso de menos de diez (10) horas entre los turnos regulares programados.

13.6. TIEMPO PARA VOTAR

- a. Los empleados que no puedan votar en una elección gubernamental porque su turno programado requiere que dicho Empleado esté de servicio durante el tiempo que ocurra la elección, se le permitirá al Empleado hasta dos (2) horas libres pagadas durante su turno.
- b. Un pedido de tiempo para votar debe ser aprobado, con anticipación, por el supervisor del Empleado.
- c. Si el empleado sabe o tiene motivos para creer que necesitará tiempo libre para votar, deberá notificar al empleador con al menos dos días hábiles de antelación su intención de tomar dicho tiempo para votar.

ARTÍCULO 14 – HORAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRA

14.1. DEFINICIONES

- a. “El día de trabajo” se define como un período fijo y recurrente de 24 horas (por ejemplo, 12 de la medianoche a 11:59 p.m. o 12 del mediodía a 11:59 a.m.).
- b. Los días de trabajo se asignarán en función del turno regular programado del Empleado (o si el Empleado trabaja más de un turno regular programado, el turno regular programado más frecuente). El Hospital no podrá asignar jornadas de trabajo a los Empleados para evadir su obligación de pago de horas extras; como tal, el Hospital no asignará a un Empleado que trabaje principalmente en un turno específico un día de trabajo que divida ese turno regular en dos.
- c. “La semana de trabajo” se define como un período de siete (7) días de trabajo consecutivos.

- d. El “período de paga” se define como un período de catorce (14) días de trabajo consecutivos.
- e. La “tasa regular” se calcula de acuerdo con las leyes federales y estatales aplicables.
- f. Las “horas trabajadas” significa el tiempo destinado a actividades relacionadas al trabajo. Las horas trabajadas no incluyen el PTO, días festivos, reserva por discapacidad, permisos de ausencia, o cualquier otro tiempo que el empleado pase afuera del Hospital, sin importar si el tiempo fuera del hospital es tiempo pagado.

14.2 TIEMPO EXTRA

- a. Como se describe más adelante, las horas extra se calculan en función de la cantidad de horas trabajadas en la jornada laboral de un Empleado. Sin embargo, el pago de la prima (horas extra) también se paga cuando el turno de un Empleado continúa más allá del final del día laboral hasta el día laboral siguiente, lo que puede suceder cuando un Empleado trabaja horas extra prolongadas (como un turno doble), o en ciertas circunstancias cuando el Empleado toma un turno que no sea su turno regular y trabaja en ese turno por más tiempo que la duración habitual del turno programado.
- b. Horario 8/80
 - i. En general, los empleados cubiertos por este Acuerdo trabajan un horario de 8/80.
 - ii. A los empleados asignados a trabajar un horario de 8/80, el tiempo extra se paga a una y media (1 ½) veces la tasa regular de paga del empleado en las siguientes situaciones:
 - (1) Para horas trabajadas en exceso de ocho (8) en un día de trabajo; y
 - (2) Para horas trabajadas en exceso de ochenta (80) en un período de paga.
 - iii. El tiempo doble se paga a dos (2) veces la tasa regular de paga del empleado por horas trabajadas en exceso de doce (12) en un día de trabajo.

Nota: Si la aplicación estricta del método de cálculo de la “jornada laboral” resulta en horas extra perdidas (porque el turno cruza el final del “día de trabajo”), al Empleado se le pagarán las horas extra por esas horas.

- c. Horario de 10-Horas

Para empleados asignados a horarios de 10 horas continuas:

- i. El tiempo extra se paga a una y media (1 ½) veces la tasa regular de pago del empleado en las siguientes situaciones:
 - (1) Para horas trabajadas en exceso de diez (10) en un día de trabajo; y
 - (2) Para horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) en una semana de trabajo.

- ii. El tiempo doble se paga a dos (2) veces la tasa regular del pago del empleado por horas trabajadas en exceso de doce (12) en un día de trabajo.

Nota: Si la aplicación estricta del método de cálculo de la “jornada laboral” resulta en horas extra perdidas (porque el turno cruza el final del “día de trabajo”), al Empleado se le pagarán las horas extra por esas horas.

d. Horario de 12-Horas

Para empleados asignados a trabajar un horario de 12 horas continuas:

- i. El tiempo extra se pagará a una y media (1 ½) veces la tasa regular de pago del empleado por horas trabajadas en exceso de treinta y seis (36) en una semana laboral, excepto que la educación y el tiempo de servicio se pagarán en tiempo continuo.
- ii. Todo trabajo en exceso de 40 horas (incluyendo tiempo de educación y de servicio) en una semana laboral se pagará a una y media veces.
- iii. El pago extra se paga a dos (2) veces la tasa regular del empleado por horas trabajadas en exceso de doce (12) en un día de trabajo.

Nota: Si la aplicación estricta del método de cálculo de la “jornada laboral” resulta en horas extra perdidas (porque el turno cruza el final del “día de trabajo”), al Empleado se le pagarán las horas extra por esas horas.

- e. Cualquier tiempo de trabajo que califique como pago de horas extras según más de una de las pautas anteriores se paga solo una vez. Por ejemplo: un empleado trabaja nueve, días laborales de ocho (8) horas en un período de paga y luego trabaja nueve (9) horas en el décimo día laboral. La última hora de trabajo en el décimo día laboral califica como tiempo extra porque excede ocho (8) horas en un día de trabajo, y también excede ochenta (80) horas en un período de paga. Sin embargo, se paga una hora extra, no dos. Las vacaciones y otras primas pagadas por el hospital se acreditarán contra las horas extra adeudadas según lo permitido por las leyes estatales y federales.
- f. La siguiente disposición se aplica hasta la fecha de entrada en vigor de los días laborales basados en turnos, de conformidad con la Carta Adjunta sobre la “división del día”: Todas las horas trabajadas en un turno determinado se atribuirán al día laboral durante el cual se realiza el registro de entrada inicial para ese turno. El propósito de este cálculo “in-punch” es “pagar por adelantado” las horas trabajadas de un día laboral posterior a un día laboral anterior para maximizar las horas extra ganadas y pagadas a un empleado cuando cruza una división del día durante un turno determinado. Con la excepción del retorno de llamada, en el cual las Partes acuerdan que siempre se ha interpretado como un turno separado, en caso de que un empleado esté fuera por más de dos (2) horas, todas las horas trabajadas al regresar se considerarán un nuevo turno para los fines de calcular las horas extras. Además,

una pausa en un turno de retorno de llamada crea un nuevo turno para fines de horas extras.

- g. En circunstancias normales, los empleados deben contar con la aprobación de sus supervisores o su designado antes de trabajar horas extras. En aquellas ocasiones en que surja una emergencia y esto no sea posible, los empleados están obligados a informar a su supervisor o designado la cantidad de horas extras que han trabajado y la razón por la cual lo han hecho. Se debe documentar el motivo por el que se han trabajado horas extras.
 - h. El Hospital y el Sindicato reconocen que las horas extra obligatorias no son deseables y representan una carga para el empleado. La aceptación de horas extras y turnos más allá del horario del empleado será voluntaria y de acuerdo con las leyes o reglamentos estatales, excepto cuando la atención del paciente esté en peligro por una emergencia interna o externa declarada por el gobierno estatal, local o federal, o declarada por el administrador de turno. Una emergencia interna o externa, para los efectos de esta Sección, se define como una situación inesperada y repentina de carácter grave y urgente que exige una acción inmediata. Las horas extra obligatorias se realizarán en base de la señoría cuando sea posible.
- 14.3 El Hospital y el Sindicato acuerdan que todos los turnos de 10 y 12 horas existentes (“horarios de semana laboral alternativa” o “AWS”) seguirán vigentes. En caso de que el Hospital desee implementar nuevos turnos de AWS, se notificará al Sindicato y se realizará una votación en la unidad. En caso de que algún grupo de empleados solicite implementar turnos de AWS, el Hospital otorgará la debida consideración a la viabilidad de la solicitud. Cualquier rechazo de la petición de un empleado debe notificarse por escrito a los empleados afectados. En caso de que un empleado no pueda trabajar un turno de diez (10) o doce (12) horas, el Hospital hará un intento razonable para acomodar a dicho empleado si se pueden cumplir con las necesidades del departamento. El Hospital puede discontinuar un horario de semana laboral alternativa con un aviso de 60 días al Sindicato y se reunirá y negociará con el Sindicato antes de hacer efectiva esta interrupción.

ARTÍCULO 15 – ASIGNACIÓN DE HORAS DE TRABAJO ADICIONALES

- 15.1 El Hospital ofrecerá horas de trabajo adicionales a los empleados que se hayan puesto a disposición en la misma clasificación y departamento, siempre que el trabajo adicional no haga que el Hospital incurra en responsabilidad por horas extra. El Hospital ofrecerá horas de trabajo adicionales previamente programadas por rotación en orden de señoría de acuerdo con la siguiente lista de preferencias:
- a. Empleados de tiempo completo regular que han sido “called off”.
 - b. Empleados de medio tiempo regular que han sido “called off”.

- c. Empleados de medio tiempo.
- d. Trabajadores de por día

El orden de preferencia de arriba no resultará en empujar a empleados fuera de horas de trabajo previamente programadas.

- 15.2 Cuando estén disponibles, los turnos de horas extras programados previamente se asignarán a partir de una lista de aquellos empleados que indiquen su deseo de trabajar horas extras por rotación, comenzando con el empleado con mayor antigüedad en el Sindicato. La notificación de los turnos de horas extras que no estén preprogramados se enviará a los empleados calificados y el turno se otorgará a quien responda primero. Se asignarán turnos de horas extra a los empleados de la unidad de negociación antes de asignar turnos de horas extra a los empleados que no son de la unidad de negociación.

ARTÍCULO 16 – FLOATING (REASIGNACIÓN)

- 16.1 Los empleados pueden ser “floated” (reasignados) a otro departamento o unidad siempre y cuando el empleado haya recibido orientación en ese departamento o unidad y demostrado ser competente al proveer cuidado del paciente en ese departamento o unidad.
- 16.2 Los empleados serán reasignados en el siguiente orden:
- a. Voluntarios
 - b. Agencia (Registro o Viajeros o Agencias Temporales)
 - c. Empleados de por día
 - d. Tiempo completo o medio tiempo por rotación.
- 16.3 Cuando estén disponibles, los turnos de horas extras programados previamente se asignarán a partir de una lista de aquellos empleados que indiquen su deseo de trabajar horas extras por rotación, comenzando con el empleado con mayor antigüedad en el Sindicato. La notificación de los turnos de horas extras que no estén preprogramados se enviará a los empleados calificados y el turno se otorgará a quien responda primero. Se asignarán turnos de horas extra a los empleados de la unidad de negociación antes de asignar turnos de horas extra a los empleados de la unidad que no son de negociación.

ARTÍCULO 17 – SEÑORÍA

17.1 DEFINICIONES

Como se usa en este Acuerdo, la señoría se define de la manera siguiente:

“Señoría en el Sindicato” significa la duración continua del empleo de un empleado en la unidad de negociación.

17.2 SEÑORÍA

Empleados a tiempo completo, a medio tiempo y de por día. A los empleados a tiempo completo, a medio tiempo y de por día se les acreditará un año de señoría sindical por cada un (1) año de empleo continuo en la unidad de negociación con el Hospital. Para los Empleados que están trabajando en el momento de la ratificación, la señoría sindical se basará en su fecha de contratación más reciente en el Hospital.

17.3 INTERRUPCIÓN EN EL SERVICIO

La Señoría Sindical de un empleado se interrumpirá si:

- a. El empleado renuncia voluntariamente y es recontratado por el Hospital en un puesto de la unidad de negociación más de seis (6) meses después.
- b. El empleado es parte de un layoff (Descanso temporal) y es recontratado por el Hospital más de un (1) año después.
- c. El empleado es despedido por causa justa, excepto en el caso de un empleado en prueba cuya señoría se interrumpirá después del despido, independientemente de la razón.

17.4 DESEMPATE DE SEÑORÍA

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

- a. Fecha en que inició el trabajo
- b. Mes y día de cumpleaños, el primero será el de mayor señoría

ARTÍCULO 18 – VACANTES

- 18.1 Los puestos vacantes en la unidad de negociación se publicarán durante no menos de cinco (5) días calendario en la internet e intranet del Hospital. Si ningún empleado calificado de la unidad de negociación presenta una solicitud para un puesto publicado dentro del período de publicación de cinco (5) días, el Hospital puede llenar el puesto publicado según lo considere apropiado.
- 18.2 El Hospital deberá proveer acceso a equipo de computación que los Empleados pueden usar para revisar anuncios o presentar solicitudes.
- 18.3 El anuncio deberá incluir el título del puesto, el departamento, el turno (por ejemplo, turnos de noche de 10 horas o de día de 12 horas), el horario (por ejemplo, 80 horas a tiempo completo cada dos semanas) y las calificaciones para el puesto (incluyendo

certificaciones que se requieran). Las calificaciones publicadas se basarán en la descripción del trabajo para el puesto.

- 18.4 Los empleados interesados en transferirse a un puesto que pueda publicarse en el futuro pueden configurar una alerta para recibir un correo electrónico una vez que se publique un puesto que cumpla con sus criterios. Esto no eximirá al empleado de la responsabilidad de presentar una solicitud de transferencia oportuna para el puesto publicado.
- 18.5 El empleado que presente una solicitud deberá cumplir con las calificaciones mínimas del puesto de trabajo establecidas por el Hospital y el Estado, si aplican. Estas calificaciones se enumerarán en la descripción del trabajo y la publicación en línea.
- 18.6 Al cubrir las vacantes en los puestos de la unidad de negociación, el Hospital otorgará el puesto al solicitante mejor cualificado (y de mayor señoría sindical) en el siguiente orden de preferencia:
 - a. Un empleado de la unidad de negociación dentro del departamento y puesto/clasificación donde haya la vacante;
 - b. Un empleado de la unidad de negociación dentro del puesto/clasificación fuera del departamento donde haya la vacante (por señoría sindical);
 - c. Un empleado de la unidad de negociación dentro del departamento donde haya la vacante (por señoría sindical) y
 - d. Un empleado de la unidad de negociación de otro puesto/clasificación (por señoría en el Hospital)
- 18.7 Los empleados que presenten una solicitud de transferencia interna para una vacante publicada serán informados por el Hospital cuando el puesto haya sido cubierto.
- 18.8 Para vacantes que no se llenan internamente (según el orden de preferencia establecido arriba), el Hospital debe dar el trabajo a la persona que, a su juicio, desempeñará mejor el trabajo.
- 18.9 Los empleados deben estar en sus puestos por un mínimo de seis (6) meses para poder ser elegibles para transferirse a un puesto publicado, a menos que el Hospital acuerde algo diferente.
- 18.10 Con la excepción de los cambios de estado de tiempo completo/medio tiempo y los cambios de turno dentro de su departamento y clasificación actuales, los Empleados en su período de prueba no pueden transferirse a otros puestos, a menos que el Hospital acuerde lo contrario.
- 18.11 Los empleados que hayan recibido una advertencia por escrito o una medida disciplinaria mayor dentro de los doce (12) meses anteriores a la fecha de la publicación no son elegibles para la transferencia, a menos que el Hospital acuerde lo contrario.

- 18.12 Nada en este Artículo impide que el Hospital llene una vacante de forma temporal por cualquier medio que considere necesario si no puede encontrar un candidato calificado.
- 18.13 Una vez adjudicado un nuevo puesto, el empleado deberá ser relevado por su departamento anterior dentro de los catorce (14) días calendario, o al final del horario actual, cualquiera que llegue más tarde.
- 18.14 El período de evaluación es de noventa (90) días para los empleados actuales que hayan completado previamente el período de prueba inicial y que luego se transfieran a otro puesto/clasificación de trabajo. Si un Empleado se transfiere a un puesto en el mismo departamento/área de servicio y puesto/clasificación de trabajo, no habrá un nuevo período de evaluación. Si en algún momento durante el período de evaluación, el Hospital determina que el Empleado no puede desempeñarse satisfactoriamente, el Empleado volverá a su puesto anterior, incluido el turno, la asignación y las horas programadas, siempre que el puesto anterior todavía esté disponible. Si el puesto del Empleado no está disponible, se devolverá al Empleado a un puesto comparable en el mismo departamento y clasificación, siempre que exista dicho puesto.
- 18.15 El tiempo que pase en un permiso de ausencia durante el período de evaluación no contará para la finalización del período de evaluación.
- 18.16 El Hospital hará un esfuerzo razonable y de buena fe para llenar la vacante dentro de cuarenta y cinco (45) días desde que se anuncie el puesto. El Hospital responderá de manera oportuna a las solicitudes del Sindicato con respecto a las vacantes.
- 18.17 **LAS CALIFICACIONES DE LOS LÍDERES**

Los empleados en las clasificaciones líderes de la unidad de negociación son parte del complemento de personal regular en el departamento. Los líderes generalmente tienen experiencia en las operaciones del departamento y han demostrado habilidades de pensamiento crítico, resuelven problemas de manera efectiva y administran el flujo de trabajo del departamento.

El candidato exitoso para un puesto de líder también debe poseer habilidades de liderazgo, incluidas habilidades interpersonales y de comunicación efectiva. Las habilidades detalladas en este párrafo serán el factor principal en la selección de un candidato.

Aunque los Líderes ayudan a los gerentes a realizar sus funciones de líderes, no son considerados Supervisores bajo la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 19 – HRTO (CALL-OFF/FLEXING/CANCELACIÓN)

- 19.1 “HRTO” se define como Tiempo Libre Solicitado por el Hospital (también conocido como suspensión [Call-off], flexibilidad [Flexing] o cancelación) y es una reducción de

horas para la totalidad o parte del turno de un empleado según lo requiera el censo bajo, el volumen u otras razones relacionadas con la atención del paciente y las operaciones que requieren que los niveles de personal se ajusten temporalmente. Los empleados pueden ser cancelados antes de un turno programado, al comienzo de un turno o durante el turno sujeto a la orden, como se describe a continuación.

- 19.2 Ningún trabajador estará sujeto al HRTTO por más de dos (2) turnos completos o el equivalente en un período de paga.
- 19.3 Cuando va a ocurrir un HRTTO, y teniendo en cuenta las habilidades y competencias requeridas objetivamente, los empleados sujetos a suspensión (call-offs) son suspendidos dentro de una clasificación o asignación en el siguiente orden:
- a. El Hospital aceptará voluntarios para HRTTO antes que cualquier otro empleado, siempre que tal HRTTO voluntario no resulte en retener a un empleado con paga extra que habría sido cancelado.
 - b. Empleados de registro
 - c. Empleados de agencias temporales
 - d. Viajeros, hasta el plazo máximo de cancelación sin penalización previsto en sus contratos
 - e. Empleados que reciban paga extra
 - f. Empleados de medio tiempo que trabajan turnos por encima de su horario regular en rotación por señoría sindical
 - g. Empleados *per diem* (de por día), en rotación en base a la señoría sindical
 - h. Empleados de tiempo completo y medio tiempo que trabajan sus horarios regulares en rotación por señoría sindical

Los empleados líderes se incluirán en el proceso de suspensión de HRTTO a menos que no haya un líder o gerente/supervisor de relevo calificado disponible para cumplir con las responsabilidades del líder. En los departamentos/áreas donde las suspensiones están desequilibradas como resultado de este proceso, el Sindicato puede solicitar que se capacite a Empleados adicionales para servir en un rol de liderazgo de relevo, solicitud que no se denegará injustificadamente.

19.4 LA SOLUCIÓN PARA UNA SUSPENSIÓN INCORRECTA

Cuando varios Empleados han sido suspendidos incorrectamente en secuencia (una “cadena”), solo el primer Empleado en la cadena que informe sobre la suspensión incorrecta recibirá una solución.

19.5 AVISO DE HERTO

Al suspender todo o parte del turno de un Empleado antes del comienzo del turno, el Hospital hará todo lo posible para avisar al Empleado con al menos noventa (90) minutos de anticipación. Se considerará que el Hospital ha dado dicho aviso si (a) contacta al Empleado por teléfono o mensaje de texto, o (b) intenta hacerlo y documenta el intento, el número de teléfono, la fecha y la hora. Siempre que sea posible, el Hospital dejará un mensaje o correo de voz. Es responsabilidad del Empleado proporcionar al Hospital su número de teléfono actual introduciéndolo en el sistema HRIS.

19.6 El HERTO que requiera la paga por reportarse será pagada de acuerdo con el Artículo 12.

19.7 El uso de PTO es a discreción del Empleado cuando hayan sido suspendidos. Los empleados que son suspendidos y usan el código de acumulación de licencia HERTO en el sistema de control de horas acumularán PTO según la cantidad de horas HERTO ingresadas. El PTO y/o HERTO deben usarse por la cantidad de tiempo perdido durante el turno. El HERTO, PTO y cualquier hora trabajada no puede exceder el número total de horas programadas para ese turno. La acumulación de licencia HERTO y PTO no se puede usar para las mismas horas.

19.8 Una vez suspendido, un empleado se considera fuera del horario de programación y no está requerido a mantenerse en contacto o estar disponible para trabajar, a menos que el empleado sea puesto en estado de guardia.

19.9 Si un empleado considera que él/ella ha sido sujeto a un HERTO obligatorio excesivo, pueden pedir una reunión con su gerente y Recursos Humanos para discutir las opciones para soluciones futuras.

ARTÍCULO 20 – LAYOFF (CESES TEMPORALES)

20.1 LAYOFF

- a. El Layoff se define como una reducción de la fuerza laboral que se espera que dure más de veintiún (21) días.
- b. Los layoffs se determinarán por el puesto/clasificación por señoría en el Sindicato. Se entiende que el puesto afectado no puede ser el mismo que la persona descansada.
- c. Antes de implementar layoffs para empleados de la unidad de negociación, el Hospital primero reducirá o eliminará trabajadores viajeros de agencias en el/los departamento(s) afectados.
- d. El Hospital notificará al Sindicato de la reducción de empleados tan pronto como sea prácticamente razonable. El Hospital proporcionará al Sindicato y a los empleados afectados un mínimo de tres (3) semanas de aviso por escrito o tres (3) semanas de

pago en lugar del aviso. A solicitud del Sindicato, las partes entablarán negociaciones de efectos relativos a un layoff.

- e. El Hospital seleccionará a los empleados para el layoff en base de la señoría inversa por puesto/clasificación del trabajo. La señoría sindical del empleado registrá, sujeto a las siguientes excepciones:
 - i. Si un empleado que de otro modo sería seleccionado por señoría del Sindicato posee habilidades especializadas que no pueden ser reemplazadas adecuadamente por los empleados restantes en ese cargo en el mismo departamento/unidad, ese empleado puede ser pasado por alto para el layoff. Se entiende que un empleado puede ser “reemplazado adecuadamente” por uno (1) o más empleados restantes si pueden lograr el mismo conjunto de habilidades y nivel de habilidades que ese empleado con no más de diez (10) días de instrucción/orientación.
 - ii. Si otros empleados en el mismo cargo en el mismo puesto/clasificación no pueden o no están dispuestos a aceptar las horas, el horario y/o el compromiso de trabajo del empleado, que de otro modo sería descansado por señoría sindical, ese empleado puede ser pasado por alto para el layoff.

20.2 ORDEN DE LAYOFF

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

- a. Los empleados de por día en orden inverso de Señoría Sindical en el puesto/clasificación que será impactado.
- b. Los empleados de tiempo completo y medio tiempo en orden inverso de Señoría Sindical en el puesto/clasificación que será impactado.

20.3 RETORNO

Los empleados permanecerán en una lista de retorno durante doce (12) meses después de haber sido descansados y serán elegibles para ser llamados a cualquier puesto vacante dentro de su puesto/clasificación de trabajo en su orden de señoría sindical, siendo llamado primero el empleado con mayor señoría.

- a. Un empleado en la lista de retorno debe responder a un aviso de retorno dentro de los siete (7) días calendario posteriores a la recepción de la oferta por correo certificado, y debe estar disponible para ocupar el puesto dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la recepción de la oferta. Si un empleado no puede cumplir con estos dos requisitos, la oferta de retorno puede ser revocada y el empleado será eliminado de la lista de retorno.
- b. Los empleados en la lista de retorno deben asegurarse de que el Hospital tenga su dirección y número de teléfono actual.

- c. El aviso de retorno será enviado por correo certificado. Como cortesía, el Hospital también llamará al empleado al número de teléfono proveído.

20.4 INDEMNIZACIÓN

En caso de despido por reducción de plantilla, el empleado afectado —ya sea a tiempo completo o parcial 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 en términos brutos, sujeto a los impuestos, deducciones y retenciones aplicables.

ARTÍCULO 21 – BENEFICIOS DE SALUD Y BIENESTAR

El Hospital brindará programas de salud y bienestar que incluyen lo siguiente: Médico, Medicamentos recetados, Dental, Discapacidad a corto plazo, Discapacidad a largo plazo, Seguro de Vida básica y Programa de asistencia al empleado. Los empleados de la unidad de negociación también tendrán la oportunidad de participar en programas de beneficios voluntarios, incluidos los siguientes: visión, seguro de vida suplementario para empleados, seguro de vida para dependientes y AD&D.

Los Empleados de la unidad de negociación participarán en los mismos planes que los Empleados de la unidad no negociadora, con el mismo diseño del plan, copagos, coaseguros, contribución del Empleado, etc., excepto según lo modificado por este Acuerdo.

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

ARTÍCULO 22 – TIEMPO LIBRE PAGADO (PTO)

22.1 ELEGIBILIDAD PARA TIEMPO LIBRE PAGADO (PTO)

Todos los empleados de tiempo completo y medio tiempo son elegibles para PTO.

22.2 ACUMULACIÓN DE BENEFICIOS PTO

El PTO empieza a acumularse en el primer período de paga en que el Empleado está en un puesto elegible para el PTO. El PTO puede usarse a medida que se acumula.

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

A partir del primer período de paga completo en enero de 2023, el horario de tasas de acumulación y máximos de acumulación será:

Años de servicio	PTO* anual	Acumulación máxima por período 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

* Asume un 1.0 Empleado de Tiempo Completo que trabaje 80 horas por período de paga. Si un empleado trabaja menos de 80 horas en un período de paga, la acumulación será menor.

** El saldo máximo de PTO no es prorrateado para un Empleado de Tiempo Completo.

El Hospital mantendrá su práctica de ajustar las acumulaciones de PTO para 0.9 Empleados de Tiempo Completo para que acumulen la cantidad anual total (por ejemplo, 200 horas para un Empleado con menos de tres años de servicio) sobre 1872 horas de trabajo (u otras horas elegibles para PTO).

A cualquier Empleado cuyo saldo de PTO supere el máximo de PTO como resultado de cambios en las reglas de acumulación de PTO se le cobrará automáticamente el PTO a principios de 2023, de modo que el saldo restante estará 24 horas por debajo del máximo aplicable.

a. Las horas de PTO se acumulan:

- por horas trabajadas hasta un máximo de ochenta (80) horas en un período de paga,
- mientras se esta usando el PTO,
- durante un permiso por luto,
- durante un permiso de ausencia pagado. Las horas de PTO no se acumulan durante horas no pagadas, excepto por horas no pagadas de HERTO.

b. Las horas de PTO no se acumulan:

- durante horas de guardia,
- durante permisos de ausencia no pagados, o

iii. en horas que excedan ochenta (80) en un período de paga.

El PTO dejará de acumularse una vez que un empleado haya alcanzado su acumulación máxima hasta que el saldo de PTO caiga por debajo del límite máximo de acumulación.

22.4 USO DE PTO

El PTO se usa para vacaciones, días de enfermedad incidentales y días festivos no trabajados. También se puede utilizar para complementar los beneficios de incapacidad a corto plazo y licencia familiar pagada.

El PTO se paga a la tarifa base vigente del Empleado más el diferencial de turno en el momento en que se utilizan las horas de PTO.

22.5 CANJE DE PTO

Al momento de terminación del empleo, se le pagará a un empleado su saldo de PTO a partir del último día completo trabajado. El pago se realizará a la tasa base de pago actual.

Si el empleado sigue trabajando, pero pierde la elegibilidad para PTO, el beneficio de PTO acumulado se pagará al empleado a la tasa de pago base actual al final del primer período de paga posterior al cambio de estatus.

Si un empleado trabaja en un departamento que normalmente cierra debido a un día festivo enumerado en el Artículo 12.2(a), y dicho día festivo coincide con su jornada laboral habitual, el empleado podrá optar por utilizar tiempo libre remunerado (PTO) o tomarse un día sin goce de sueldo.

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

ARTÍCULO 23 – JUBILACIÓN

Los empleados serán elegibles para participar en los programas de jubilación 401(k) y/o 401(a) del Hospital según los términos y condiciones establecidos en los documentos del plan. Cualquier cambio y/o beneficio será consistente con cualquier cambio que se brinde a otros empleados en el Hospital.

Las contribuciones al beneficio de jubilación del Hospital serán las siguientes, y las contribuciones se mantendrán para los años de vigencia de este Acuerdo.

Años de Servicio	Aporte paralelo del Empleador	Contribuciones de 401(a)/401(k) sin aportación del Empleador	Contribuciones totales del empleador
0-4	50% de los primeros 3% de paga ahorrada	3% de la paga	4.5% de la paga
5-9	50% de los primeros 4.5% de paga ahorrada		5.25% de la paga
10-14	50% de los primeros 6% de paga ahorrada	5% de la paga	8% de la paga
15+		6% de la paga	9% de la paga

ARTÍCULO 24 – PERMISOS DE AUSENCIA

24.1 PERMISOS DE AUSENCIA PERMITIDOS

- a. Los Permisos de Ausencia Permitidos incluyen, pero no se limitan a lo siguiente:
 - i. Permisos Médicos
 - ii. Permisos de Licencia Médica Familiar
 - iii. Permisos Militares
 - iv. Permisos por Embarazo
 - v. Compensación al Trabajador
 - vi. Ley de Derechos Familiares de California
- b. Los permisos permitidos están gobernados por leyes federales y estatales aplicables y están sujetos a cambios.

24.2 PERMISOS DE AUSENCIA PERSONAL

- a. Un Empleado de tiempo completo o medio tiempo puede solicitar un Permiso de Ausencia Personal (“PLA”), siempre que dicho Empleado haya trabajado en el Hospital durante al menos seis (6) meses.
- b. La decisión de otorgar un Permiso de Ausencia Personal será a discreción del hospital, el cual no será negado sin razón.
- c. Si el Hospital aprueba una solicitud de Permiso de Ausencia Personal, dicho permisos será sin derecho a paga, a menos que el Empleado elija, por escrito, usar su Tiempo Libre Pagado (PTO).

- d. Independientemente del estado de paga, el Empleado continuará acumulando señoría en la unidad de negociación durante los primeros noventa (90) días, después de lo cual la fecha de señoría del Empleado se congelará hasta que el Empleado regrese al trabajo.
- e. Las primas del seguro de salud continuarán de acuerdo con la política de Permiso de Ausencia del Hospital, según se modifique ocasionalmente. Los cambios en esta política no afectarán a los empleados con licencia en el momento del cambio.
- f. Cuando un empleado regresa a trabajar de conformidad con un Permiso de Ausencia Personal autorizado, el empleado será reincorporado en la misma clasificación, puesto, turno, unidad y horario en el que estaba empleado antes de su licencia.

24.3 PERMISO POR DUELO

- a. Los empleados son elegibles para hasta cinco (5) días hábiles libres por la muerte de un miembro de la familia. Los Empleados pueden recibir hasta veinticuatro (24) horas de pago en caso de la muerte de un familiar inmediato o hasta 40 horas con paga en caso de la muerte del cónyuge, pareja de hecho o hijo del cuidador. Los empleados tienen derecho a 16 horas adicionales de permiso por duelo dentro de los tres meses siguientes al fallecimiento de un familiar directo, hasta completar un total de 40 horas de ausencia.
- b. Los permisos por duelo no se pagan por cualquier día que el empleado no esté programado para trabajar, ni tampoco se paga además del pago regular si el empleado permanece en el trabajo.
- c. El Empleado y el Hospital pueden acordar extender el período de licencia por duelo. Esta extensión puede no ser pagada o el empleado puede usar PTO a discreción del Hospital. El Hospital no negará injustificadamente dicha solicitud.
- d. Un “miembro inmediato de la familia” para los fines de esta Sección se define como uno de los siguientes parientes: madre, padre, hijo, hermana, hermano, abuelos y nietos del empleado; cónyuge actual del empleado, pareja doméstica registrada, suegra, suegro, cuñado, cuñada, yerno y nuera; y los abuelos del cónyuge actual. También se incluyen los padrastros, hijastros, hermanastros/medias hermanas, hermanastros/medios hermanos y padrastros actuales. Todos los miembros de la familia reconstituida deben estar relacionados con el matrimonio actual y el cónyuge debe seguir compartiendo activamente el mismo hogar.
- e. En caso de fallecimiento de un familiar u otro ser querido que no reúna los requisitos para ser considerado familiar elegible, el Hospital aprobará las solicitudes de tiempo libre remunerado (PTO) para asistir al funeral, siempre que sea factible.

24.4 PERMISOS VOLUNTARIOS POR SERVICIOS DE AYUDA ANTE DESASTRES

Los empleados pueden solicitar un permiso de ausencia voluntario para participar en los Servicios de Ayuda en Casos de Desastre. Dichas solicitudes se considerarán una solicitud de permiso de ausencia personal y estarán sujetas a la disposición de permiso de ausencia personal establecida aquí.

ARTÍCULO 25 – PERMISOS POR SERVICIO DE JURADO Y TESTIGO

- 25.1 El Hospital alienta a los Empleados a servir como jurado o como testigos cuando sean llamados. Un Empleado debe notificar a su supervisor o a la persona designada por el Gerente sobre la necesidad de tiempo libre para servir como jurado o testigo tan pronto como se reciba un aviso del tribunal o una citación judicial.
- 25.2 A todos los Empleados que sean llamados a servir como jurado o como testigos de conformidad con una aviso judicial o citación se les otorgará un permiso de ausencia pagado (menos los honorarios de jurado/testigo recibidos de la corte o agencia gubernamental) por el tiempo requerido para el jurado o servicio de testigo. (El tiempo de servicio de los testigos solo se paga cuando el Empleado está testificando a pedido del Hospital). Dicho tiempo libre pagado de conformidad con esta disposición no se considerará horas trabajadas para los efectos del cómputo de horas extras. El servicio de jurado se paga según la tasa de paga de turno regular del empleado (el salario base del empleado más el diferencial de turno) por las horas de trabajo programadas que se perdieron como resultado de participar en el servicio de jurado y/o testigo
- 25.3 Sujeto a las necesidades operativas, y a solicitud del Empleado, el Hospital no requerirá que un Empleado trabaje el fin de semana si la combinación de los días de trabajo como jurado y los días de trabajo del Empleado (incluidos los turnos de espera) excederá el número de días de trabajo normalmente programados en una semana laboral. Los empleados de por día llamados al servicio de jurado estarán exentos de la disponibilidad de fin de semana, si se solicita y sujeto a las necesidades operativas.
- 25.4 A los empleados que están programados para trabajar en turnos vespertinos la noche anterior al deber de jurado o de testigos se les puede solicitar que trabajen una parte de su turno, pero serán relevados del trabajo a más tardar a las 9:00 p.m. y antes si es posible. Los empleados que estén programados para trabajar en un turno de noche la noche anterior al deber de jurado o de testigo no estarán obligados a presentarse para dichos turnos. Los empleados que estén programados para trabajar en turnos vespertinos o nocturnos después de servir como jurado o como testigos el mismo día no estarán obligados a presentarse para dichos turnos.
- 25.5 Es posible que se requiera la verificación del secretario del tribunal y, a menos que se apliquen las Secciones 24.3 o 24.4 anteriores, se espera que un Empleado se presente o regrese al trabajo por el resto de su horario de trabajo en cualquier día en que sea despedido del servicio de jurado o testigo en menos de cuatro (4) horas, a menos que su

Gerente o su designado le indique lo contrario. Dicho comprobante será la base para determinar el pago del Empleado durante el permiso.

- 25.6 Sujeto a los términos, condiciones y limitaciones de los planes aplicables, el hospital continuará brindando todos los beneficios durante el período completo de la licencia. Los beneficios correspondientes seguirán acumulándose durante cualquier parte pagada correspondiente de la licencia para servir como jurado o como testigo. Un empleado continuará acumulando señoría en la unidad de negociación mientras se desempeñe como jurado o como testigo.
- 25.7 Cuando un Empleado regresa al trabajo de conformidad con un Permiso de Ausencia para Servicio de Jurado o de Testigo autorizado, dicho Empleado será reincorporado en la misma clasificación, puesto, unidad, turno y horas programadas en las que dicho Empleado estaba empleado antes de su ausencia.

ARTÍCULO 26 – CONTINUACIÓN DE EDUCACIÓN PARA EMPLEADOS CON LICENCIAS/CERTIFICADOS

26.1 REEMBOLSO POR MATRÍCULA

- a. 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 sanitaria que beneficien al Hospital, de conformidad con la política de reembolso de matrícula del Hospital, según esta se modifique periódicamente. No obstante, en ningún caso se reducirá el monto total de reembolso disponible bajo dicha política para los empleados de la unidad durante la vigencia del presente Acuerdo. Las modificaciones a la política no afectarán los reembolsos de matrícula previamente aprobados.
- b. El reembolso de los gastos de matrícula se otorgará de conformidad con la política del Hospital sobre el reembolso de matrícula, de la siguiente manera:
 - i. Los empleados a tiempo completo podrán recibir hasta cinco mil doscientos cincuenta dólares (\$5,250) por año fiscal.
 - ii. Los empleados a tiempo parcial podrán recibir hasta dos mil seiscientos veinticinco dólares (\$2,625) por año fiscal.

26.2 EDUCACIÓN CONTINUA

Los empleados regulares de tiempo completo y de medio tiempo cuyo puesto requiera una licencia y/o certificación son elegibles para recibir tiempo libre pagado y reembolso por educación/capacitación una vez que tengan seis (6) o más meses de servicio. El tiempo libre y el reembolso se proporcionan de acuerdo con el siguiente cronograma:

- a. Tiempo Completo: \$1,000 y cuarenta (40) horas con paga
- b. Medio Tiempo Regular II: \$750 y veinte y cuatro (24) horas con paga
- c. Medio Tiempo Regular I: \$500 y ocho (8) horas con paga.

El tiempo pagado bajo este artículo no se considerará horas trabajadas para propósitos de tiempo extra.

El uso de beneficios bajo este Artículo debe ser preaprobado por el Hospital. Las actividades elegibles bajo este Artículo son seminarios y talleres que otorguen Unidades de Educación Continua. Membresías en asociaciones profesionales y cursos sujetos a la Política de Reembolso de Colegiatura no son elegibles para un reembolso.

Los viajes y las comidas serán reembolsados de acuerdo con la política de gastos del Hospital. Los costos de viaje se acumulan hasta un máximo permitido.

Los fondos de educación continua no utilizados y el tiempo pagado no se transferirán al año siguiente.

ARTÍCULO 27 – TABLÓN DE ANUNCIOS

- 27.1 El Hospital proveerá espacio en un tablón de anuncios existente en áreas designadas fuera del cuidado de pacientes como salas de empleadas y salas de comida. Las publicaciones del Sindicato en estos tablonos de anuncios pueden relacionarse con asuntos del Sindicato tales como:

- a. Elecciones sindicales y los resultados de las mismas;
- b. Reuniones sindicales;
- c. Clases educativas del Sindicato; u
- d. Otros asuntos del Sindicato.

El Sindicato acuerda que no publicará declaraciones engañosas, despectivas, degradantes o deliberadamente falsas hacia el Hospital o cualquiera de sus entidades relacionadas, administración, empleados, propuestas, políticas o prácticas.

- 27.2 Una copia de todos los materiales publicados relacionados con este Artículo debe enviarse a Recursos Humanos tan pronto como sean posible.

ARTÍCULO 28 – LA SUBCONTRATACIÓN

Si el Hospital decide subcontratar permanentemente el trabajo actualmente realizado por un Empleado de la unidad de negociación, primero le dará al Sindicato un aviso de sesenta (60) días y, previa solicitud, se reunirá y consultará sobre su efecto en los Empleados. El Hospital considerará las alternativas propuestas por el Sindicato. En caso de que el Hospital decida

subcontratar el trabajo después de reunirse con el Sindicato, el Hospital hará todo lo posible para que el contratista contrate a los Empleados que serían desplazados por la subcontratación.

ARTÍCULO 29 – DISCIPLINA Y DESPIDO

- 29.1 El Hospital tendrá derecho a imponer medidas disciplinarias o despidos contra cualquier Empleado por causa justa. Esta disposición de “causa justa” no se aplicará a un empleado que todavía se encuentra en su período de prueba.
- 29.2 Lo anterior no limitará el derecho del Hospital de colocar a un Empleado en licencia administrativa remunerada en espera de una investigación para determinar si de hecho se justifica una acción disciplinaria.
- 29.3 El Hospital utilizará un sistema de disciplina progresiva a menos que exista una infracción grave que justifique eludir uno (1) o más de los pasos disciplinarios progresivos. Una acción disciplinaria que no sea una advertencia final por escrito no se utilizará para justificar medidas disciplinarias posteriores después de un (1) año. El período de un (1) año se extenderá por la duración de cualquier permiso de ausencia.
- 29.4 Cualquier empleado involucrado en una discusión de investigación con la gerencia del Hospital será informado del motivo de la reunión y que puede dar lugar a medidas disciplinarias. Si el empleado tiene alguna pregunta sobre dichas reuniones, puede comunicarse con el representante sindical (incluido un delegado sindical) o con Recursos Humanos.
- 29.5 A pedido de un empleado, el empleado tiene derecho a solicitar que un representante esté presente durante dichas reuniones. Sin embargo, el representante debe estar disponible para asistir a la reunión dentro de las setenta y dos (72) horas, sin incluir fines de semana y feriados reconocidos, de dicha solicitud. El Sindicato puede solicitar reprogramar una discusión de investigación una (1) vez con Recursos Humanos. Dichas solicitudes se otorgarán siempre que la solicitud se realice dentro del marco de tiempo inicial de setenta y dos (72) horas y la solicitud sea para una fecha que ocurra dentro de un marco de tiempo razonable. Si un representante o un delegado sindical no puede estar presente dentro del plazo de setenta y dos (72) horas, o después de la fecha reprogramada, la discusión de investigación puede continuar según lo programado por el Hospital.
 - a. La notificación al empleado de la necesidad de una reunión de investigación se hará por escrito e incluirá la fecha, la hora y el lugar de la reunión.
 - b. Las reuniones investigativas se limitarán a los temas sobre los que se le notificó al empleado.
- 29.6 Durante cualquier reunión de investigación y/o disciplinaria, los representantes del Hospital y del Sindicato (incluido el Delegado Sindical) se comportarán de manera profesional y respetuosa.

- 29.7 El Hospital deberá tomar medidas disciplinarias a más tardar cuarenta y cinco (45) días calendario después de la fecha en que el Hospital tomó conocimiento del acto que dio lugar a la disciplina, sin incluir los días que el empleado tiene permiso de ausencia o está en tiempo libre pagado. El Hospital puede solicitar una extensión si es necesario para completar una investigación. El Sindicato no negará injustificadamente tal solicitud.
- 29.8 Cuando se cierre un asunto disciplinario o una investigación y no se emita una disciplina como resultado, se notificará al empleado por escrito sobre dicha conclusión dentro de una (1) semana.
- 29.9 En caso de que un empleado solicite un intérprete para una reunión de investigación y/o disciplinaria, el intérprete será de común acuerdo entre el Sindicato y el Hospital.
- 29.10 Las reuniones disciplinarias o para dilucidar hechos tendrán lugar en un ambiente privado.

ARTÍCULO 30 – ARCHIVOS DE PERSONAL DE LOS EMPLEADOS

- 30.1 Habrá un archivo de personal oficial de recursos humanos y un archivo de departamento oficial para todos los empleados de la unidad de negociación. Los empleados recibirán copias de todas las evaluaciones y otros documentos relacionados con su desempeño que hayan firmado y se encuentren en su expediente personal.
- 30.2 Un empleado que reciba una advertencia por escrito deberá recibir una copia de la advertencia y deberá firmar un recibo para reconocer haber recibido el documento. El acuse de recibo de la advertencia no significa que el empleado admita o concuerde con el contenido de la advertencia. Un empleado tendrá derecho a refutar por escrito cualquier aviso disciplinario. Dichas refutaciones, que no sean quejas, se adjuntarán al aviso disciplinario y se colocarán en el archivo personal del Empleado.
- 30.3 Los empleados pueden, en momentos razonables y a intervalos razonables, revisar sus archivos de personal a pedido. La revisión de los archivos del personal no incluirá una revisión de las referencias. La revisión de los archivos de personal solo se puede realizar durante el horario comercial normal y durante el tiempo no laborable de un Empleado. Previa solicitud, el Hospital proporcionará una copia de cada documento solicitado en el expediente personal del empleado.
- 30.4 A solicitud del Sindicato y una vez que el Hospital reciba la autorización por escrito del empleado, el Hospital proporcionará una copia exacta, completa y actualizada del archivo personal del empleado.

ARTÍCULO 31 – QUEJAS Y ARBITRAJE

31.1 DEFINICIONES

- a. Una queja se define como una disputa relacionada con la interpretación o aplicación de una disposición expresa de este Acuerdo, excepto aquellos Artículos o disposiciones que expresamente no están sujetos al procedimiento de quejas.
- b. Los días serán días calendario. La fecha de recepción de un formulario específico o informe previsto en el presente artículo no contará como un día para los efectos del cómputo de los plazos contenidos en este artículo. Si el último día para responder y actuar es un sábado, domingo o feriado (como se define en este Acuerdo), el período se extenderá al día siguiente que no sea sábado, domingo o feriado.

31.2 GENERAL

Las quejas se resolverán exclusivamente a través de los procedimientos previstos en este artículo. Los períodos de tiempo previstos en el presente pueden ser eliminados únicamente mediante el acuerdo expreso por escrito de ambas partes. El incumplimiento por parte de la parte agraviada de todos los plazos aplicables dará lugar a la desestimación de la queja con perjuicio. Si el Hospital no responde a tiempo a una queja del Sindicato, la queja pasará automáticamente al siguiente paso.

- a. Las partes acordarán que es su intención mutua resolver todas las quejas, si es posible, de manera expedita e informal. Cualquier queja resuelta en cualquier paso del procedimiento de quejas se resolverá sin sentar precedentes, a menos que las partes acuerden expresamente lo contrario por escrito. Todos los acuerdos escritos deben estar firmados por el líder de Recursos Humanos del Hospital y el representante sindical designado.
- b. A menos que se especifique lo contrario, todos los avisos o formularios que debe presentar el Sindicato deben presentarse ante el líder de Recursos Humanos o su designado. Todos los avisos y formularios presentados por el Hospital se presentarán ante el Sindicato.

31.3 PROCEDIMIENTO DE QUEJAS E INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO

a. Paso 1 – Revisión Informal

El Empleado puede solicitar primero una reunión con su supervisor directo (excepto en caso de despido) o Recursos Humanos, para discutir la queja de manera informal. Si la queja no se resuelve a satisfacción del Empleado y si el Empleado desea continuar con su queja, se seguirán los siguientes pasos de las quejas.

b. Paso 2 – Revisión con Recursos Humanos

Si el asunto no se ha resuelto informalmente en el Paso 1, el Sindicato debe presentar una queja por escrito ante el líder de Recursos Humanos o su designado. La queja debe presentarse no más de veintiún días (21) días después de la fecha en que el

Sindicato se dio cuenta por primera vez o razonablemente debería haber tenido conocimiento del incidente del que surge la queja. Durante el período de catorce (14) días siguientes a la recepción de la queja por escrito, las partes se reunirán para tratar de resolver la queja. Ninguna de las partes traerá más de tres (3) representantes a dicha reunión a menos que ambas partes acuerden lo contrario por adelantado; el Hospital traerá al supervisor y/o gerente correspondiente, y el Sindicato traerá al agraviado a menos que se acuerde lo contrario. El Hospital deberá responder por escrito a la queja dentro de los catorce (14) días posteriores a la reunión del Paso 2.

c. Paso 3 – Revisión con un Representante Designado del Hospital

Si la queja no se resuelve en el Paso 2, el Sindicato puede proceder mediante la entrega de una declaración por escrito al líder de Recursos Humanos que indique su intención de continuar con el Paso 3. Esto debe lograrse dentro de los catorce (14) días a partir de la fecha de la respuesta del Hospital al Paso 2. Durante el período de catorce (14) días posteriores a la recepción de la intención de proceder por escrito, el representante designado del Hospital, el Representante del personal de NUHW (o su designado) y las partes se reunirán para intentar resolver la queja. Ninguna de las partes traerá más de tres (3) representantes a dicha reunión a menos que ambas partes acuerden lo contrario por adelantado. El Hospital deberá responder por escrito a la queja dentro de los catorce (14) días posteriores a la reunión del Paso 3.

31.4 DISCIPLINA Y DESPIDOS EN EL PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

a. Paso 1 – Revisión con Recursos Humanos

El Empleado o Sindicato debe presentar una queja por escrito con el líder de Recursos Humanos, o su designado. La queja debe presentarse no más de siete (7) días después de la fecha de emisión de la medida disciplinaria. Durante el período de siete (7) días siguientes a la recepción de la queja por escrito, las partes se reunirán para tratar de resolver la queja. Ninguna de las partes traerá más de tres (3) representantes a dicha reunión a menos que ambas partes acuerden lo contrario por adelantado; el Hospital traerá al supervisor y/o gerente correspondiente; el Sindicato traerá al agraviado. El Hospital deberá responder por escrito a la queja dentro de los catorce (14) días posteriores a la reunión del Paso 1.

b. Paso 2 – Revisión con el Representante Designado por el Hospital

Si la queja no se resuelve en el Paso 1, el Sindicato puede proceder mediante la entrega de una declaración por escrito indicando su intención de proceder al líder de Recursos Humanos o su designado. Esto debe lograrse dentro de los siete (7) días posteriores a la fecha de la respuesta del Paso 1 del Hospital. Durante el período de siete (7) días posteriores a la recepción de la intención de proceder por escrito, el representante designado del hospital, el representante del personal de NUHW o la persona designada, y las partes se reunirán para intentar resolver la queja. Ninguna de las partes traerá más de tres (3) representantes a dicha reunión a menos que ambas partes acuerden lo contrario por adelantado. El Hospital deberá responder por escrito a la queja dentro de los catorce (14) días posteriores a la reunión del Paso 2.

31.5 QUEJAS DEL HOSPITAL

Las quejas del hospital se presentarán en el Paso 3 por escrito al Representante de Campo del Sindicato. Si se solicita, un Representante del Sindicato y el líder de Recursos Humanos, o su designado, se reunirán en un esfuerzo por resolver la queja dentro de los catorce (14) días posteriores a la fecha de la queja del Hospital si no se solicita una reunión.

31.6 ARBITRAJE

Si las partes no pueden resolver la queja de conformidad con los procedimientos anteriores, cualquiera de las partes puede presentar una solicitud de arbitraje por escrito a la otra parte dentro de los catorce (14) días posteriores a la recepción de la respuesta del Paso 3.

Dentro de los siete (7) días posteriores a la recepción de una solicitud de arbitraje, las partes intentarán llegar a un acuerdo mutuo sobre un árbitro. Si no pueden hacerlo en ese plazo, solicitarán conjuntamente un panel de siete árbitros del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FCMS). Las partes alternativamente eliminarán nombres de esa lista hasta que hayan llegado a un acuerdo, o solo quede un (1) nombre. Las partes realizarán un esfuerzo razonable y de buena fe para depurar la lista de árbitros en un plazo de catorce (14) días.

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

Los costos asociados con el arbitraje, como los honorarios del árbitro, los honorarios de la sala y los costos de la transcripción, serán compartidos equitativamente por las partes. Esta disposición no se aplica a los honorarios legales de ninguna de las partes.

El Árbitro no tendrá poder para agregar, restar o cambiar ninguno de los términos o disposiciones del Acuerdo. La autoridad del árbitro se limitará a interpretar las disposiciones del Acuerdo, y el árbitro no tiene autoridad para agregar, restar o modificar el Acuerdo. La decisión del árbitro será definitiva y vinculante para todas las partes interesadas.

ARTÍCULO 32 – NO DISCRIMINACIÓN

No habrá discriminación por ninguna de las partes de este Acuerdo o por cualquier empleado cubierto debido a la membresía o no membresía en el Sindicato, o debido a la falta de participación en actividades en nombre o en oposición al Sindicato o por motivos de raza, credo religioso, afiliación política, color, origen nacional, ascendencia, discapacidad física o mental, condición médica, estado civil, sexo (incluyendo embarazo, parto, lactancia y condiciones médicas relacionadas con el embarazo o el parto), género/identidad de género, expresión de

género, edad, orientación sexual, estado militar y de veterano, genética o cualquier otra característica legalmente protegida.

ARTÍCULO 33 – SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- 33.1 El Hospital, el Sindicato y los Empleados deberán cumplir con sus obligaciones y/o derechos bajo las leyes aplicables en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo. El Hospital acuerda revisar e investigar los reclamos relacionadas con problemas de salud y seguridad que los Empleados y/o el Sindicato presenten por escrito siguiendo los protocolos establecidos por el Hospital. Previa solicitud por escrito del Sindicato, el Hospital proporcionará un resumen escrito de sus hallazgos. El Hospital no tomará represalias contra ningún empleado por reportar preocupaciones de salud y seguridad al Empleador, o ante autoridades Estatales o Federales.
- 33.2 El Hospital continuará brindando capacitación e información requeridas en el servicio o de otro tipo a los Empleados con respecto a la salud y la seguridad.
- 33.3 El Sindicato puede nombrar un (1) empleado de la unidad de negociación y un (1) suplente para el Comité IIPP del Hospital. La persona designada por el Sindicato (o suplente) será relevada de sus funciones sin pérdida de salario para asistir a las reuniones del Comité IIPP.

ARTÍCULO 34 – EXÁMENES MÉDICOS

El Hospital puede requerir exámenes de salud de los empleados según lo permita la ley aplicable y de conformidad con la política del Hospital. Dichos exámenes de salud se realizarán sin cargo para el empleado. En caso de que el Hospital requiera que el empleado se haga el examen durante el horario de trabajo programado o durante su tiempo libre, se le pagará al empleado por dicho tiempo. En caso de que el empleado tenga que viajar fuera del Hospital para un examen médico, el Hospital pagará el millaje del Empleado como lo requiere la ley estatal y federal. El informe del examen proporcionado al Hospital se limitará a la información que indique si el empleado está física y mentalmente calificado para desempeñar las funciones esenciales del puesto, con o sin adaptaciones.

ARTÍCULO 35 – COMITÉ DE TRABAJADORES Y GERENCIA

35.1 OBJETIVOS

Los objetivos del Comité de Trabajadores y Gerencia son:

- a. resolver disputas sin llegar al proceso de quejas cuando sea posible;
- b. discutir preocupaciones sobre el cuidado al paciente y cantidad de personal;

- c. evaluar y/o recomendar mejoras a los procesos internos para el beneficio, salud y seguridad de los empleados cubiertos por este Acuerdo; y
 - d. proveer de otra manera un método de mejorar las relaciones entre trabajadores y gerencia en el hospital.
- 35.2 Nada en este Artículo prohibirá a cualquier parte de presentar una queja sin primero presentar el tema ante el Comité de Trabajadores y Gerencia (LMAC).
- 35.3 **ESTRUCTURA**
- El LMAC estará compuesto por seis (6) miembros del comité, tres (3) del Hospital y del Sindicato. Si alguna parte desea llevar representantes adicionales como invitados o tratar un tema específico, notificarán a la otra parte de los representantes adicionales como parte del intercambio de agencias propuestas.
- 35.4 **REUNIONES**
- El LMAC se reunirá trimestralmente en un momento mutuamente acordado. Por mutuo acuerdo, el LMAC puede programar reuniones adicionales según sea necesario. En la medida de lo posible, las reuniones se programarán de modo que no entren en conflicto con los horarios de trabajo de los miembros del comité de empleados. Los tres (3) representantes sindicales del comité no sufrirán pérdida de pago (hasta dos (2) horas por reunión) debido a su asistencia a las reuniones de LMAC.
- El LMAC programará las fechas de las reuniones con un (1) año de anticipación. Los elementos de agenda propuestos se intercambiarán a más tardar una (1) semana antes de cada reunión con la intención de permitir que la otra parte se prepare adecuadamente para la reunión.
- 35.5 **RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**
- En caso de que el LMAC no pueda resolver una diferencia de opinión, las partes podrán, de común 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 36 – DOTACIÓN DE TRABAJADORES CLÁUSULA RESTRICTIVA

El Hospital y el Sindicato acuerdan que una dotación de personal adecuada garantiza una atención segura al paciente, así como la salud y seguridad de los empleados. La dotación de personal tendrá en cuenta la magnitud y variedad de las actividades requeridas en un turno determinado. A petición del Sindicato, el Hospital facilitará las matrices de dotación de personal de un departamento y la metodología utilizada para elaborarlas. El Hospital determinará los niveles de dotación de personal. A petición del Sindicato, el Hospital se reunirá y consultará con este sobre los cambios en las matrices de dotación de personal que afecten a los términos y

condiciones de empleo de los empleados, y tomará en consideración cualquier alternativa propuesta por el Sindicato.

ARTÍCULO 37 –CLÁUSULA RESTRICTIVA

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

ARTÍCULO 38 – VENTA O TRANSFERENCIA DEL HOSPITAL

Es la intención de las partes de este Acuerdo que permanezca en vigor durante su término, a pesar de cualquier venta o transferencia por parte del Hospital a cualquier otra entidad. El Hospital no puede utilizar ninguna venta, transferencia u otro mecanismo para evadir los términos de este Acuerdo.

ARTÍCULO 39 – HUELGAS Y CIERRES PATRONALES

- 39.1 Durante la duración del Acuerdo, y cualquier extensión del mismo, el Sindicato y sus miembros u otros agentes no amenazarán, sancionarán, alentarán ni participarán de ninguna manera en ninguna huelga, huelga de solidaridad, paro, ralentización, baja por enfermedad; u otra interferencia con cualquier operación del Hospital cubierta por este Acuerdo. En caso de que ocurra o se amenace con tal acción, el Sindicato y sus representantes tomarán inmediatamente todas las medidas apropiadas para terminar o evitar la misma.
- 39.2 El Hospital acuerda que durante dure este Acuerdo y cualquier extensión del mismo, no organizará ningún cierre patronal de Empleados cubiertos por este Acuerdo.
- 39.3 Ni la violación de cualquier disposición de este Acuerdo por cualquier persona, ni cualquier otro acto u omisión por parte de cualquier representante de cualquiera de las partes, eximirá al Sindicato, al Hospital o a los empleados de la unidad de negociación de cualquiera y todas sus obligaciones cubiertas por este Artículo.
- 39.4 El Sindicato y el Hospital tendrán derecho a buscar recursos judiciales completos, incluidas medidas cautelares y daños y perjuicios, por cualquier violación alegada de este Artículo, además de todos los demás recursos previstos en este Acuerdo. No habrá obligación de arbitrar ninguna violación reclamada antes de buscar dicha reparación judicial.
- 39.5 Cualquier Empleado que participe en un paro laboral que viole este Artículo puede ser sujeto a la disciplina hasta incluir el despido.

ARTÍCULO 40 – DURACIÓN DEL ACUERDO

Este Acuerdo entrará en vigencia a partir de la ratificación el 4 de abril de 2020 y permanecerá en pleno vigor y efecto hasta el 4 de abril de 2024. Este Acuerdo permanecerá en pleno vigor y efecto de año en año a partir de entonces, a menos que por lo menos noventa (90) días antes de el vencimiento del plazo o cualquier período de renovación de año a año a partir de entonces, cualquiera de las partes reciba un aviso por escrito de la otra parte de su intención de rescindir o modificar el contrato.

QUEEN OF THE VALLEY MEDICAL CENTER

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD

Gary Olney
Director General

Sophia Mendoza
Presidente

Fecha: _____

Fecha: _____

Charlotte Kuduk
Gerente de Recursos Humanos

Vanessa Coe
Secretario-Tesorero

Fecha: _____

Fecha: _____

COMITÉ DE NEGOCIACIÓN DE NUHW

Luis Aguirre
Asistente Sénior de Recepción/Distribución

Dionne Barajas
Asistente de Laboratorio

Tania Barajas Castaneda
Asistente Dental Sénior

Elizabeth Barrera
Trabajadora de Salud Comunitaria

Lisa Bennett
Practicante de Cuidado Respiratorio

Amanda Brockway
Asistente de Enfermera (Certificada)

Graciela Calderón
Técnico Asociado de Servicios Ambientales

Gabriela Cejo
Asistente de Enfermera Asociada

April Clemons
Técnico de Información de Medicamentos
de Farmacia

Stacey Dedrick
Practicante Líder de Cuidado Respiratorio

Brittney Ferron
Técnico Quirúrgico Líder

Kimberly Foster
Técnico de Farmacia Líder

Iban García
Técnico Asociado de Servicios Ambientales

Maria García
Técnico Obstetra

Raymond Herrera
Técnico Radiólogo Líder

Zakeyah Hester
Técnico de Proceso Estéril

Ashley Higgins
Especialista en Servicios para Pacientes

Caleb Hughson
Técnico de Distribución Líder

Emily Jackson
Técnico de Farmacia

Fariba Keihani
Asistente Dental

David Koch,
Técnico Líder de MRI

Jennifer Mini-Bera
Especialista en Servicios para Pacientes

Juan Mora-Torres
Practicante Líder de Cuidado Respiratorio

Francis Navarra
Técnico de Ultrasonido

Kaylie Neve
Técnico Radiólogo Sénior

Maria Padilla
Asistente de Enfermera (Certificada)

Tina Ladisky
Técnico Quirúrgico Líder

Tammy Laughren
Operador de PBX Líder

Joy Layson
Asistente de Enfermera (Certificada)

Jacqueline Lyons
Técnico de CT

Shirley McIntosh
Asistente de Servicios Alimenticios
Asociado

Martha McNelis
Técnico de Proceso Estéril Asociado

Lori Miller
Asistente de Enfermera (Certificada)

Catherine Paras
Asistente de Enfermera (Certificada)

Rebecca Richter
Especialista en Servicios para Pacientes

Johanna Rivera
Técnico Dietético

Erica Rojas
Asistente de Laboratorio

Lavella Short
Técnico de Proceso Estéril

Chad Smih
Técnico de MRI

Maria Stillwagon
Especialista Asociado en Servicios para
Pacientes

Linda Weatherspoon
Programadora de Pacientes

Jeanelle Wilson
Programadora de Pacientes

APPENDIX A – WAGE SCALES

JOB TITLE	Years	YEAR 1 5% ATB														Evening Rate	Night Rate	Per Diem Rate
		0 - 0.99	1 - 1.99	2 - 2.99	3 - 3.99	4 - 4.99	5 - 5.99	6 - 6.99	7 - 7.99	8 - 8.99	9 - 9.99	10 - 10.99	11 - 15.99	16 - 20.99	21+			
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21			
Associate Food Service Attendant	5	\$24.12	\$24.49	\$24.96	\$25.48	\$25.98	\$26.48	\$27.04	\$27.56	\$27.98	\$28.41	\$28.83	\$29.27	\$29.86	\$30.47	\$1.50	\$2.50	8.00%
Associate Nursing Assistant	5	\$24.12	\$24.49	\$24.96	\$25.48	\$25.98	\$26.48	\$27.04	\$27.56	\$27.98	\$28.41	\$28.83	\$29.27	\$29.86	\$30.47	\$1.50	\$2.50	8.00%
Associate PBX Operator	5	\$24.12	\$24.49	\$24.96	\$25.48	\$25.98	\$26.48	\$27.04	\$27.56	\$27.98	\$28.41	\$28.83	\$29.27	\$29.86	\$30.47	\$1.50	\$2.50	8.00%
Patient Transporter	5	\$24.12	\$24.49	\$24.96	\$25.48	\$25.98	\$26.48	\$27.04	\$27.56	\$27.98	\$28.41	\$28.83	\$29.27	\$29.86	\$30.47	\$1.50	\$2.50	8.00%
Senior Operating Room Assistant	5	\$24.12	\$24.49	\$24.96	\$25.48	\$25.98	\$26.48	\$27.04	\$27.56	\$27.98	\$28.41	\$28.83	\$29.27	\$29.86	\$30.47	\$2.25	\$3.75	
Associate Environmental Services Technician	6	\$26.04	\$26.43	\$26.97	\$27.51	\$28.07	\$28.63	\$29.20	\$29.79	\$30.23	\$30.68	\$31.13	\$31.62	\$32.25	\$32.91	\$1.50	\$2.50	8.00%
Associate Medical Equipment Maintenance Technician	6	\$26.04	\$26.43	\$26.97	\$27.51	\$28.07	\$28.63	\$29.20	\$29.79	\$30.23	\$30.68	\$31.13	\$31.62	\$32.25	\$32.91	\$1.50	\$2.50	8.00%
Associate Patient Services Specialist	6	\$26.04	\$26.43	\$26.97	\$27.51	\$28.07	\$28.63	\$29.20	\$29.79	\$30.23	\$30.68	\$31.13	\$31.62	\$32.25	\$32.91	\$1.50	\$2.50	8.00%
Associate Receiving and Distribution Assistant	6	\$26.04	\$26.43	\$26.97	\$27.51	\$28.07	\$28.63	\$29.20	\$29.79	\$30.23	\$30.68	\$31.13	\$31.62	\$32.25	\$32.91	\$1.50	\$2.50	8.00%
Associate Sterile Processing Technician	6	\$26.04	\$26.43	\$26.97	\$27.51	\$28.07	\$28.63	\$29.20	\$29.79	\$30.23	\$30.68	\$31.13	\$31.62	\$32.25	\$32.91	\$1.75	\$2.75	8.00%
Cook	6	\$26.04	\$26.43	\$26.97	\$27.51	\$28.07	\$28.63	\$29.20	\$29.79	\$30.23	\$30.68	\$31.13	\$31.62	\$32.25	\$32.91	\$1.50	\$2.50	8.00%
Dietary Technician	6	\$26.04	\$26.43	\$26.97	\$27.51	\$28.07	\$28.63	\$29.20	\$29.79	\$30.23	\$30.68	\$31.13	\$31.62	\$32.25	\$32.91	\$1.50	\$2.50	8.00%
Food Service Storeroom Attendant	6	\$26.04	\$26.43	\$26.97	\$27.51	\$28.07	\$28.63	\$29.20	\$29.79	\$30.23	\$30.68	\$31.13	\$31.62	\$32.25	\$32.91	\$1.50	\$2.50	8.00%
Health Information Management Representative	6	\$26.04	\$26.43	\$26.97	\$27.51	\$28.07	\$28.63	\$29.20	\$29.79	\$30.23	\$30.68	\$31.13	\$31.62	\$32.25	\$32.91	\$1.50	\$2.50	8.00%
Health Unit Coordinator	6	\$26.04	\$26.43	\$26.97	\$27.51	\$28.07	\$28.63	\$29.20	\$29.79	\$30.23	\$30.68	\$31.13	\$31.62	\$32.25	\$32.91	\$1.50	\$2.50	8.00%
Nursing Assistant	6	\$26.04	\$26.43	\$26.97	\$27.51	\$28.07	\$28.63	\$29.20	\$29.79	\$30.23	\$30.68	\$31.13	\$31.62	\$32.25	\$32.91	\$1.50	\$2.50	8.00%
Telemetry Technician	8	\$30.37	\$30.84	\$31.45	\$32.07	\$32.72	\$33.37	\$34.02	\$34.70	\$35.23	\$35.76	\$36.30	\$36.83	\$37.56	\$38.31	\$1.50	\$2.50	8.00%
Associate Patient Services Specialist - applies to CG in dept # 10006117 - Patient Access ED Reg ONLY	7	\$28.13	\$28.55	\$29.12	\$29.69	\$30.29	\$30.89	\$31.50	\$32.14	\$32.61	\$33.11	\$33.59	\$34.11	\$34.80	\$35.49	\$1.50	\$2.50	8.00%
Certified Nursing Assistant	7	\$28.13	\$28.55	\$29.12	\$29.69	\$30.29	\$30.89	\$31.50	\$32.14	\$32.61	\$33.11	\$33.59	\$34.11	\$34.80	\$35.49	\$1.50	\$2.50	8.00%
Diagnostic Imaging Assistant	7	\$28.13	\$28.55	\$29.12	\$29.69	\$30.29	\$30.89	\$31.50	\$32.14	\$32.61	\$33.11	\$33.59	\$34.11	\$34.80	\$35.49	\$1.50	\$2.50	8.00%
Laboratory Technical Assistant	7	\$28.13	\$28.55	\$29.12	\$29.69	\$30.29	\$30.89	\$31.50	\$32.14	\$32.61	\$33.11	\$33.59	\$34.11	\$34.80	\$35.49	\$1.50	\$2.50	8.00%
Lead Environmental Services Technician	7	\$28.13	\$28.55	\$29.12	\$29.69	\$30.29	\$30.89	\$31.50	\$32.14	\$32.61	\$33.11	\$33.59	\$34.11	\$34.80	\$35.49	\$1.50	\$2.50	8.00%
Lead Food Service Attendant	7	\$28.13	\$28.55	\$29.12	\$29.69	\$30.29	\$30.89	\$31.50	\$32.14	\$32.61	\$33.11	\$33.59	\$34.11	\$34.80	\$35.49	\$1.50	\$2.50	8.00%
Lead PBX Operator	7	\$28.13	\$28.55	\$29.12	\$29.69	\$30.29	\$30.89	\$31.50	\$32.14	\$32.61	\$33.11	\$33.59	\$34.11	\$34.80	\$35.49	\$1.50	\$2.50	
Phlebotomist	7	\$28.13	\$28.55	\$29.12	\$29.69	\$30.29	\$30.89	\$31.50	\$32.14	\$32.61	\$33.11	\$33.59	\$34.11	\$34.80	\$35.49	\$1.75	\$2.75	8.00%
Senior Receiving and Distribution Assistant	7	\$28.13	\$28.55	\$29.12	\$29.69	\$30.29	\$30.89	\$31.50	\$32.14	\$32.61	\$33.11	\$33.59	\$34.11	\$34.80	\$35.49	\$1.50	\$2.50	
Administrative Assistant	8	\$30.37	\$30.84	\$31.45	\$32.07	\$32.72	\$33.37	\$34.02	\$34.70	\$35.23	\$35.76	\$36.30	\$36.83	\$37.56	\$38.31	\$1.50	\$2.50	8.00%
Community Health Worker	8	\$30.37	\$30.84	\$31.45	\$32.07	\$32.72	\$33.37	\$34.02	\$34.70	\$35.23	\$35.76	\$36.30	\$36.83	\$37.56	\$38.31	\$1.50	\$2.50	8.00%
Emergency Technician	8	\$30.37	\$30.84	\$31.45	\$32.07	\$32.72	\$33.37	\$34.02	\$34.70	\$35.23	\$35.76	\$36.30	\$36.83	\$37.56	\$38.31	\$1.50	\$2.50	8.00%
Inventory Control Specialist	8	\$30.37	\$30.84	\$31.45	\$32.07	\$32.72	\$33.37	\$34.02	\$34.70	\$35.23	\$35.76	\$36.30	\$36.83	\$37.56	\$38.31	\$1.50	\$2.50	
Lead Distribution Technician	8	\$30.37	\$30.84	\$31.45	\$32.07	\$32.72	\$33.37	\$34.02	\$34.70	\$35.23	\$35.76	\$36.30	\$36.83	\$37.56	\$38.31	\$1.50	\$2.50	
Lead Laboratory Technical Assistant	8	\$30.37	\$30.84	\$31.45	\$32.07	\$32.72	\$33.37	\$34.02	\$34.70	\$35.23	\$35.76	\$36.30	\$36.83	\$37.56	\$38.31	\$1.50	\$2.50	8.00%
Patient Authorization and Referral Representative	8	\$30.37	\$30.84	\$31.45	\$32.07	\$32.72	\$33.37	\$34.02	\$34.70	\$35.23	\$35.76	\$36.30	\$36.83	\$37.56	\$38.31	\$1.50	\$2.50	
Patient Financial Counselor	8	\$30.37	\$30.84	\$31.45	\$32.07	\$32.72	\$33.37	\$34.02	\$34.70	\$35.23	\$35.76	\$36.30	\$36.83	\$37.56	\$38.31	\$1.50	\$2.50	
Patient Scheduler	8	\$30.37	\$30.84	\$31.45	\$32.07	\$32.72	\$33.37	\$34.02	\$34.70	\$35.23	\$35.76	\$36.30	\$36.83	\$37.56	\$38.31	\$1.50	\$2.50	
Patient Services Specialist	8	\$30.37	\$30.84	\$31.45	\$32.07	\$32.72	\$33.37	\$34.02	\$34.70	\$35.23	\$35.76	\$36.30	\$36.83	\$37.56	\$38.31	\$1.50	\$2.50	8.00%
Pharmacy Technician	8	\$30.37	\$30.84	\$31.45	\$32.07	\$32.72	\$33.37	\$34.02	\$34.70	\$35.23	\$35.76	\$36.30	\$36.83	\$37.56	\$38.31	\$1.50	\$2.50	8.00%
Senior Health Unit Coordinator	8	\$30.37	\$30.84	\$31.45	\$32.07	\$32.72	\$33.37	\$34.02	\$34.70	\$35.23	\$35.76	\$36.30	\$36.83	\$37.56	\$38.31	\$1.50	\$2.50	
Senior Phlebotomist	8	\$30.37	\$30.84	\$31.45	\$32.07	\$32.72	\$33.37	\$34.02	\$34.70	\$35.23	\$35.76	\$36.30	\$36.83	\$37.56	\$38.31	\$1.75	\$2.75	8.00%
Senior Radiology Assistant	8	\$30.37	\$30.84	\$31.45	\$32.07	\$32.72	\$33.37	\$34.02	\$34.70	\$35.23	\$35.76	\$36.30	\$36.83	\$37.56	\$38.31	\$1.50	\$2.50	8.00%
Staffing Coordinator	8	\$30.37	\$30.84	\$31.45	\$32.07	\$32.72	\$33.37	\$34.02	\$34.70	\$35.23	\$35.76	\$36.30	\$36.83	\$37.56	\$38.31	\$1.50	\$2.50	
Sterile Processing Technician	8	\$30.37	\$30.84	\$31.45	\$32.07	\$32.72	\$33.37	\$34.02	\$34.70	\$35.23	\$35.76	\$36.30	\$36.83	\$37.56	\$38.31	\$1.75	\$2.75	8.00%
Administrative Coordinator	9	\$32.80	\$33.31	\$33.96	\$34.64	\$35.33	\$36.05	\$36.76	\$37.50	\$38.08	\$38.63	\$39.23	\$39.80	\$40.59	\$41.41	\$1.50	\$2.50	
Dental Assistant	9	\$32.80	\$33.31	\$33.96	\$34.64	\$35.33	\$36.05	\$36.76	\$37.50	\$38.08	\$38.63	\$39.23	\$39.80	\$40.59	\$41.41	\$1.50	\$2.50	8.00%

	Years	0 - 0.99	1 - 1.99	2 - 2.99	3 - 3.99	4 - 4.99	5 - 5.99	6 - 6.99	7 - 7.99	8 - 8.99	9 - 9.99	10 - 10.99	11 - 15.99	16 - 20.99	21+			
JOB TITLE	FINAL GRADE	STEPS														Evening Rate	Night Rate	Per Diem Rate
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21			
Lead Patient Services Specialist	9	\$32.80	\$33.31	\$33.96	\$34.64	\$35.33	\$36.05	\$36.76	\$37.50	\$38.08	\$38.63	\$39.23	\$39.80	\$40.59	\$41.41	\$1.50	\$2.50	8.00%
Lead Phlebotomist	9	\$32.80	\$33.31	\$33.96	\$34.64	\$35.33	\$36.05	\$36.76	\$37.50	\$38.08	\$38.63	\$39.23	\$39.80	\$40.59	\$41.41	\$1.75	\$2.75	8.00%
Lead Staffing Coordinator	9	\$32.80	\$33.31	\$33.96	\$34.64	\$35.33	\$36.05	\$36.76	\$37.50	\$38.08	\$38.63	\$39.23	\$39.80	\$40.59	\$41.41	\$1.50	\$2.50	
Senior Patient Services Specialist	9	\$32.80	\$33.31	\$33.96	\$34.64	\$35.33	\$36.05	\$36.76	\$37.50	\$38.08	\$38.63	\$39.23	\$39.80	\$40.59	\$41.41	\$1.50	\$2.50	
Senior Pharmacy Technician	9	\$32.80	\$33.31	\$33.96	\$34.64	\$35.33	\$36.05	\$36.76	\$37.50	\$38.08	\$38.63	\$39.23	\$39.80	\$40.59	\$41.41	\$1.50	\$2.50	
Trauma Registrar	9	\$32.80	\$33.31	\$33.96	\$34.64	\$35.33	\$36.05	\$36.76	\$37.50	\$38.08	\$38.63	\$39.23	\$39.80	\$40.59	\$41.41	\$1.50	\$2.50	
Community Education Instructor	10	\$35.43	\$35.96	\$36.69	\$37.42	\$38.17	\$38.93	\$39.71	\$40.50	\$41.10	\$41.72	\$42.34	\$42.98	\$43.85	\$44.72	\$1.50	\$2.50	
Anesthesia Technician	10	\$35.43	\$35.96	\$36.69	\$37.42	\$38.17	\$38.93	\$39.71	\$40.50	\$41.10	\$41.72	\$42.34	\$42.98	\$43.85	\$44.72	\$2.25	\$3.75	
Lead Pharmacy Technician	10	\$35.43	\$35.96	\$36.69	\$37.42	\$38.17	\$38.93	\$39.71	\$40.50	\$41.10	\$41.72	\$42.34	\$42.98	\$43.85	\$44.72	\$1.50	\$2.50	
Lead Sterile Processing Technician	10	\$35.43	\$35.96	\$36.69	\$37.42	\$38.17	\$38.93	\$39.71	\$40.50	\$41.10	\$41.72	\$42.34	\$42.98	\$43.85	\$44.72	\$1.75	\$2.75	
Medical Interpreter	10	\$35.43	\$35.96	\$36.69	\$37.42	\$38.17	\$38.93	\$39.71	\$40.50	\$41.10	\$41.72	\$42.34	\$42.98	\$43.85	\$44.72	\$1.50	\$2.50	
Obstetrics Technician	10	\$35.43	\$35.96	\$36.69	\$37.42	\$38.17	\$38.93	\$39.71	\$40.50	\$41.10	\$41.72	\$42.34	\$42.98	\$43.85	\$44.72	\$1.75	\$2.75	8.00%
Pharmacy Medication Data Technician	10	\$35.43	\$35.96	\$36.69	\$37.42	\$38.17	\$38.93	\$39.71	\$40.50	\$41.10	\$41.72	\$42.34	\$42.98	\$43.85	\$44.72	\$1.50	\$2.50	8.00%
Pharmacy Technician-Automation Systems	10	\$35.43	\$35.96	\$36.69	\$37.42	\$38.17	\$38.93	\$39.71	\$40.50	\$41.10	\$41.72	\$42.34	\$42.98	\$43.85	\$44.72	\$1.50	\$2.50	
Senior Dental Assistant	10	\$35.43	\$35.96	\$36.69	\$37.42	\$38.17	\$38.93	\$39.71	\$40.50	\$41.10	\$41.72	\$42.34	\$42.98	\$43.85	\$44.72	\$1.50	\$2.50	8.00%
Education Program Coordinator	10	\$35.43	\$35.96	\$36.69	\$37.42	\$38.17	\$38.93	\$39.71	\$40.50	\$41.10	\$41.72	\$42.34	\$42.98	\$43.85	\$44.72	\$1.50	\$2.50	
LPN LVN	11	\$38.26	\$38.86	\$39.64	\$40.43	\$41.22	\$42.05	\$42.89	\$43.74	\$44.42	\$45.07	\$45.75	\$46.43	\$47.37	\$48.31	\$2.75	\$4.00	12.00%
Pharmacy Buyer	11	\$38.26	\$38.86	\$39.64	\$40.43	\$41.22	\$42.05	\$42.89	\$43.74	\$44.42	\$45.07	\$45.75	\$46.43	\$47.37	\$48.31	\$1.50	\$2.50	
Certified Occupational Therapy Assistant	12	\$41.33	\$41.94	\$42.79	\$43.64	\$44.50	\$45.39	\$46.31	\$47.22	\$47.93	\$48.66	\$49.38	\$50.13	\$51.15	\$52.15	\$2.75	\$4.00	
Lead Anesthesia Technician	12	\$41.33	\$41.94	\$42.79	\$43.64	\$44.50	\$45.39	\$46.31	\$47.22	\$47.93	\$48.66	\$49.38	\$50.13	\$51.15	\$52.15	\$2.25	\$3.75	
Histotechnologist	13	\$44.64	\$45.31	\$46.21	\$47.15	\$48.09	\$49.05	\$50.03	\$51.03	\$51.79	\$52.57	\$53.37	\$54.18	\$55.25	\$56.36	\$3.75	\$5.25	12.00%
Physical Therapy Assistant	13	\$44.64	\$45.31	\$46.21	\$47.15	\$48.09	\$49.05	\$50.03	\$51.03	\$51.79	\$52.57	\$53.37	\$54.18	\$55.25	\$56.36	\$2.75	\$4.00	8.00%
Surgical Technician	13	\$44.64	\$45.31	\$46.21	\$47.15	\$48.09	\$49.05	\$50.03	\$51.03	\$51.79	\$52.57	\$53.37	\$54.18	\$55.25	\$56.36	\$2.25	\$3.75	8.00%
Lead Surgical Technician	14	\$48.21	\$48.93	\$49.91	\$50.89	\$51.92	\$52.95	\$54.01	\$55.09	\$55.92	\$56.75	\$57.61	\$58.46	\$59.64	\$60.84	\$2.25	\$3.75	12.00%
Radiology Technologist	15	\$52.05	\$52.84	\$53.89	\$54.97	\$56.07	\$57.19	\$58.34	\$59.50	\$60.41	\$61.31	\$62.24	\$63.16	\$64.44	\$65.72	\$3.75	\$5.25	12.00%
Respiratory Care Practitioner	15	\$52.05	\$52.84	\$53.89	\$54.97	\$56.07	\$57.19	\$58.34	\$59.50	\$60.41	\$61.31	\$62.24	\$63.16	\$64.44	\$65.72	\$3.75	\$5.25	12.00%
Mammography Technologist	16	\$56.22	\$57.06	\$58.20	\$59.38	\$60.55	\$61.75	\$63.01	\$64.26	\$65.25	\$66.21	\$67.21	\$68.21	\$69.57	\$70.97	\$3.75	\$5.25	12.00%
Senior Radiology Technologist	16	\$56.22	\$57.06	\$58.20	\$59.38	\$60.55	\$61.75	\$63.01	\$64.26	\$65.25	\$66.21	\$67.21	\$68.21	\$69.57	\$70.97	\$3.75	\$5.25	12.00%
CT Technologist	17	\$60.72	\$61.62	\$62.85	\$64.12	\$65.39	\$66.71	\$68.05	\$69.41	\$70.44	\$71.51	\$72.57	\$73.66	\$75.13	\$76.64	\$3.75	\$5.25	12.00%
Lead Mammography Technologist	17	\$60.72	\$61.62	\$62.85	\$64.12	\$65.39	\$66.71	\$68.05	\$69.41	\$70.44	\$71.51	\$72.57	\$73.66	\$75.13	\$76.64	\$3.75	\$5.25	
Lead Radiology Technologist	17	\$60.72	\$61.62	\$62.85	\$64.12	\$65.39	\$66.71	\$68.05	\$69.41	\$70.44	\$71.51	\$72.57	\$73.66	\$75.13	\$76.64	\$3.75	\$5.25	
Lead Respiratory Care Practitioner	17	\$60.72	\$61.62	\$62.85	\$64.12	\$65.39	\$66.71	\$68.05	\$69.41	\$70.44	\$71.51	\$72.57	\$73.66	\$75.13	\$76.64	\$3.75	\$5.25	
Radiology Interventional Technologist	17	\$60.72	\$61.62	\$62.85	\$64.12	\$65.39	\$66.71	\$68.05	\$69.41	\$70.44	\$71.51	\$72.57	\$73.66	\$75.13	\$76.64	\$3.75	\$5.25	12.00%
Ultrasound Technologist	17	\$60.72	\$61.62	\$62.85	\$64.12	\$65.39	\$66.71	\$68.05	\$69.41	\$70.44	\$71.51	\$72.57	\$73.66	\$75.13	\$76.64	\$3.75	\$5.25	12.00%
Lead CT Technologist	18	\$65.57	\$66.56	\$67.89	\$69.26	\$70.63	\$72.05	\$73.50	\$74.96	\$76.08	\$77.23	\$78.38	\$79.56	\$81.15	\$82.77	\$3.75	\$5.25	
MRI Technologist	18	\$65.57	\$66.56	\$67.89	\$69.26	\$70.63	\$72.05	\$73.50	\$74.96	\$76.08	\$77.23	\$78.38	\$79.56	\$81.15	\$82.77	\$3.75	\$5.25	12.00%
Nuclear Medicine Technologist	18	\$65.57	\$66.56	\$67.89	\$69.26	\$70.63	\$72.05	\$73.50	\$74.96	\$76.08	\$77.23	\$78.38	\$79.56	\$81.15	\$82.77	\$3.75	\$5.25	12.00%
Radiation Therapist	18	\$65.57	\$66.56	\$67.89	\$69.26	\$70.63	\$72.05	\$73.50	\$74.96	\$76.08	\$77.23	\$78.38	\$79.56	\$81.15	\$82.77	\$3.75	\$5.25	12.00%
Senior Radiology Interventional Technologist	18	\$65.57	\$66.56	\$67.89	\$69.26	\$70.63	\$72.05	\$73.50	\$74.96	\$76.08	\$77.23	\$78.38	\$79.56	\$81.15	\$82.77	\$3.75	\$5.25	12.00%
Senior Ultrasound Technologist	18	\$65.57	\$66.56	\$67.89	\$69.26	\$70.63	\$72.05	\$73.50	\$74.96	\$76.08	\$77.23	\$78.38	\$79.56	\$81.15	\$82.77	\$3.75	\$5.25	12.00%
Lead MRI Technologist	19	\$70.82	\$71.88	\$73.32	\$74.79	\$76.31	\$77.83	\$79.39	\$80.98	\$82.18	\$83.41	\$84.66	\$85.92	\$87.63	\$89.40	\$3.75	\$5.25	
Lead Nuclear Medicine Technologist	19	\$70.82	\$71.88	\$73.32	\$74.79	\$76.31	\$77.83	\$79.39	\$80.98	\$82.18	\$83.41	\$84.66	\$85.92	\$87.63	\$89.40	\$3.75	\$5.25	
Lead Radiation Therapist	19	\$70.82	\$71.88	\$73.32	\$74.79	\$76.31	\$77.83	\$79.39	\$80.98	\$82.18	\$83.41	\$84.66	\$85.92	\$87.63	\$89.40	\$3.75	\$5.25	
Lead Ultrasound Technologist	19	\$70.82	\$71.88	\$73.32	\$74.79	\$76.31	\$77.83	\$79.39	\$80.98	\$82.18	\$83.41	\$84.66	\$85.92	\$87.63	\$89.40	\$3.75	\$5.25	

	YEAR 2 3% ATB																		
	Years	0 - 0.99	1 - 1.99	2 - 2.99	3 - 3.99	4 - 4.99	5 - 5.99	6 - 6.99	7 - 7.99	8 - 8.99	9 - 9.99	10 - 10.99	11 - 15.99	16 - 20.99	21+				
JOB TITLE	FINAL GRADE	STEPS															Evening Rate	Night Rate	Per Diem Rate
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21				
Associate Food Service Attendant	5	\$24.84	\$25.22	\$25.71	\$26.24	\$26.76	\$27.27	\$27.85	\$28.39	\$28.82	\$29.26	\$29.69	\$30.15	\$30.76	\$31.38	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Associate Nursing Assistant	5	\$24.84	\$25.22	\$25.71	\$26.24	\$26.76	\$27.27	\$27.85	\$28.39	\$28.82	\$29.26	\$29.69	\$30.15	\$30.76	\$31.38	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Associate PBX Operator	5	\$24.84	\$25.22	\$25.71	\$26.24	\$26.76	\$27.27	\$27.85	\$28.39	\$28.82	\$29.26	\$29.69	\$30.15	\$30.76	\$31.38	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Patient Transporter	5	\$24.84	\$25.22	\$25.71	\$26.24	\$26.76	\$27.27	\$27.85	\$28.39	\$28.82	\$29.26	\$29.69	\$30.15	\$30.76	\$31.38	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Senior Operating Room Assistant	5	\$24.84	\$25.22	\$25.71	\$26.24	\$26.76	\$27.27	\$27.85	\$28.39	\$28.82	\$29.26	\$29.69	\$30.15	\$30.76	\$31.38	\$2.25	\$3.75		
Associate Environmental Services Technician	6	\$26.82	\$27.22	\$27.78	\$28.34	\$28.91	\$29.49	\$30.08	\$30.68	\$31.14	\$31.60	\$32.06	\$32.57	\$33.22	\$33.90	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Associate Medical Equipment Maintenance Technician	6	\$26.82	\$27.22	\$27.78	\$28.34	\$28.91	\$29.49	\$30.08	\$30.68	\$31.14	\$31.60	\$32.06	\$32.57	\$33.22	\$33.90	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Associate Patient Services Specialist	6	\$26.82	\$27.22	\$27.78	\$28.34	\$28.91	\$29.49	\$30.08	\$30.68	\$31.14	\$31.60	\$32.06	\$32.57	\$33.22	\$33.90	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Associate Receiving and Distribution Assistant	6	\$26.82	\$27.22	\$27.78	\$28.34	\$28.91	\$29.49	\$30.08	\$30.68	\$31.14	\$31.60	\$32.06	\$32.57	\$33.22	\$33.90	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Associate Sterile Processing Technician	6	\$26.82	\$27.22	\$27.78	\$28.34	\$28.91	\$29.49	\$30.08	\$30.68	\$31.14	\$31.60	\$32.06	\$32.57	\$33.22	\$33.90	\$1.75	\$2.75	8.00%	
Cook	6	\$26.82	\$27.22	\$27.78	\$28.34	\$28.91	\$29.49	\$30.08	\$30.68	\$31.14	\$31.60	\$32.06	\$32.57	\$33.22	\$33.90	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Dietary Technician	6	\$26.82	\$27.22	\$27.78	\$28.34	\$28.91	\$29.49	\$30.08	\$30.68	\$31.14	\$31.60	\$32.06	\$32.57	\$33.22	\$33.90	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Food Service Storeroom Attendant	6	\$26.82	\$27.22	\$27.78	\$28.34	\$28.91	\$29.49	\$30.08	\$30.68	\$31.14	\$31.60	\$32.06	\$32.57	\$33.22	\$33.90	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Health Information Management Representative	6	\$26.82	\$27.22	\$27.78	\$28.34	\$28.91	\$29.49	\$30.08	\$30.68	\$31.14	\$31.60	\$32.06	\$32.57	\$33.22	\$33.90	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Health Unit Coordinator	6	\$26.82	\$27.22	\$27.78	\$28.34	\$28.91	\$29.49	\$30.08	\$30.68	\$31.14	\$31.60	\$32.06	\$32.57	\$33.22	\$33.90	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Nursing Assistant	6	\$26.82	\$27.22	\$27.78	\$28.34	\$28.91	\$29.49	\$30.08	\$30.68	\$31.14	\$31.60	\$32.06	\$32.57	\$33.22	\$33.90	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Telemetry Technician	8	\$31.28	\$31.77	\$32.39	\$33.03	\$33.70	\$34.37	\$35.04	\$35.74	\$36.29	\$36.83	\$37.39	\$37.93	\$38.69	\$39.46	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Associate Patient Services Specialist - applies to CG in dept # 10006117 - Patient Access ED Reg ONLY	7	\$28.97	\$29.41	\$29.99	\$30.58	\$31.20	\$31.82	\$32.45	\$33.10	\$33.59	\$34.10	\$34.60	\$35.13	\$35.84	\$36.55	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Certified Nursing Assistant	7	\$28.97	\$29.41	\$29.99	\$30.58	\$31.20	\$31.82	\$32.45	\$33.10	\$33.59	\$34.10	\$34.60	\$35.13	\$35.84	\$36.55	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Diagnostic Imaging Assistant	7	\$28.97	\$29.41	\$29.99	\$30.58	\$31.20	\$31.82	\$32.45	\$33.10	\$33.59	\$34.10	\$34.60	\$35.13	\$35.84	\$36.55	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Laboratory Technical Assistant	7	\$28.97	\$29.41	\$29.99	\$30.58	\$31.20	\$31.82	\$32.45	\$33.10	\$33.59	\$34.10	\$34.60	\$35.13	\$35.84	\$36.55	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Lead Environmental Services Technician	7	\$28.97	\$29.41	\$29.99	\$30.58	\$31.20	\$31.82	\$32.45	\$33.10	\$33.59	\$34.10	\$34.60	\$35.13	\$35.84	\$36.55	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Lead Food Service Attendant	7	\$28.97	\$29.41	\$29.99	\$30.58	\$31.20	\$31.82	\$32.45	\$33.10	\$33.59	\$34.10	\$34.60	\$35.13	\$35.84	\$36.55	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Lead PBX Operator	7	\$28.97	\$29.41	\$29.99	\$30.58	\$31.20	\$31.82	\$32.45	\$33.10	\$33.59	\$34.10	\$34.60	\$35.13	\$35.84	\$36.55	\$1.50	\$2.50		
Phlebotomist	7	\$28.97	\$29.41	\$29.99	\$30.58	\$31.20	\$31.82	\$32.45	\$33.10	\$33.59	\$34.10	\$34.60	\$35.13	\$35.84	\$36.55	\$1.75	\$2.75	8.00%	
Senior Receiving and Distribution Assistant	7	\$28.97	\$29.41	\$29.99	\$30.58	\$31.20	\$31.82	\$32.45	\$33.10	\$33.59	\$34.10	\$34.60	\$35.13	\$35.84	\$36.55	\$1.50	\$2.50		
Administrative Assistant	8	\$31.28	\$31.77	\$32.39	\$33.03	\$33.70	\$34.37	\$35.04	\$35.74	\$36.29	\$36.83	\$37.39	\$37.93	\$38.69	\$39.46	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Community Health Worker	8	\$31.28	\$31.77	\$32.39	\$33.03	\$33.70	\$34.37	\$35.04	\$35.74	\$36.29	\$36.83	\$37.39	\$37.93	\$38.69	\$39.46	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Emergency Technician	8	\$31.28	\$31.77	\$32.39	\$33.03	\$33.70	\$34.37	\$35.04	\$35.74	\$36.29	\$36.83	\$37.39	\$37.93	\$38.69	\$39.46	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Inventory Control Specialist	8	\$31.28	\$31.77	\$32.39	\$33.03	\$33.70	\$34.37	\$35.04	\$35.74	\$36.29	\$36.83	\$37.39	\$37.93	\$38.69	\$39.46	\$1.50	\$2.50		
Lead Distribution Technician	8	\$31.28	\$31.77	\$32.39	\$33.03	\$33.70	\$34.37	\$35.04	\$35.74	\$36.29	\$36.83	\$37.39	\$37.93	\$38.69	\$39.46	\$1.50	\$2.50		
Lead Laboratory Technical Assistant	8	\$31.28	\$31.77	\$32.39	\$33.03	\$33.70	\$34.37	\$35.04	\$35.74	\$36.29	\$36.83	\$37.39	\$37.93	\$38.69	\$39.46	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Patient Authorization and Referral Representative	8	\$31.28	\$31.77	\$32.39	\$33.03	\$33.70	\$34.37	\$35.04	\$35.74	\$36.29	\$36.83	\$37.39	\$37.93	\$38.69	\$39.46	\$1.50	\$2.50		
Patient Financial Counselor	8	\$31.28	\$31.77	\$32.39	\$33.03	\$33.70	\$34.37	\$35.04	\$35.74	\$36.29	\$36.83	\$37.39	\$37.93	\$38.69	\$39.46	\$1.50	\$2.50		
Patient Scheduler	8	\$31.28	\$31.77	\$32.39	\$33.03	\$33.70	\$34.37	\$35.04	\$35.74	\$36.29	\$36.83	\$37.39	\$37.93	\$38.69	\$39.46	\$1.50	\$2.50		
Patient Services Specialist	8	\$31.28	\$31.77	\$32.39	\$33.03	\$33.70	\$34.37	\$35.04	\$35.74	\$36.29	\$36.83	\$37.39	\$37.93	\$38.69	\$39.46	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Pharmacy Technician	8	\$31.28	\$31.77	\$32.39	\$33.03	\$33.70	\$34.37	\$35.04	\$35.74	\$36.29	\$36.83	\$37.39	\$37.93	\$38.69	\$39.46	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Senior Health Unit Coordinator	8	\$31.28	\$31.77	\$32.39	\$33.03	\$33.70	\$34.37	\$35.04	\$35.74	\$36.29	\$36.83	\$37.39	\$37.93	\$38.69	\$39.46	\$1.50	\$2.50		
Senior Phlebotomist	8	\$31.28	\$31.77	\$32.39	\$33.03	\$33.70	\$34.37	\$35.04	\$35.74	\$36.29	\$36.83	\$37.39	\$37.93	\$38.69	\$39.46	\$1.75	\$2.75	8.00%	
Senior Radiology Assistant	8	\$31.28	\$31.77	\$32.39	\$33.03	\$33.70	\$34.37	\$35.04	\$35.74	\$36.29	\$36.83	\$37.39	\$37.93	\$38.69	\$39.46	\$1.50	\$2.50	8.00%	
Staffing Coordinator	8	\$31.28	\$31.77	\$32.39	\$33.03	\$33.70	\$34.37	\$35.04	\$35.74	\$36.29	\$36.83	\$37.39	\$37.93	\$38.69	\$39.46	\$1.50	\$2.50		
Sterile Processing Technician	8	\$31.28	\$31.77	\$32.39	\$33.03	\$33.70	\$34.37	\$35.04	\$35.74	\$36.29	\$36.83	\$37.39	\$37.93	\$38.69	\$39.46	\$1.75	\$2.75	8.00%	
Administrative Coordinator	9	\$33.78	\$34.31	\$34.98	\$35.68	\$36.39	\$37.13	\$37.86	\$38.63	\$39.22	\$39.79	\$40.41	\$40.99	\$41.81	\$42.65	\$1.50	\$2.50		
Dental Assistant	9	\$33.78	\$34.31	\$34.98	\$35.68	\$36.39	\$37.13	\$37.86	\$38.63	\$39.22	\$39.79	\$40.41	\$40.99	\$41.81	\$42.65	\$1.50	\$2.50	8.00%	

	Years	0 - 0.99	1 - 1.99	2 - 2.99	3 - 3.99	4 - 4.99	5 - 5.99	6 - 6.99	7 - 7.99	8 - 8.99	9 - 9.99	10 - 10.99	11 - 15.99	16 - 20.99	21+			
JOB TITLE	FINAL GRADE	STEPS														Evening Rate	Night Rate	Per Diem Rate
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21			
Lead Patient Services Specialist	9	\$33.78	\$34.31	\$34.98	\$35.68	\$36.39	\$37.13	\$37.86	\$38.63	\$39.22	\$39.79	\$40.41	\$40.99	\$41.81	\$42.65	\$1.50	\$2.50	8.00%
Lead Phlebotomist	9	\$33.78	\$34.31	\$34.98	\$35.68	\$36.39	\$37.13	\$37.86	\$38.63	\$39.22	\$39.79	\$40.41	\$40.99	\$41.81	\$42.65	\$1.75	\$2.75	8.00%
Lead Staffing Coordinator	9	\$33.78	\$34.31	\$34.98	\$35.68	\$36.39	\$37.13	\$37.86	\$38.63	\$39.22	\$39.79	\$40.41	\$40.99	\$41.81	\$42.65	\$1.50	\$2.50	
Senior Patient Services Specialist	9	\$33.78	\$34.31	\$34.98	\$35.68	\$36.39	\$37.13	\$37.86	\$38.63	\$39.22	\$39.79	\$40.41	\$40.99	\$41.81	\$42.65	\$1.50	\$2.50	
Senior Pharmacy Technician	9	\$33.78	\$34.31	\$34.98	\$35.68	\$36.39	\$37.13	\$37.86	\$38.63	\$39.22	\$39.79	\$40.41	\$40.99	\$41.81	\$42.65	\$1.50	\$2.50	
Trauma Registrar	9	\$33.78	\$34.31	\$34.98	\$35.68	\$36.39	\$37.13	\$37.86	\$38.63	\$39.22	\$39.79	\$40.41	\$40.99	\$41.81	\$42.65	\$1.50	\$2.50	
Community Education Instructor	10	\$36.49	\$37.04	\$37.79	\$38.54	\$39.32	\$40.10	\$40.90	\$41.72	\$42.33	\$42.97	\$43.61	\$44.27	\$45.17	\$46.06	\$1.50	\$2.50	
Anesthesia Technician	10	\$36.49	\$37.04	\$37.79	\$38.54	\$39.32	\$40.10	\$40.90	\$41.72	\$42.33	\$42.97	\$43.61	\$44.27	\$45.17	\$46.06	\$2.25	\$3.75	
Lead Pharmacy Technician	10	\$36.49	\$37.04	\$37.79	\$38.54	\$39.32	\$40.10	\$40.90	\$41.72	\$42.33	\$42.97	\$43.61	\$44.27	\$45.17	\$46.06	\$1.50	\$2.50	
Lead Sterile Processing Technician	10	\$36.49	\$37.04	\$37.79	\$38.54	\$39.32	\$40.10	\$40.90	\$41.72	\$42.33	\$42.97	\$43.61	\$44.27	\$45.17	\$46.06	\$1.75	\$2.75	
Medical Interpreter	10	\$36.49	\$37.04	\$37.79	\$38.54	\$39.32	\$40.10	\$40.90	\$41.72	\$42.33	\$42.97	\$43.61	\$44.27	\$45.17	\$46.06	\$1.50	\$2.50	
Obstetrics Technician	10	\$36.49	\$37.04	\$37.79	\$38.54	\$39.32	\$40.10	\$40.90	\$41.72	\$42.33	\$42.97	\$43.61	\$44.27	\$45.17	\$46.06	\$1.75	\$2.75	8.00%
Pharmacy Medication Data Technician	10	\$36.49	\$37.04	\$37.79	\$38.54	\$39.32	\$40.10	\$40.90	\$41.72	\$42.33	\$42.97	\$43.61	\$44.27	\$45.17	\$46.06	\$1.50	\$2.50	8.00%
Pharmacy Technician-Automation Systems	10	\$36.49	\$37.04	\$37.79	\$38.54	\$39.32	\$40.10	\$40.90	\$41.72	\$42.33	\$42.97	\$43.61	\$44.27	\$45.17	\$46.06	\$1.50	\$2.50	
Senior Dental Assistant	10	\$36.49	\$37.04	\$37.79	\$38.54	\$39.32	\$40.10	\$40.90	\$41.72	\$42.33	\$42.97	\$43.61	\$44.27	\$45.17	\$46.06	\$1.50	\$2.50	8.00%
Education Program Coordinator	10	\$36.49	\$37.04	\$37.79	\$38.54	\$39.32	\$40.10	\$40.90	\$41.72	\$42.33	\$42.97	\$43.61	\$44.27	\$45.17	\$46.06	\$1.50	\$2.50	
LPN LVN	11	\$39.41	\$40.03	\$40.83	\$41.64	\$42.46	\$43.31	\$44.18	\$45.05	\$45.75	\$46.42	\$47.12	\$47.82	\$48.79	\$49.76	\$2.75	\$4.00	12.00%
Pharmacy Buyer	11	\$39.41	\$40.03	\$40.83	\$41.64	\$42.46	\$43.31	\$44.18	\$45.05	\$45.75	\$46.42	\$47.12	\$47.82	\$48.79	\$49.76	\$1.50	\$2.50	
Certified Occupational Therapy Assistant	12	\$42.57	\$43.20	\$44.07	\$44.95	\$45.84	\$46.75	\$47.70	\$48.64	\$49.37	\$50.12	\$50.86	\$51.63	\$52.68	\$53.71	\$2.75	\$4.00	
Lead Anesthesia Technician	12	\$42.57	\$43.20	\$44.07	\$44.95	\$45.84	\$46.75	\$47.70	\$48.64	\$49.37	\$50.12	\$50.86	\$51.63	\$52.68	\$53.71	\$2.25	\$3.75	
Histotechnologist	13	\$45.98	\$46.67	\$47.60	\$48.56	\$49.53	\$50.52	\$51.53	\$52.56	\$53.34	\$54.15	\$54.97	\$55.81	\$56.91	\$58.05	\$3.75	\$5.25	12.00%
Physical Therapy Assistant	13	\$45.98	\$46.67	\$47.60	\$48.56	\$49.53	\$50.52	\$51.53	\$52.56	\$53.34	\$54.15	\$54.97	\$55.81	\$56.91	\$58.05	\$2.75	\$4.00	8.00%
Surgical Technician	13	\$45.98	\$46.67	\$47.60	\$48.56	\$49.53	\$50.52	\$51.53	\$52.56	\$53.34	\$54.15	\$54.97	\$55.81	\$56.91	\$58.05	\$2.25	\$3.75	8.00%
Lead Surgical Technician	14	\$49.66	\$50.40	\$51.41	\$52.42	\$53.48	\$54.54	\$55.63	\$56.74	\$57.60	\$58.45	\$59.34	\$60.21	\$61.43	\$62.67	\$2.25	\$3.75	12.00%
Radiology Technologist	15	\$53.61	\$54.43	\$55.51	\$56.62	\$57.75	\$58.91	\$60.09	\$61.29	\$62.22	\$63.15	\$64.11	\$65.05	\$66.37	\$67.69	\$3.75	\$5.25	12.00%
Respiratory Care Practitioner	15	\$53.61	\$54.43	\$55.51	\$56.62	\$57.75	\$58.91	\$60.09	\$61.29	\$62.22	\$63.15	\$64.11	\$65.05	\$66.37	\$67.69	\$3.75	\$5.25	12.00%
Mammography Technologist	16	\$57.91	\$58.77	\$59.95	\$61.16	\$62.37	\$63.60	\$64.90	\$66.19	\$67.21	\$68.20	\$69.23	\$70.26	\$71.66	\$73.10	\$3.75	\$5.25	12.00%
Senior Radiology Technologist	16	\$57.91	\$58.77	\$59.95	\$61.16	\$62.37	\$63.60	\$64.90	\$66.19	\$67.21	\$68.20	\$69.23	\$70.26	\$71.66	\$73.10	\$3.75	\$5.25	12.00%
CT Technologist	17	\$62.54	\$63.47	\$64.74	\$66.04	\$67.35	\$68.71	\$70.09	\$71.49	\$72.55	\$73.66	\$74.75	\$75.87	\$77.38	\$78.94	\$3.75	\$5.25	12.00%
Lead Mammography Technologist	17	\$62.54	\$63.47	\$64.74	\$66.04	\$67.35	\$68.71	\$70.09	\$71.49	\$72.55	\$73.66	\$74.75	\$75.87	\$77.38	\$78.94	\$3.75	\$5.25	
Lead Radiology Technologist	17	\$62.54	\$63.47	\$64.74	\$66.04	\$67.35	\$68.71	\$70.09	\$71.49	\$72.55	\$73.66	\$74.75	\$75.87	\$77.38	\$78.94	\$3.75	\$5.25	
Lead Respiratory Care Practitioner	17	\$62.54	\$63.47	\$64.74	\$66.04	\$67.35	\$68.71	\$70.09	\$71.49	\$72.55	\$73.66	\$74.75	\$75.87	\$77.38	\$78.94	\$3.75	\$5.25	
Radiology Interventional Technologist	17	\$62.54	\$63.47	\$64.74	\$66.04	\$67.35	\$68.71	\$70.09	\$71.49	\$72.55	\$73.66	\$74.75	\$75.87	\$77.38	\$78.94	\$3.75	\$5.25	12.00%
Ultrasound Technologist	17	\$62.54	\$63.47	\$64.74	\$66.04	\$67.35	\$68.71	\$70.09	\$71.49	\$72.55	\$73.66	\$74.75	\$75.87	\$77.38	\$78.94	\$3.75	\$5.25	12.00%
Lead CT Technologist	18	\$67.54	\$68.56	\$69.93	\$71.34	\$72.75	\$74.21	\$75.71	\$77.21	\$78.36	\$79.55	\$80.73	\$81.95	\$83.58	\$85.25	\$3.75	\$5.25	
MRI Technologist	18	\$67.54	\$68.56	\$69.93	\$71.34	\$72.75	\$74.21	\$75.71	\$77.21	\$78.36	\$79.55	\$80.73	\$81.95	\$83.58	\$85.25	\$3.75	\$5.25	12.00%
Nuclear Medicine Technologist	18	\$67.54	\$68.56	\$69.93	\$71.34	\$72.75	\$74.21	\$75.71	\$77.21	\$78.36	\$79.55	\$80.73	\$81.95	\$83.58	\$85.25	\$3.75	\$5.25	12.00%
Radiation Therapist	18	\$67.54	\$68.56	\$69.93	\$71.34	\$72.75	\$74.21	\$75.71	\$77.21	\$78.36	\$79.55	\$80.73	\$81.95	\$83.58	\$85.25	\$3.75	\$5.25	12.00%
Senior Radiology Interventional Technologist	18	\$67.54	\$68.56	\$69.93	\$71.34	\$72.75	\$74.21	\$75.71	\$77.21	\$78.36	\$79.55	\$80.73	\$81.95	\$83.58	\$85.25	\$3.75	\$5.25	12.00%
Senior Ultrasound Technologist	18	\$67.54	\$68.56	\$69.93	\$71.34	\$72.75	\$74.21	\$75.71	\$77.21	\$78.36	\$79.55	\$80.73	\$81.95	\$83.58	\$85.25	\$3.75	\$5.25	12.00%
Lead MRI Technologist	19	\$72.94	\$74.04	\$75.52	\$77.03	\$78.60	\$80.16	\$81.77	\$83.41	\$84.65	\$85.91	\$87.20	\$88.50	\$90.26	\$92.08	\$3.75	\$5.25	
Lead Nuclear Medicine Technologist	19	\$72.94	\$74.04	\$75.52	\$77.03	\$78.60	\$80.16	\$81.77	\$83.41	\$84.65	\$85.91	\$87.20	\$88.50	\$90.26	\$92.08	\$3.75	\$5.25	
Lead Radiation Therapist	19	\$72.94	\$74.04	\$75.52	\$77.03	\$78.60	\$80.16	\$81.77	\$83.41	\$84.65	\$85.91	\$87.20	\$88.50	\$90.26	\$92.08	\$3.75	\$5.25	
Lead Ultrasound Technologist	19	\$72.94	\$74.04	\$75.52	\$77.03	\$78.60	\$80.16	\$81.77	\$83.41	\$84.65	\$85.91	\$87.20	\$88.50	\$90.26	\$92.08	\$3.75	\$5.25	

	YEAR 3 3% ATB																	
	Years	0 - 0.99	1 - 1.99	2 - 2.99	3 - 3.99	4 - 4.99	5 - 5.99	6 - 6.99	7 - 7.99	8 - 8.99	9 - 9.99	10 - 10.99	11 - 15.99	16 - 20.99	21+			
JOB TITLE	FINAL GRADE	STEPS														Evening Rate	Night Rate	Per Diem Rate
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21			
Associate Food Service Attendant	5	\$25.59	\$25.98	\$26.48	\$27.03	\$27.56	\$28.09	\$28.69	\$29.24	\$29.68	\$30.14	\$30.58	\$31.05	\$31.68	\$32.32	\$1.50	\$2.50	8.00%
Associate Nursing Assistant	5	\$25.59	\$25.98	\$26.48	\$27.03	\$27.56	\$28.09	\$28.69	\$29.24	\$29.68	\$30.14	\$30.58	\$31.05	\$31.68	\$32.32	\$1.50	\$2.50	8.00%
Associate PBX Operator	5	\$25.59	\$25.98	\$26.48	\$27.03	\$27.56	\$28.09	\$28.69	\$29.24	\$29.68	\$30.14	\$30.58	\$31.05	\$31.68	\$32.32	\$1.50	\$2.50	8.00%
Patient Transporter	5	\$25.59	\$25.98	\$26.48	\$27.03	\$27.56	\$28.09	\$28.69	\$29.24	\$29.68	\$30.14	\$30.58	\$31.05	\$31.68	\$32.32	\$1.50	\$2.50	8.00%
Senior Operating Room Assistant	5	\$25.59	\$25.98	\$26.48	\$27.03	\$27.56	\$28.09	\$28.69	\$29.24	\$29.68	\$30.14	\$30.58	\$31.05	\$31.68	\$32.32	\$2.25	\$3.75	
Associate Environmental Services Technician	6	\$27.62	\$28.04	\$28.61	\$29.19	\$29.78	\$30.37	\$30.98	\$31.60	\$32.07	\$32.55	\$33.02	\$33.55	\$34.22	\$34.92	\$1.50	\$2.50	8.00%
Associate Medical Equipment Maintenance Technician	6	\$27.62	\$28.04	\$28.61	\$29.19	\$29.78	\$30.37	\$30.98	\$31.60	\$32.07	\$32.55	\$33.02	\$33.55	\$34.22	\$34.92	\$1.50	\$2.50	8.00%
Associate Patient Services Specialist	6	\$27.62	\$28.04	\$28.61	\$29.19	\$29.78	\$30.37	\$30.98	\$31.60	\$32.07	\$32.55	\$33.02	\$33.55	\$34.22	\$34.92	\$1.50	\$2.50	8.00%
Associate Receiving and Distribution Assistant	6	\$27.62	\$28.04	\$28.61	\$29.19	\$29.78	\$30.37	\$30.98	\$31.60	\$32.07	\$32.55	\$33.02	\$33.55	\$34.22	\$34.92	\$1.50	\$2.50	8.00%
Associate Sterile Processing Technician	6	\$27.62	\$28.04	\$28.61	\$29.19	\$29.78	\$30.37	\$30.98	\$31.60	\$32.07	\$32.55	\$33.02	\$33.55	\$34.22	\$34.92	\$1.75	\$2.75	8.00%
Cook	6	\$27.62	\$28.04	\$28.61	\$29.19	\$29.78	\$30.37	\$30.98	\$31.60	\$32.07	\$32.55	\$33.02	\$33.55	\$34.22	\$34.92	\$1.50	\$2.50	8.00%
Dietary Technician	6	\$27.62	\$28.04	\$28.61	\$29.19	\$29.78	\$30.37	\$30.98	\$31.60	\$32.07	\$32.55	\$33.02	\$33.55	\$34.22	\$34.92	\$1.50	\$2.50	8.00%
Food Service Storeroom Attendant	6	\$27.62	\$28.04	\$28.61	\$29.19	\$29.78	\$30.37	\$30.98	\$31.60	\$32.07	\$32.55	\$33.02	\$33.55	\$34.22	\$34.92	\$1.50	\$2.50	8.00%
Health Information Management Representative	6	\$27.62	\$28.04	\$28.61	\$29.19	\$29.78	\$30.37	\$30.98	\$31.60	\$32.07	\$32.55	\$33.02	\$33.55	\$34.22	\$34.92	\$1.50	\$2.50	8.00%
Health Unit Coordinator	6	\$27.62	\$28.04	\$28.61	\$29.19	\$29.78	\$30.37	\$30.98	\$31.60	\$32.07	\$32.55	\$33.02	\$33.55	\$34.22	\$34.92	\$1.50	\$2.50	8.00%
Nursing Assistant	6	\$27.62	\$28.04	\$28.61	\$29.19	\$29.78	\$30.37	\$30.98	\$31.60	\$32.07	\$32.55	\$33.02	\$33.55	\$34.22	\$34.92	\$1.50	\$2.50	8.00%
Telemetry Technician	8	\$32.22	\$32.72	\$33.36	\$34.02	\$34.71	\$35.40	\$36.09	\$36.81	\$37.38	\$37.93	\$38.51	\$39.07	\$39.85	\$40.64	\$1.50	\$2.50	8.00%
Associate Patient Services Specialist - applies to CG in dept # 10006117 - Patient Access ED Reg ONLY	7	\$29.84	\$30.29	\$30.89	\$31.50	\$32.14	\$32.77	\$33.42	\$34.09	\$34.60	\$35.12	\$35.64	\$36.18	\$36.92	\$37.65	\$1.50	\$2.50	8.00%
Certified Nursing Assistant	7	\$29.84	\$30.29	\$30.89	\$31.50	\$32.14	\$32.77	\$33.42	\$34.09	\$34.60	\$35.12	\$35.64	\$36.18	\$36.92	\$37.65	\$1.50	\$2.50	8.00%
Diagnostic Imaging Assistant	7	\$29.84	\$30.29	\$30.89	\$31.50	\$32.14	\$32.77	\$33.42	\$34.09	\$34.60	\$35.12	\$35.64	\$36.18	\$36.92	\$37.65	\$1.50	\$2.50	8.00%
Laboratory Technical Assistant	7	\$29.84	\$30.29	\$30.89	\$31.50	\$32.14	\$32.77	\$33.42	\$34.09	\$34.60	\$35.12	\$35.64	\$36.18	\$36.92	\$37.65	\$1.50	\$2.50	8.00%
Lead Environmental Services Technician	7	\$29.84	\$30.29	\$30.89	\$31.50	\$32.14	\$32.77	\$33.42	\$34.09	\$34.60	\$35.12	\$35.64	\$36.18	\$36.92	\$37.65	\$1.50	\$2.50	8.00%
Lead Food Service Attendant	7	\$29.84	\$30.29	\$30.89	\$31.50	\$32.14	\$32.77	\$33.42	\$34.09	\$34.60	\$35.12	\$35.64	\$36.18	\$36.92	\$37.65	\$1.50	\$2.50	8.00%
Lead PBX Operator	7	\$29.84	\$30.29	\$30.89	\$31.50	\$32.14	\$32.77	\$33.42	\$34.09	\$34.60	\$35.12	\$35.64	\$36.18	\$36.92	\$37.65	\$1.50	\$2.50	
Phlebotomist	7	\$29.84	\$30.29	\$30.89	\$31.50	\$32.14	\$32.77	\$33.42	\$34.09	\$34.60	\$35.12	\$35.64	\$36.18	\$36.92	\$37.65	\$1.75	\$2.75	8.00%
Senior Receiving and Distribution Assistant	7	\$29.84	\$30.29	\$30.89	\$31.50	\$32.14	\$32.77	\$33.42	\$34.09	\$34.60	\$35.12	\$35.64	\$36.18	\$36.92	\$37.65	\$1.50	\$2.50	
Administrative Assistant	8	\$32.22	\$32.72	\$33.36	\$34.02	\$34.71	\$35.40	\$36.09	\$36.81	\$37.38	\$37.93	\$38.51	\$39.07	\$39.85	\$40.64	\$1.50	\$2.50	8.00%
Community Health Worker	8	\$32.22	\$32.72	\$33.36	\$34.02	\$34.71	\$35.40	\$36.09	\$36.81	\$37.38	\$37.93	\$38.51	\$39.07	\$39.85	\$40.64	\$1.50	\$2.50	8.00%
Emergency Technician	8	\$32.22	\$32.72	\$33.36	\$34.02	\$34.71	\$35.40	\$36.09	\$36.81	\$37.38	\$37.93	\$38.51	\$39.07	\$39.85	\$40.64	\$1.50	\$2.50	8.00%
Inventory Control Specialist	8	\$32.22	\$32.72	\$33.36	\$34.02	\$34.71	\$35.40	\$36.09	\$36.81	\$37.38	\$37.93	\$38.51	\$39.07	\$39.85	\$40.64	\$1.50	\$2.50	
Lead Distribution Technician	8	\$32.22	\$32.72	\$33.36	\$34.02	\$34.71	\$35.40	\$36.09	\$36.81	\$37.38	\$37.93	\$38.51	\$39.07	\$39.85	\$40.64	\$1.50	\$2.50	
Lead Laboratory Technical Assistant	8	\$32.22	\$32.72	\$33.36	\$34.02	\$34.71	\$35.40	\$36.09	\$36.81	\$37.38	\$37.93	\$38.51	\$39.07	\$39.85	\$40.64	\$1.50	\$2.50	8.00%
Patient Authorization and Referral Representative	8	\$32.22	\$32.72	\$33.36	\$34.02	\$34.71	\$35.40	\$36.09	\$36.81	\$37.38	\$37.93	\$38.51	\$39.07	\$39.85	\$40.64	\$1.50	\$2.50	
Patient Financial Counselor	8	\$32.22	\$32.72	\$33.36	\$34.02	\$34.71	\$35.40	\$36.09	\$36.81	\$37.38	\$37.93	\$38.51	\$39.07	\$39.85	\$40.64	\$1.50	\$2.50	
Patient Scheduler	8	\$32.22	\$32.72	\$33.36	\$34.02	\$34.71	\$35.40	\$36.09	\$36.81	\$37.38	\$37.93	\$38.51	\$39.07	\$39.85	\$40.64	\$1.50	\$2.50	
Patient Services Specialist	8	\$32.22	\$32.72	\$33.36	\$34.02	\$34.71	\$35.40	\$36.09	\$36.81	\$37.38	\$37.93	\$38.51	\$39.07	\$39.85	\$40.64	\$1.50	\$2.50	8.00%
Pharmacy Technician	8	\$32.22	\$32.72	\$33.36	\$34.02	\$34.71	\$35.40	\$36.09	\$36.81	\$37.38	\$37.93	\$38.51	\$39.07	\$39.85	\$40.64	\$1.50	\$2.50	8.00%
Senior Health Unit Coordinator	8	\$32.22	\$32.72	\$33.36	\$34.02	\$34.71	\$35.40	\$36.09	\$36.81	\$37.38	\$37.93	\$38.51	\$39.07	\$39.85	\$40.64	\$1.50	\$2.50	
Senior Phlebotomist	8	\$32.22	\$32.72	\$33.36	\$34.02	\$34.71	\$35.40	\$36.09	\$36.81	\$37.38	\$37.93	\$38.51	\$39.07	\$39.85	\$40.64	\$1.75	\$2.75	8.00%
Senior Radiology Assistant	8	\$32.22	\$32.72	\$33.36	\$34.02	\$34.71	\$35.40	\$36.09	\$36.81	\$37.38	\$37.93	\$38.51	\$39.07	\$39.85	\$40.64	\$1.50	\$2.50	8.00%
Staffing Coordinator	8	\$32.22	\$32.72	\$33.36	\$34.02	\$34.71	\$35.40	\$36.09	\$36.81	\$37.38	\$37.93	\$38.51	\$39.07	\$39.85	\$40.64	\$1.50	\$2.50	
Sterile Processing Technician	8	\$32.22	\$32.72	\$33.36	\$34.02	\$34.71	\$35.40	\$36.09	\$36.81	\$37.38	\$37.93	\$38.51	\$39.07	\$39.85	\$40.64	\$1.75	\$2.75	8.00%
Administrative Coordinator	9	\$34.79	\$35.34	\$36.03	\$36.75	\$37.48	\$38.24	\$39.00	\$39.79	\$40.40	\$40.98	\$41.62	\$42.22	\$43.06	\$43.93	\$1.50	\$2.50	

	Years	0 - 0.99	1 - 1.99	2 - 2.99	3 - 3.99	4 - 4.99	5 - 5.99	6 - 6.99	7 - 7.99	8 - 8.99	9 - 9.99	10 - 10.99	11 - 15.99	16 - 20.99	21+			
JOB TITLE	FINAL GRADE	STEPS														Evening Rate	Night Rate	Per Diem Rate
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	16	21			
Dental Assistant	9	\$34.79	\$35.34	\$36.03	\$36.75	\$37.48	\$38.24	\$39.00	\$39.79	\$40.40	\$40.98	\$41.62	\$42.22	\$43.06	\$43.93	\$1.50	\$2.50	8.00%
Lead Patient Services Specialist	9	\$34.79	\$35.34	\$36.03	\$36.75	\$37.48	\$38.24	\$39.00	\$39.79	\$40.40	\$40.98	\$41.62	\$42.22	\$43.06	\$43.93	\$1.50	\$2.50	8.00%
Lead Phlebotomist	9	\$34.79	\$35.34	\$36.03	\$36.75	\$37.48	\$38.24	\$39.00	\$39.79	\$40.40	\$40.98	\$41.62	\$42.22	\$43.06	\$43.93	\$1.75	\$2.75	8.00%
Lead Staffing Coordinator	9	\$34.79	\$35.34	\$36.03	\$36.75	\$37.48	\$38.24	\$39.00	\$39.79	\$40.40	\$40.98	\$41.62	\$42.22	\$43.06	\$43.93	\$1.50	\$2.50	
Senior Patient Services Specialist	9	\$34.79	\$35.34	\$36.03	\$36.75	\$37.48	\$38.24	\$39.00	\$39.79	\$40.40	\$40.98	\$41.62	\$42.22	\$43.06	\$43.93	\$1.50	\$2.50	
Senior Pharmacy Technician	9	\$34.79	\$35.34	\$36.03	\$36.75	\$37.48	\$38.24	\$39.00	\$39.79	\$40.40	\$40.98	\$41.62	\$42.22	\$43.06	\$43.93	\$1.50	\$2.50	
Trauma Registrar	9	\$34.79	\$35.34	\$36.03	\$36.75	\$37.48	\$38.24	\$39.00	\$39.79	\$40.40	\$40.98	\$41.62	\$42.22	\$43.06	\$43.93	\$1.50	\$2.50	
Community Education Instructor	10	\$37.58	\$38.15	\$38.92	\$39.70	\$40.50	\$41.30	\$42.13	\$42.97	\$43.60	\$44.26	\$44.92	\$45.60	\$46.53	\$47.44	\$1.50	\$2.50	
Anesthesia Technician	10	\$37.58	\$38.15	\$38.92	\$39.70	\$40.50	\$41.30	\$42.13	\$42.97	\$43.60	\$44.26	\$44.92	\$45.60	\$46.53	\$47.44	\$2.25	\$3.75	
Lead Pharmacy Technician	10	\$37.58	\$38.15	\$38.92	\$39.70	\$40.50	\$41.30	\$42.13	\$42.97	\$43.60	\$44.26	\$44.92	\$45.60	\$46.53	\$47.44	\$1.50	\$2.50	
Lead Sterile Processing Technician	10	\$37.58	\$38.15	\$38.92	\$39.70	\$40.50	\$41.30	\$42.13	\$42.97	\$43.60	\$44.26	\$44.92	\$45.60	\$46.53	\$47.44	\$1.75	\$2.75	
Medical Interpreter	10	\$37.58	\$38.15	\$38.92	\$39.70	\$40.50	\$41.30	\$42.13	\$42.97	\$43.60	\$44.26	\$44.92	\$45.60	\$46.53	\$47.44	\$1.50	\$2.50	
Obstetrics Technician	10	\$37.58	\$38.15	\$38.92	\$39.70	\$40.50	\$41.30	\$42.13	\$42.97	\$43.60	\$44.26	\$44.92	\$45.60	\$46.53	\$47.44	\$1.75	\$2.75	8.00%
Pharmacy Medication Data Technician	10	\$37.58	\$38.15	\$38.92	\$39.70	\$40.50	\$41.30	\$42.13	\$42.97	\$43.60	\$44.26	\$44.92	\$45.60	\$46.53	\$47.44	\$1.50	\$2.50	8.00%
Pharmacy Technician-Automation Systems	10	\$37.58	\$38.15	\$38.92	\$39.70	\$40.50	\$41.30	\$42.13	\$42.97	\$43.60	\$44.26	\$44.92	\$45.60	\$46.53	\$47.44	\$1.50	\$2.50	
Senior Dental Assistant	10	\$37.58	\$38.15	\$38.92	\$39.70	\$40.50	\$41.30	\$42.13	\$42.97	\$43.60	\$44.26	\$44.92	\$45.60	\$46.53	\$47.44	\$1.50	\$2.50	8.00%
Education Program Coordinator	10	\$37.58	\$38.15	\$38.92	\$39.70	\$40.50	\$41.30	\$42.13	\$42.97	\$43.60	\$44.26	\$44.92	\$45.60	\$46.53	\$47.44	\$1.50	\$2.50	
LPN LVN	11	\$40.59	\$41.23	\$42.05	\$42.89	\$43.73	\$44.61	\$45.51	\$46.40	\$47.12	\$47.81	\$48.53	\$49.25	\$50.25	\$51.25	\$2.75	\$4.00	12.00%
Pharmacy Buyer	11	\$40.59	\$41.23	\$42.05	\$42.89	\$43.73	\$44.61	\$45.51	\$46.40	\$47.12	\$47.81	\$48.53	\$49.25	\$50.25	\$51.25	\$1.50	\$2.50	
Certified Occupational Therapy Assistant	12	\$43.85	\$44.50	\$45.39	\$46.30	\$47.22	\$48.15	\$49.13	\$50.10	\$50.85	\$51.62	\$52.39	\$53.18	\$54.26	\$55.32	\$2.75	\$4.00	
Lead Anesthesia Technician	12	\$43.85	\$44.50	\$45.39	\$46.30	\$47.22	\$48.15	\$49.13	\$50.10	\$50.85	\$51.62	\$52.39	\$53.18	\$54.26	\$55.32	\$2.25	\$3.75	
Histotechnologist	13	\$47.36	\$48.07	\$49.03	\$50.02	\$51.02	\$52.04	\$53.08	\$54.14	\$54.94	\$55.77	\$56.62	\$57.48	\$58.62	\$59.79	\$3.75	\$5.25	12.00%
Physical Therapy Assistant	13	\$47.36	\$48.07	\$49.03	\$50.02	\$51.02	\$52.04	\$53.08	\$54.14	\$54.94	\$55.77	\$56.62	\$57.48	\$58.62	\$59.79	\$2.75	\$4.00	8.00%
Surgical Technician	13	\$47.36	\$48.07	\$49.03	\$50.02	\$51.02	\$52.04	\$53.08	\$54.14	\$54.94	\$55.77	\$56.62	\$57.48	\$58.62	\$59.79	\$2.25	\$3.75	8.00%
Lead Surgical Technician	14	\$51.15	\$51.91	\$52.95	\$53.99	\$55.08	\$56.18	\$57.30	\$58.44	\$59.33	\$60.20	\$61.12	\$62.02	\$63.27	\$64.55	\$2.25	\$3.75	12.00%
Radiology Technologist	15	\$55.22	\$56.06	\$57.18	\$58.32	\$59.48	\$60.68	\$61.89	\$63.13	\$64.09	\$65.04	\$66.03	\$67.00	\$68.36	\$69.72	\$3.75	\$5.25	12.00%
Respiratory Care Practitioner	15	\$55.22	\$56.06	\$57.18	\$58.32	\$59.48	\$60.68	\$61.89	\$63.13	\$64.09	\$65.04	\$66.03	\$67.00	\$68.36	\$69.72	\$3.75	\$5.25	12.00%
Mammography Technologist	16	\$59.65	\$60.53	\$61.75	\$62.99	\$64.24	\$65.51	\$66.85	\$68.18	\$69.23	\$70.25	\$71.31	\$72.37	\$73.81	\$75.29	\$3.75	\$5.25	12.00%
Senior Radiology Technologist	16	\$59.65	\$60.53	\$61.75	\$62.99	\$64.24	\$65.51	\$66.85	\$68.18	\$69.23	\$70.25	\$71.31	\$72.37	\$73.81	\$75.29	\$3.75	\$5.25	12.00%
CT Technologist	17	\$64.42	\$65.37	\$66.68	\$68.02	\$69.37	\$70.77	\$72.19	\$73.63	\$74.73	\$75.87	\$76.99	\$78.15	\$79.70	\$81.31	\$3.75	\$5.25	12.00%
Lead Mammography Technologist	17	\$64.42	\$65.37	\$66.68	\$68.02	\$69.37	\$70.77	\$72.19	\$73.63	\$74.73	\$75.87	\$76.99	\$78.15	\$79.70	\$81.31	\$3.75	\$5.25	
Lead Radiology Technologist	17	\$64.42	\$65.37	\$66.68	\$68.02	\$69.37	\$70.77	\$72.19	\$73.63	\$74.73	\$75.87	\$76.99	\$78.15	\$79.70	\$81.31	\$3.75	\$5.25	
Lead Respiratory Care Practitioner	17	\$64.42	\$65.37	\$66.68	\$68.02	\$69.37	\$70.77	\$72.19	\$73.63	\$74.73	\$75.87	\$76.99	\$78.15	\$79.70	\$81.31	\$3.75	\$5.25	
Radiology Interventional Technologist	17	\$64.42	\$65.37	\$66.68	\$68.02	\$69.37	\$70.77	\$72.19	\$73.63	\$74.73	\$75.87	\$76.99	\$78.15	\$79.70	\$81.31	\$3.75	\$5.25	12.00%
Ultrasound Technologist	17	\$64.42	\$65.37	\$66.68	\$68.02	\$69.37	\$70.77	\$72.19	\$73.63	\$74.73	\$75.87	\$76.99	\$78.15	\$79.70	\$81.31	\$3.75	\$5.25	12.00%
Lead CT Technologist	18	\$69.57	\$70.62	\$72.03	\$73.48	\$74.93	\$76.44	\$77.98	\$79.53	\$80.71	\$81.94	\$83.15	\$84.41	\$86.09	\$87.81	\$3.75	\$5.25	
MRI Technologist	18	\$69.57	\$70.62	\$72.03	\$73.48	\$74.93	\$76.44	\$77.98	\$79.53	\$80.71	\$81.94	\$83.15	\$84.41	\$86.09	\$87.81	\$3.75	\$5.25	12.00%
Nuclear Medicine Technologist	18	\$69.57	\$70.62	\$72.03	\$73.48	\$74.93	\$76.44	\$77.98	\$79.53	\$80.71	\$81.94	\$83.15	\$84.41	\$86.09	\$87.81	\$3.75	\$5.25	12.00%
Radiation Therapist	18	\$69.57	\$70.62	\$72.03	\$73.48	\$74.93	\$76.44	\$77.98	\$79.53	\$80.71	\$81.94	\$83.15	\$84.41	\$86.09	\$87.81	\$3.75	\$5.25	12.00%
Senior Radiology Interventional Technologist	18	\$69.57	\$70.62	\$72.03	\$73.48	\$74.93	\$76.44	\$77.98	\$79.53	\$80.71	\$81.94	\$83.15	\$84.41	\$86.09	\$87.81	\$3.75	\$5.25	12.00%
Senior Ultrasound Technologist	18	\$69.57	\$70.62	\$72.03	\$73.48	\$74.93	\$76.44	\$77.98	\$79.53	\$80.71	\$81.94	\$83.15	\$84.41	\$86.09	\$87.81	\$3.75	\$5.25	12.00%
Lead MRI Technologist	19	\$75.13	\$76.26	\$77.79	\$79.34	\$80.96	\$82.56	\$84.22	\$85.91	\$87.19	\$88.49	\$89.82	\$91.16	\$92.97	\$94.84	\$3.75	\$5.25	
Lead Nuclear Medicine Technologist	19	\$75.13	\$76.26	\$77.79	\$79.34	\$80.96	\$82.56	\$84.22	\$85.91	\$87.19	\$88.49	\$89.82	\$91.16	\$92.97	\$94.84	\$3.75	\$5.25	
Lead Radiation Therapist	19	\$75.13	\$76.26	\$77.79	\$79.34	\$80.96	\$82.56	\$84.22	\$85.91	\$87.19	\$88.49	\$89.82	\$91.16	\$92.97	\$94.84	\$3.75	\$5.25	
Lead Ultrasound Technologist	19	\$75.13	\$76.26	\$77.79	\$79.34	\$80.96	\$82.56	\$84.22	\$85.91	\$87.19	\$88.49	\$89.82	\$91.16	\$92.97	\$94.84	\$3.75	\$5.25	

REDUCCIÓN DE LA CONTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEADOS A LAS PRIMAS MÉDICAS (PLAN EPO)

Sección 1. Intención

En reconocimiento a la dedicación y el servicio de los trabajadores, el Empleador implementará una reducción en las contribuciones de los empleados a las primas del plan médico EPO, disminuyendo así los gastos médicos de bolsillo y apoyando el bienestar de los cuidadores.

Sección 2. Alcance y elegibilidad

Esta disposición se aplica a todos los empleados de la unidad de negociación —tanto a tiempo completo como a medio tiempo— de Queen of the Valley Medical Center que reúnan los requisitos para participar en el plan médico EPO del Empleador y estén inscritos en él.

Sección 3. Reducción de las contribuciones de los empleados a las primas

A partir del 1 de enero de 2027, las contribuciones de los empleados a las primas del plan médico EPO para todas las categorías (es decir, solo el empleado, empleado + hijos, empleado + cónyuge y empleado + familia) se fijarán a la misma tarifa que las contribuciones de los empleados a las primas en el St. Joseph Hospital of Eureka. Estas tarifas representan una disminución con respecto a los niveles actuales de contribución y tienen como objetivo mejorar la asequibilidad para los empleados y sus familias.

Sección 4. Aplicación y deducción de nómina

Los importes revisados de las contribuciones a las primas se aplicarán mediante deducciones regulares de nómina a partir del primer periodo de pago completo posterior al 1 de enero de 2027.

Sección 5. Sin reducción de otros beneficios

Esta reducción en las contribuciones a las primas no reducirá ni interferirá con ninguna otra tarifa, beneficio o disposición de los programas de salud y bienestar ofrecidos por el Empleador. Todas las demás tarifas, beneficios y disposiciones de los programas de salud y bienestar permanecerán sin cambios, a menos que el Empleador y el Sindicato acuerden lo contrario de mutuo acuerdo.