



Office and Professional Employees International Union  
2900 Eastlake Avenue E. #220 • Seattle, WA 98102 • (206) 441-8880 • 1-800-600-2433

---

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

**ENTRE**

**TRI-CITIES COMMUNITY HEALTH**

**Y**

**SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE OFICINA Y  
PROFESIONALES, LOCAL N.º 8, AFL-CIO**

**PARA EL PERÍODO**

**DEL 1 DE NOVIEMBRE DE 2023 AL 31 DE MAYO DE 2027**

***Este documento traducido es solo para fines informativos. La versión en inglés es el contrato legalmente vinculante de los cambios.***

ÍNDICE

PÁGINA

PREÁMBULO .....	1
ARTÍCULO 1 – RECONOCIMIENTO .....	1
ARTÍCULO 2 – SEGURIDAD SINDICAL .....	1
ARTÍCULO 3 – NEGOCIOS SINDICALES .....	3
ARTÍCULO 4 – RESPONSABILIDADES DE LA DIRECCIÓN...	4
ARTÍCULO 5 - DEFINICIONES .....	5
ARTÍCULO 6 – PRÁCTICAS DE EMPLEO .....	8
ARTÍCULO 7 – ANTIGÜEDAD, DESPIDO Y REINCORPORACIÓN.....	12
ARTÍCULO 8 – QUEJA Y ARBITRAJE.....	14
ARTÍCULO 9 – HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS ...	15
ARTÍCULO 10 – SALARIO Y REMUNERACIONES.....	19
ARTÍCULO 11 – DÍAS FESTIVOS.....	22
ARTÍCULO 12 – VACACIONES .....	23
ARTÍCULO 13 – SALUD, BIENESTAR Y PENSIONES .....	25
ARTÍCULO 14 – LICENCIAS POR ENFERMEDAD Y LICENCIAS .....	26
ARTÍCULO 15 – EDUCACIÓN, CAPACITACIÓN, CERTIFICACIÓN Y LICENCIAS .....	28
ARTÍCULO 16 – NO DISCRIMINACIÓN .....	29
ARTÍCULO 17 – SALUD Y SEGURIDAD .....	29
ARTÍCULO 18 – SEPARABILIDAD .....	30
ARTÍCULO 19 – SUCESORES .....	30
ARTÍCULO 20 – CLÁUSULA DE NO HUELGA/NO CIERRE PATRONAL.....	30
ARTÍCULO 21 - COMITÉ LABORAL/DE DIRECCIÓN .....	31
ARTÍCULO 22 – DURACIÓN DEL CONVENIO.....	32
APÉNDICE “A”.....	34

# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

## TRI-CITIES COMMUNITY HEALTH

### PREÁMBULO

Este Convenio se celebra el 1 de noviembre de 2023, entre TRI-CITIES COMMUNITY HEALTH, sus sucesores y cesionarios, en lo sucesivo denominada el EMPLEADOR, y el SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE OFICINA Y PROFESIONALES LOCAL N.º 8, AFL-CIO, en lo sucesivo denominado el SINDICATO. El propósito de este Convenio es establecer los acuerdos alcanzados entre las partes con respecto a los salarios, horas de trabajo y condiciones de empleo que afectan a los miembros del Sindicato.

Las partes intervinientes desean cooperar para establecer condiciones que tiendan a asegurarles a los empleados un salario digno y condiciones de empleo justas y razonables, y para proporcionar métodos para la resolución justa y pacífica de todas las disputas que puedan surgir entre ellas, con el fin de asegurar el funcionamiento ininterrumpido del Empleador.

### ARTÍCULO I

#### RECONOCIMIENTO

Sección 1.1 El Empleador acuerda reconocer al Sindicato como el agente de negociación colectiva único y exclusivo de todos los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial empleados en las instalaciones del Empleador, en las clasificaciones de trabajo establecidas en el Apéndice "A". Este Convenio excluye a los supervisores y a los empleados confidenciales. Para el propósito de este Artículo, la definición de supervisor y empleado confidencial será como se define en la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

Sección 1.2 La jurisdicción del Sindicato será todo trabajo o funciones laborales normalmente o actualmente realizadas por empleados cubiertos por este Convenio, y cualquier trabajo nuevo o adicional que requiera los mismos o similares propósitos para los cuales los empleados cubiertos por este Convenio están actualmente empleados, no obstante la introducción o uso de cualquier sistema nuevo o automatizado, proceso o equipo mecanizado o automatizado que pueda alterar o modificar el método o habilidad por la cual dicho trabajo o funciones laborales puedan ser realizadas. La jurisdicción del Sindicato se extenderá a cualquier empleado dedicado a cualquier trabajo nuevo o adicional que pueda realizarse dentro de la unidad de negociación.

### ARTÍCULO 2

#### SEGURIDAD SINDICAL

Sección 2.1 Los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial con contrato regular que sean miembros del Sindicato al momento de la firma de este Convenio, y todos los empleados

a tiempo completo y a tiempo parcial que se afilien al Sindicato durante el período de vigencia de este Convenio, mantendrán su afiliación al día. Todos los empleados de la unidad de negociación que no sean miembros del Sindicato al momento de la firma de este Convenio, dentro de los treinta y un (31) días siguientes a la fecha efectiva del presente Convenio, se convertirán y permanecerán como miembros del Sindicato al día o pagarán el equivalente a las cuotas mensuales y las tarifas de iniciación, según se describe en la Sección 2.2 siguiente.

Sección 2.2 Todos los empleados nuevos contratados después de la fecha de la firma de este Convenio, como condición para el empleo, se convertirán y conservarán su estatus de miembros en regla del Sindicato dentro de los treinta y uno (31) días posteriores a la fecha de contratación. Cualquier empleado que opte por renunciar a su derecho a afiliarse al Sindicato podrá satisfacer la obligación de seguridad sindical mediante el pago al Sindicato del equivalente a las cuotas periódicas y las tarifas de iniciación que se exigen uniformemente a los miembros, o las cuotas periódicas y las tarifas de iniciación relacionadas con los gastos de representación del Sindicato y las cuotas de participación equitativa.

Sección 2.3 El Sindicato proporcionará un aviso por escrito al Empleador que un empleado no adquirió ni conservó la afiliación en el Sindicato, y le proporcionará al Empleador una copia de la advertencia final al empleado afectado de que no adquirió ni conservó la afiliación en el Sindicato. En caso de que el empleado no pague o se niegue a pagar las cuotas y contribuciones que adeuda dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la recepción de dicho aviso por parte del Empleador, el Empleador deberá despedir al empleado. Los períodos de tiempo antes mencionados pueden prorrogarse por acuerdo mutuo entre el Empleador y el Sindicato.

Sección 2.4 DEDUCCIÓN DE CUOTAS Durante el período de vigencia de este Convenio, el Empleador deducirá uniformemente las cuotas y contribuciones requeridos del salario de cada miembro del Sindicato que firme voluntariamente un formulario de autorización de cesión salarial. Una vez presentado ante el Empleador, el formulario de autorización se procesará de acuerdo con sus términos. El registro de dichos descuentos de cuotas se transmitirá al Sindicato Internacional de Empleados de Oficina y Profesionales, Local N.º 8, AFL-CIO, de conformidad con las siguientes disposiciones:

Sección 2.4(a) El Empleador distribuirá a los empleados nuevos, en la fecha efectiva de empleo, tarjetas de autorización de deducción y materiales explicativos del Sindicato.

Sección 2.4(b) El Empleador deducirá las tarifas mensuales regulares actuales y las tarifas de iniciación del Sindicato de los empleados que hayan completado el formulario de autorización de cesión salarial voluntaria, la mitad del primer cheque de pago y la otra mitad del segundo cheque pago de cada mes, comenzando treinta y un (31) días después de la fecha de inicio de trabajo del empleado, y remitirá dichas tarifas al Sindicato dentro de los veinte (20) días posteriores al final de ese mes.

Sección 2.4(c) Las deducciones se transferirán mensualmente al Sindicato mediante cheque a su nombre. Una vez emitido y transmitido este cheque al Sindicato, el Empleador no será responsable de dicha deducción. El Sindicato y cada empleado que autorice la cesión de salarios para el pago de las cuotas sindicales se comprometen a indemnizar y eximir de

responsabilidad al Empleador de todos los reclamos, demandas, litigios u otras formas de responsabilidad que puedan surgir en su contra a causa de dichas deducciones. Todo reclamo por pago excesivo o insuficiente de las tarifas de iniciación y/o cuotas regulares que no sea imputable al Empleado, deberá resolverse directamente entre el empleado y el Sindicato.

Sección 2.5 El Empleador proporcionará mensualmente al Sindicato, por medios electrónicos, una lista de todos los empleados cubiertos por este Convenio, incluyendo su clasificación, departamento, salario, horas trabajadas, condición de empleado a tiempo completo (FTE), fecha de incorporación y número de identificación del empleado. Esta lista identificará a los empleados nuevos, incluyendo toda la información mencionada anteriormente y su dirección, y a los empleados despedidos, incluyendo su fecha de desvinculación.

### **ARTÍCULO 3**

#### **NEGOCIOS SINDICALES**

Sección 3.1 DELEGADOS SINDICALES Se acuerda que el Sindicato podrá designar delegados cuando sea necesario, hasta un máximo de quince (15). El Sindicato proporcionará al Gerente de Recursos Humanos una lista actualizada de todos los delegados y sus respectivas ubicaciones. El Empleador no está obligado a reconocer como delegado a nadie que no figure en la lista.

Sección 3.1(a) Los delegados sindicales no realizarán negocios sindicales que interfieran de alguna manera con el trabajo de los empleados o los servicios prestados por el Empleador. Previa notificación al Empleador, los delegados podrán asistir a las reuniones de quejas durante el horario laboral, siempre que se mantenga la atención al paciente. El delegado notificará y recibirá permiso de su supervisor antes de interrumpir su trabajo asignado, y dicho permiso se concederá a menos que la operación laboral requiera el aplazamiento temporal de la reunión.

Sección 3.1(b) Durante el horario habitual, todas las reuniones de investigación, quejas y relaciones laborales con el Empleador se considerarán tiempo de trabajo para los participantes y se remunerarán según la tarifa de pago correspondiente. Las partes podrán acordar mutuamente que otras reuniones también se consideren tiempo de trabajo.

Sección 3.2 REPRESENTANTES SINDICALES El Sindicato notificará por escrito al Gerente de Recursos Humanos los nombres de sus Representantes Sindicales y Delegados Sindicales autorizados para representar al Sindicato en las instalaciones del Empleador. Los Representantes Sindicales podrán ingresar a las instalaciones del Empleador en horarios razonables para observar las condiciones de trabajo, siempre que notifiquen al Empleador con suficiente antelación la visita prevista, su propósito y destino general, y que esto no interfiera con la atención al paciente ni con el funcionamiento normal y ordenado del Empleador ni con el trabajo de los empleados. A su llegada, los Representantes Sindicales obtendrán un pase de visitante de Recursos Humanos o Administración. Los Representantes Sindicales no comprometerán la confidencialidad del paciente como resultado de su visita.

Sección 3.3 TABLÓN DE ANUNCIOS El Empleador instalará un tablón de anuncios en las salas de descanso o en otras áreas designadas acordadas en todos los centros de trabajo que empleen a empleados de la unidad de negociación, con el fin de publicar avisos del Sindicato relacionados con la actividad sindical general. Se entregará una copia de todos los materiales publicados al Gerente de Recursos Humanos o a su designado antes de su publicación, la cual será firmada y fechada por el representante sindical.

Sección 3.4 SALAS DE REUNIONES El Empleador permitirá al Sindicato el uso de sus salas de reuniones para reuniones sindicales, sujeto a su disponibilidad. El Sindicato presentará una solicitud por escrito al Gerente de Recursos Humanos o a su designado con al menos una (1) semana de anticipación a la reunión.

Sección 3.5 CONVENIO DE EMPLEO El Empleador entregará una copia de este Convenio y de la descripción del puesto del empleado a cada empleado durante el proceso de contratación/orientación. El Sindicato proporcionará al Empleador suficientes copias para que estén disponibles en el Departamento de Recursos Humanos.

Sección 3.6 SOLICITUDES DE INFORMACIÓN El Empleador se compromete a proporcionar al Sindicato la información necesaria para el desempeño de sus funciones de representación y negociación. El Sindicato se compromete a solicitar únicamente la información necesaria para llevar a cabo sus funciones de representación y negociación. El Empleador responderá a las solicitudes en un plazo de veintiún (21) días calendario. El Empleador podrá solicitar tiempo adicional para proporcionar la información al Sindicato, si es necesario. El Sindicato no denegará solicitudes de tiempo adicional.

Sección 3.7 DEDUCCIÓN PARA EL FONDO DE EMERGENCIA El Empleador acuerda deducir la suma específica del salario de cualquier miembro de la unidad de negociación que firme voluntariamente un formulario de Autorización de Dedución del Fondo de Emergencia de Local 8 de OPEIU. TCCH enviará estas deducciones a Local 8 de OPEIU junto con una lista de los nombres de los empleados de la unidad de negociación y los montos deducidos, a más tardar el decimoquinto (15.º) día después del último día de pago de cada mes. El Sindicato exime al Empleador de todos los reclamos, demandas u otras formas de responsabilidad que puedan surgir en su contra a causa de dichas deducciones.

## **ARTÍCULO 4**

### **RESPONSABILIDADES DE LA DIRECCIÓN**

Sección 4.1 Este Convenio reconoce que el Empleador tiene la obligación de proporcionar ciertos servicios médicos y de tratamiento, así como la atención médica relacionada, dentro de la comunidad.

Para cumplir con esta obligación, el Empleador se reserva el derecho exclusivo de ejercer las funciones habituales de gestión, incluyendo el derecho a exigir estándares de desempeño y mantener el orden y la eficiencia; dirigir a los empleados y determinar las asignaciones de trabajo y los horarios de trabajo; determinar los materiales y equipos que se utilizarán;

implementar métodos y procedimientos operativos mejorados; determinar las necesidades de personal; determinar el tipo y la ubicación de las instalaciones; determinar si la totalidad o parte de la operación continuará operando; subcontratar la totalidad o parte de la operación; contratar, ascender, despedir, disciplinar o despedir a empleados por causa justificada; establecer normas y reglamentos de procedimiento y conducta razonables, y determinar los turnos de trabajo; siempre que el ejercicio de los derechos y responsabilidades de gestión se ajusten a los términos y condiciones de este Convenio.

Sección 4.2 SUBCONTRATACIÓN Con noventa (90) días calendario de antelación a la implementación de cualquier subcontratación, venta, arrendamiento o transferencia de servicios que resulte en la pérdida de horas regulares de trabajo actualmente realizadas por los empleados de la unidad negociadora, el Empleador notificará al Sindicato sobre dicha posibilidad. Tras dicha notificación, el Empleador proporcionará al Sindicato documentación que explique la necesidad, el impacto financiero, el trabajo y los empleados afectados, y otros factores.

## **ARTÍCULO 5**

### **DEFINICIONES**

Sección 5.1 EMPLEADOS NO EXENTOS Empleados por hora que tienen derecho a horas extras de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Normas Justas de Trabajo. A estos empleados se les pagará por todas las horas que se les exija o se les permita trabajar.

Sección 5.2 EMPLEADOS EXENTOS Los empleados exentos son aquellos que ocupan puestos exentos de las disposiciones sobre horas extras de la Ley de Normas Justas de Trabajo. No tienen derecho al pago de horas extras y se espera que trabajen las horas necesarias para realizar el trabajo.

Sección 5.3 EMPLEADO REGULAR A TIEMPO COMPLETO Un empleado que trabaja cuarenta (40) horas semanales de forma regular y recurrente. Los empleados regulares a tiempo completo tendrán derecho a beneficios adicionales en virtud de este Convenio.

Sección 5.4 EMPLEADO REGULAR A TIEMPO PARCIAL Un empleado que trabaja menos de cuarenta (40) horas semanales, pero que está programado regularmente para trabajar un mínimo de veinte (20) horas semanales de forma recurrente. Salvo lo dispuesto específicamente en el presente Convenio, los empleados regulares a tiempo parcial tendrán derecho a los beneficios adicionales especificados en este Convenio de forma prorrateada según su horario regular. Los empleados que trabajen regularmente menos de veinte (20) horas semanales de forma recurrente no tendrán derecho a beneficios adicionales.

Sección 5.5 EMPLEADO TEMPORAL Empleado contratado para trabajar de forma intermitente, como reemplazo interino o para un trabajo temporal en una asignación específica que no se extienda más de tres (3) meses calendario. Salvo lo dispuesto específicamente en el presente Convenio, los empleados temporales no tendrán derecho a beneficios adicionales.

Los empleados temporales no se utilizarán regularmente para cubrir puestos regulares por más de tres (3) meses calendario, con las siguientes excepciones:

- a) Los empleados temporales contratados para reemplazar a un empleado regular que esté de vacaciones o licencia podrán ser mantenidos en condición de temporales durante la duración de la licencia. El Empleador notificará a los empleados sobre esta condición temporal al momento de su contratación.
- b) Empleados temporales contratados específicamente para compensar las vacaciones y estudiantes que trabajen durante las vacaciones o en un programa de capacitación legítimo. El Empleador notificará por escrito al Sindicato cuando acepte permitir que los participantes del programa de capacitación realicen trabajo en la unidad de negociación de forma temporal, con una duración máxima de nueve (9) meses. La participación del Empleador en cualquier programa de capacitación no implicará la reducción ni el despido de empleados de la unidad de negociación. En el caso de los Servicios de Salud Conductual, la reasignación de la carga de trabajo se determinará mediante la supervisión clínica, como resultado de las reuniones del personal clínico, que incluye a los gestores de casos y terapeutas, al menos seis (6) semanas antes de la salida de los participantes del programa de capacitación.
- c) Empleados temporales contratados específicamente para un proyecto o para cubrir las necesidades de capacitación de los empleados actuales, o cuando se tenga conocimiento de que se eliminará un puesto fijo vacante, siempre que el Empleador notifique al Sindicato por escrito antes del vencimiento del plazo de tres (3) meses e indique el nombre del/de los empleado(s) temporal(es), el motivo de la prórroga y la duración aproximada. En ninguna circunstancia se emplearán estos empleados temporales por más de doce (12) meses.

Salvo lo dispuesto anteriormente, si después de tres (3) meses calendario un puesto ocupado por un empleado temporal se determina como fijo, o si un empleado en licencia no se reincorpora a un puesto fijo ocupado por un empleado temporal, el puesto afectado se publicará y se cubrirá mediante el procedimiento de publicación de puestos de empleo.

Sección 5.5(a) El Empleador acepta que no se contratarán empleados temporales con el fin de desplazar a empleados fijos.

## SECCIÓN 5.6 EMPLEADOS POR DÍA

Sección 5.6(a) EMPLEADO REGULAR POR DÍA Un empleado regular por día se define como un empleado regular que rutinariamente trabaja ya sea en un horario a tiempo completo o a medio tiempo pero que no recibe beneficio adicional alguno del Empleador. Los empleados por día serán pagados a la tarifa de clasificación de pago a la que están asignados, más el pago en lugar de beneficios como se describe en el Artículo 10. Los empleados regulares por día serán pagados a tiempo y medio (1 ½) por todas las horas trabajadas en un día festivo. Al empleado regular por día se le acreditará la experiencia pasada al determinar la compensación inicial del empleado. Todos los empleados por día recibirán una copia de las políticas del Empleador.

Los empleados de la unidad de negociación podrán optar por cambiar su situación laboral de empleado regular con beneficios a regular por día o de regular por día a empleado regular con beneficios, durante el período de inscripción abierta del Empleador para beneficios de salud.

Un empleado regular a tiempo completo o a tiempo parcial que cambie a estado regular por día conservará y acumulará antigüedad. Las vacaciones acumuladas se pagarán al empleado en el momento en que pase a la situación por día. Si un empleado con derecho a beneficios opta por el estado de personal regular por día, todas las horas de licencia por enfermedad acumuladas serán acumuladas durante un máximo de cuatro (4) años. Al volver a la situación de percibir beneficios dentro de los cuatro (4) años, se restablecerán todas las licencias por enfermedad acumuladas. Los empleados regulares que cambien a estado regular por día y subsecuentemente regresen a estado regular con beneficios sin interrupción en el empleo, comenzarán a acumular beneficios para reflejar su antigüedad.

Sección 5.6(b) EMPLEADO DE GUARDIA POR DÍA Un empleado de guardia/por día se define como un empleado temporal que trabaja de manera intermitente durante todo el año para cubrir fluctuaciones en la carga de trabajo o ausencias cortas de empleados. Los empleados de guardia/por día no serán utilizados para cubrir puestos regulares y no tendrán un horario de trabajo establecido, pero pueden trabajar para el Empleador de manera indefinida. Los empleados de guardia por día recibirán la tarifa de pago contractual y cualquier aumento negociado para su clasificación con base en su experiencia, pero no recibirán ningún beneficio adicional del Empleador, excepto tiempo y medio (1 ½) por todas las horas trabajadas en un día festivo. Los empleados de guardia por día tendrán primera consideración sobre los solicitantes externos cuando soliciten empleo regular con el Empleador.

Sección 5.7 EMPLEADO INTRODUCTORIO Los primeros ciento veinte (120) días calendario a partir del primer día de empleo constituirán el período introductorio para todos los empleados nuevos, sujetos al presente Convenio. La terminación o medida disciplinaria de los empleados que no hayan completado su período introductorio no se tramitarán a través del procedimiento de quejas. Los empleados introductorios acumularán beneficios desde el primer día de empleo, pero no podrán empezar a disfrutar de los beneficios de licencia remunerada hasta después de noventa (90) días calendario de empleo. Los empleados introductorios tendrán derecho al pago de vacaciones.

Sección 5.8 SEMANA LABORAL La semana laboral constará de cuarenta (40) horas en un período de una (1) semana. La semana laboral comienza el domingo a las 12:01 a. m. y termina el sábado a la medianoche.

Sección 5.9 CAMBIOS DE TURNO Cualquier cambio permanente en el horario de trabajo de media (1/2) hora o más. Dichos cambios se publicarán y se otorgarán con base en la antigüedad, de conformidad con el presente Convenio.

Sección 5.10 TARIFA REGULAR Salvo que la Ley de Normas Justas de Trabajo disponga lo contrario, la “tarifa regular” se definirá de forma que incluya la tarifa del salario por hora del empleado, el diferencial de turno y cualquier prima salarial aplicable.

Sección 5.11 LUGAR DE TRABAJO Los lugares de trabajo se definirán como Auburn (721), Clearwater (3180), Pasco I (715), Pasco II (515) y Richland (829 y 915).

Sección 5.12 ANTIGÜEDAD DEL LUGAR DE TRABAJO La antigüedad del lugar de trabajo se definirá como la antigüedad organizativa total dentro de un lugar de trabajo definido. En función del Artículo 7 - Antigüedad.

Sección 5.13 PERSONAL CLÍNICO El personal clínico se definirá como cualquier miembro del personal de la unidad de negociación asignado para trabajar directamente con un proveedor y que participe en la atención directa al paciente.

## **ARTÍCULO 6**

### **PRÁCTICAS DE EMPLEO**

Sección 6.1 AVISO DE DOS SEMANAS Al finalizar el período de prueba, los empleados despedidos por el Empleador sin causa justificada recibirán un aviso de al menos dos (2) semanas o dos (2) semanas de salario en lugar del aviso previo. Los empleados regulares que deseen rescindir voluntariamente su contrato de trabajo deberán notificar al Empleador con dos (2) semanas de anticipación a la fecha de rescisión seleccionada y, si este lo solicita, durante el período de aviso, asistirán en la capacitación de un reemplazo. Se podrá aceptar un aviso más corto de acuerdo mutuo. El incumplimiento del aviso conforme a esta sección resultará en la renuncia al pago en efectivo de las vacaciones.

Sección 6.2 SUSPENSIÓN O TERMINACIÓN DURANTE LA LICENCIA El empleado no será suspendido ni despedido mientras disfrute de una licencia protegida, remunerada o no remunerada, o vacaciones.

Sección 6.3 TERMINACIÓN POR VACACIONES Al rescindir el contrato de trabajo, los empleados recibirán el pago de las vacaciones no disfrutadas que hayan acumulado hasta el último día de empleo. Al momento de la terminación laboral, el empleado recibirá un aviso escrito por parte del Empleador en donde se indique la causa de terminación y una copia se enviará al Sindicato.

Sección 6.3(a) En caso de fallecimiento del empleado, los beneficios por terminación descritas en la Sección 6.3 se pagarán al beneficiario designado del empleado; de no existir beneficiario designado, los beneficios se pagarán a su patrimonio.

Sección 6.4 MEDIDAS CORRECTIVAS El Empleador tendrá derecho a disciplinar o despedir a un empleado por causa justificada.

Sección 6.4(a) El Empleador y el Sindicato acuerdan que, para corregir la conducta inapropiada del empleado, el Empleador aplicará, cuando corresponda, medidas disciplinarias progresivas que podrán incluir advertencias orales, advertencias escritas, planes de mejora, suspensión y despido. El Empleador evaluará la conducta del empleado y las circunstancias del incidente para determinar el nivel de disciplina apropiado.

Sección 6.4(b) Se solicitará a los empleados que firmen todos los avisos disciplinarios escritos para indicar que comprenden la naturaleza de la medida correctiva. La firma del empleado no se interpretará como una admisión de culpabilidad o conformidad con la medida, sino como una indicación de que la ha visto y comprendido la acción disciplinaria. Los empleados tendrán derecho a revisar y comentar cualquier aviso disciplinario. Se les entregarán copias de estos avisos al momento de aplicar la medida correctiva formal o poco después.

Sección 6.4(c) Las partes reconocen que ciertas conductas son de tal gravedad que recurrir a un enfoque disciplinario progresivo es inapropiado y puede justificar la suspensión o el despido inmediato. Los principios de causa justificada se aplican en todos los niveles de medida disciplinaria.

Sección 6.4(d) Los registros de las medidas disciplinarias se considerarán parte del expediente personal del empleado. Un aviso de advertencia se considerará demasiado antiguo para los fines de las acciones disciplinarias progresivas después de veinticuatro (24) meses a partir de la fecha en que dicho aviso se coloque en el expediente de personal del empleado.

Sección 6.5 DERECHOS DE WEINGARTEN Un empleado podrá, previa solicitud, tener un representante del Sindicato de su elección presente en cualquier reunión con el Empleador que pudiera razonablemente conducir a la medida disciplinaria del empleado, a condición, sin embargo, de que si el representante del Sindicato elegido por el empleado no está disponible dentro de un plazo razonable, el empleado deberá elegir uno que sí lo esté. Si el empleado solicita representación sindical en esta reunión, deberá notificar al Empleador y se le proporcionará un tiempo razonable para organizar la representación sindical en la reunión. El Empleador notificará al empleado al comienzo de una reunión si se cree razonablemente que la reunión será de investigación y puede llevar a una medida disciplinaria. Si el Empleador no ha informado al empleado antes de la reunión sobre el propósito de investigación de la reunión, el empleado puede solicitar un aplazamiento para que pueda asegurar la representación sindical.

Sección 6.5(a) REUNIONES DE EMPLEADOS El Empleador deberá notificar a los empleados con un mínimo de veinticuatro (24) horas de anticipación sobre cualquier reunión que pueda dar lugar a medidas disciplinarias. La notificación deberá incluir información sobre el tema de la reunión general, a menos que dicha notificación comprometa la investigación. Un empleado podrá ser destituido administrativamente del servicio mientras se espera la reunión de Weingarten. En caso de que el Sindicato no disponga de un Representante Sindical para celebrar una reunión dentro de ese plazo, el empleado quedará en situación no remunerada hasta que dicha reunión pueda celebrarse. Los empleados podrán contactar a su Representante Sindical y coordinar su asistencia a la reunión propuesta durante su horario laboral habitual.

Sección 6.6 EXPEDIENTES PERSONALES El empleado o el Representante Sindical, si este lo autoriza por escrito, podrá examinar su expediente personal durante el horario laboral habitual, notificándolo previamente al Empleador. Dichas solicitudes se limitarán a una frecuencia y plazos razonables.

Sección 6.7 EVALUACIONES DE DESEMPEÑO El Empleador mantendrá un sistema para la evaluación del desempeño de habilidades y conocimientos, que incluirá una evaluación por escrito antes o al finalizar el período introductorio y, posteriormente, aproximadamente una vez al año. Los empleados reconocerán cualquier desacuerdo con la evaluación. El empleado de la unidad de negociación afectado podrá presentar una respuesta por escrito a la evaluación, la cual se conservará junto con esta en su expediente personal. Se le entregará una copia de la evaluación al empleado antes de que se incluya en el expediente personal. Las evaluaciones de desempeño no estarán sujetas al procedimiento de quejas descrito en este Convenio; no obstante, si se deriva alguna medida disciplinaria de una evaluación de desempeño (por ejemplo, un Plan de Mejora del Desempeño), la parte de la evaluación relacionada con la medida disciplinaria estará sujeta al procedimiento de quejas. Si se deriva alguna medida disciplinaria de una evaluación de desempeño, dicha medida deberá emitirse dentro de los sesenta (60) días calendario posteriores a la evaluación.

Sección 6.8 DESCRIPCIONES DE LOS PUESTOS El Empleador proporcionará al Sindicato las descripciones de puestos de la unidad para todas las clasificaciones, incluyendo sus modificaciones y revisiones, previa solicitud. Se proporcionarán copias de las descripciones de los puestos vigentes, que incluyen una explicación detallada de las funciones esperadas, a los empleados al momento de la contratación y, posteriormente, si lo solicitan. El Empleador se compromete a asignar a los puestos los nombres que mejor reflejen la naturaleza del trabajo realizado y a ubicarlos en el mismo rango salarial que otros puestos comparables de la unidad de negociación. Las descripciones de los puestos reflejarán con precisión las funciones y responsabilidades esperadas del puesto en la unidad de negociación. El Empleador notificará por escrito al Sindicato cualquier cambio sustancial en los puestos actuales o cualquier clasificación nueva apropiada para la unidad de negociación que esté cubierta por este Convenio. El Empleador establecerá y pondrá en vigor una tarifa salarial para la clasificación laboral nueva en relación con la estructura salarial existente. Si el Sindicato no está de acuerdo con la tarifa salarial establecida por el Empleador, el asunto se negociará entre las partes; de no llegarse a un acuerdo, solo la cuestión de la tarifa salarial apropiada para la clasificación laboral nueva podrá someterse al procedimiento de quejas descrito en este Convenio. Cualquier queja relacionada con la tarifa salarial de las clasificaciones laborales nuevas debe presentarse dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la notificación por parte del Empleador al Sindicato, como se mencionó anteriormente.

Sección 6.9 PUBLICACIÓN DE PUESTOS DE EMPLEO El aviso de los puestos de la unidad de negociación que el Empleador decida cubrir se publicará en un foro electrónico designado al menos cinco (5) días hábiles antes de su publicación, para que los empleados actuales tengan la primera oportunidad de postularse. Los anuncios de empleo incluirán el horario de los turnos (diurno, vespertino o nocturno, y el número de horas), el horario de trabajo, los requisitos de trabajo previstos en fines de semana y el lugar de trabajo principal. La antigüedad, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 7, será el factor determinante para cubrir las vacantes cuando, a juicio del Empleador, factores como la habilidad, la competencia y la capacidad sean sustancialmente iguales. El Empleador notificará al Sindicato con suficiente antelación en caso de que se determine la eliminación de un puesto de la unidad de negociación.

Sección 6.9(a) Cuando, a juicio del Empleador, un empleado actual y un solicitante externo tengan calificaciones relativamente iguales para el puesto, se dará preferencia al empleado actual. Cuando, a juicio del Empleador, dos empleados actuales tengan la misma calificación para el puesto, se dará preferencia al empleado con mayor antigüedad.

Sección 6.9(b) Si un empleado está interesado en oportunidades de ascenso y traslado, podrá solicitar una reunión con su supervisor para analizar las habilidades que necesita para ser un candidato exitoso.

Sección 6.9(c) Las oportunidades de traslado de un turno a otro dentro del mismo departamento o el traslado a un puesto vacante dentro de un departamento se pondrán a disposición de los empleados de ese departamento antes de la publicación general de las publicaciones de puestos de empleo en las instalaciones del Empleador. Dichas oportunidades de traslado interna se publicarán en el departamento afectado setenta y dos (72) horas antes de la publicación general.

Sección 6.10 ASCENSOS Para ser considerado elegible para un ascenso, los empleados no pueden estar en período de prueba ni haber recibido ninguna medida disciplinaria por escrito en los últimos 180 días calendario. En caso de que dos o más empleados tengan las mismas calificaciones relativas en función de las necesidades del puesto, se dará preferencia al empleado con mayor antigüedad. El empleado ascendido tendrá un período de prueba de los primeros sesenta (60) días hábiles posteriores al ascenso. En caso de que el empleado no supere exitosamente el período de prueba, el empleado será reincorporado a su puesto anterior o vacante similar con el mismo salario que tenía antes del ascenso, sin pérdida de antigüedad. El Empleador será el juez que califique a los empleados, excepto que el Sindicato podrá impugnar la decisión a través del procedimiento de quejas.

Sección 6.11 REGISTROS DE PERSONAL El Empleador mantendrá registros escritos de la fecha de contratación del empleado, tiempo completo (FTE) asignado, departamento, clasificación laboral, remuneración, licencia y fecha de despido.

Sección 6.12 CAMBIO DE SISTEMAS. En los caso en que los puestos se eliminen debido a la automatización o cambios en los sistemas, se dará toda la consideración posible a trasladar a los empleados a puestos comparables en las instalaciones del Empleador. También, se brindará la máxima consideración y oportunidad para capacitar a los empleados actuales, según su antigüedad, para los puestos nuevos o para operar cualquier equipamiento nuevo instalado como resultado de estos cambios de sistemas.

Sección 6.13 VOLUNTARIOS El Empleador se compromete a limitar el uso de voluntarios para no desplazar a los empleados regulares de la unidad de negociación.

Sección 6.14 POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS Todos los empleados de esta unidad de negociación, además de regirse por este Convenio, también estarán sujetos a las políticas de personal publicadas por el Empleador, de aplicación general para todos sus empleados, y a cualquier política, norma o reglamento de personal posterior que pueda promulgarse en el futuro, siempre que no entren en conflicto con este Convenio. En caso de conflicto, este

Convenio será la política que regirá para los empleados cubiertos por este Convenio. El Sindicato recibirá una copia de estas políticas de personal. El Sindicato se reserva el derecho a negociar la creación o revisión de cualquier condición de empleo en las políticas o procedimientos que la Ley Nacional de Relaciones Laborales (“la Ley”) exige que el Empleador negocie, antes de su implementación, salvo que la ley lo disponga lo contrario. El Sindicato proporcionará una respuesta completa y sustancial dentro de los veintiún (21) días siguientes a la notificación de los cambios a dichas políticas o procedimientos. Las partes estarán dispuestas a reunirse y negociar, en la medida en que el Sindicato lo solicite, en la siguiente reunión de gestión laboral. A solicitud del Sindicato, el Empleador permitirá que hasta dos (2) empleados adicionales asistan a las Reuniones de Relaciones Laborales que incluyan la discusión o negociación de políticas.

## **ARTÍCULO 7**

### **ANTIGÜEDAD, DESPIDO Y REINCORPORACIÓN**

**Sección 7.1 APLICACIÓN DE LA ANTIGÜEDAD** Cuando el Empleador determine que las habilidades, el desempeño laboral, la capacidad y la experiencia son sustancialmente iguales, la antigüedad, tal como se define a continuación, será el factor determinante en despidos, recontrataciones, cambios en la condición de FTE, traslados laterales, ofertas de turnos, asignaciones de trabajo, distribución de horas extras, aprobación de vacaciones y oportunidades de capacitación.

**Sección 7.2 ACUMULACIÓN DE LA ANTIGÜEDAD** La antigüedad se define como la permanencia en el empleo de un empleado desde la fecha más reciente de contratación o recontratación en un puesto de la Unidad de Negociación con el Empleador, incluyendo el tiempo transcurrido en cualquier licencia aprobada, licencia médica, licencia militar, licencia por lesión laboral o licencia por maternidad que ocurra durante el empleo. En caso de recontratación tras una interrupción en el servicio que no exceda los cuatro (4) meses, se le acreditará la antigüedad previa, excluyendo el período en que no haya trabajado para el Empleador.

**Sección 7.3 DESPIDOS** Un despido se define como una reducción permanente o prolongada del número de empleados contratados por el Empleador en una clasificación específica en virtud de este Convenio. El Empleador notificará con la mayor antelación posible a los empleados afectados y al Sindicato, con al menos treinta (30) días de antelación, a menos que exista una orden gubernamental inmediata de cierre del programa o suspensión del servicio. Se aplicarán las disposiciones de la Ley WARN cuando corresponda. El Empleador colaborará con el Sindicato para explorar alternativas a la eliminación de horas y/o puestos, como mayor eficiencia, eliminación de despidos, reducción de horas de trabajo, trabajo compartido por desempleo y congelación de contrataciones.

**Sección 7.4 PROCEDIMIENTO DE DESPIDOS** Cuando el Empleador decida despedir empleados, primero buscará voluntarios en la clasificación y el departamento afectados. Si los voluntarios no satisfacen la necesidad del Empleador de reducir el personal, se despedirá primero a los empleados en periodo introductorio y temporales del departamento afectado por el despido. A continuación, de conformidad con la Sección 7.1, los empleados de menor

antigüedad asignados a la clasificación y al departamento afectados por el despido serán designados para el despido.

**Sección 7.5 DERECHOS DE ANTIGÜEDAD** Cualquier empleado seleccionado para el despido podrá, si cuenta con la antigüedad necesaria, optar por desplazar al empleado de menor antigüedad de su clasificación en el mismo turno, siempre que sea posible. Un empleado que no pueda conservar un puesto en su clasificación será despedido, a menos que pueda solicitar una vacante publicada en otra clasificación.

**Sección 7.6 REINCORPORACIÓN** Los empleados despedidos tendrán derecho a reincorporarse a los puestos de la clasificación de la que fueron despedidos hasta doce (12) meses consecutivos después del despido. Los empleados que sean reincorporados a su clasificación FTE equivalente (con un límite de 0.2) y que rechacen la reincorporación o no respondan al aviso dentro de los cinco (5) días posteriores al aviso o diez (10) días calendario a partir de la fecha de envío, lo que sea mayor, serán dados de baja de la lista de reincorporación. El aviso para regresar al trabajo se enviará por correo ordinario de primera clase y correo certificado con acuse de recibo solicitado a la última dirección conocida del empleado. Los empleados son responsables de mantener informado al Empleador sobre dónde deben enviarse los avisos de reincorporación. El Empleador proporcionará al Sindicato una copia de la notificación de reincorporación por fax o correo postal.

**Sección 7.7 CAMBIO EN LA CONDICIÓN DE FTE** La reducción de horas se definirá como una reducción permanente del nivel de FTE de un empleado. Si el Empleador determina que es necesaria una reducción de FTE, los empleados con menor antigüedad en la clasificación laboral, departamento y turno en cuestión recibirán la reducción de FTE. El Empleador buscará primero voluntarios de la clasificación laboral y el turno para implementar estos cambios. Cualquier aumento de horas se distribuirá por antigüedad.

**Sección 7.8 PÉRDIDA DE ANTIGÜEDAD** La antigüedad terminará en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) Jubilación;
- b) Terminación voluntaria;
- c) Despido por causa justificada;
- d) Despido durante el período introductorio;
- e) Ausencia de más de tres (3) días consecutivos sin notificar al Empleador;
- f) Falta de respuesta dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a un llamado para reincorporarse al trabajo;
- g) No presentarse a trabajar después de un despido dentro de los diez (14) días laborales posteriores al aviso para regresar al trabajo;
- h) Despido que supere los doce (12) meses;
- i) No presentarse a trabajar después de una licencia autorizada;
- j) Ausencia de más de veinticuatro (24) meses debido a una lesión laboral.

## ARTÍCULO 8

### QUEJA Y ARBITRAJE

Sección 8.1 Las partes del presente Convenio reconocen la necesidad de resolver las quejas. Si, no obstante, una queja no puede resolverse por medios informales, se resolverá según lo establecido en este Artículo.

Sección 8.2 DEFINICIÓN DE QUEJA Una queja se define como un supuesto incumplimiento de los términos y condiciones del Convenio. De surgir dicha queja, se presentará sujeta al siguiente procedimiento y plazos. Los plazos establecidos en los siguientes pasos solo podrán prorrogarse mediante consentimiento mutuo por escrito de las partes. El incumplimiento por parte del trabajador o del Sindicato de los requisitos y plazos aquí contenidos para la presentación y tramitación de las quejas, supondrá la nulidad de la queja.

Paso 1: SUPERVISOR – Empleado y Supervisor Inmediato – Si un empleado tiene una queja, el empleado y/o su representante sindical deben presentarla por escrito a su supervisor inmediato dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la fecha en que el empleado tuvo o debió razonablemente tener conocimiento de un supuesto incumplimiento de este Convenio. La queja deberá indicar los artículos contractuales infringidos y la reparación solicitada. El supervisor inmediato o su designado deberá responder por escrito al empleado dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la recepción de la queja escrita o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a una reunión del Paso 1, si esta se hubiera programado.

Paso 2: DIRECTOR – Empleado, Director de Operaciones y Director de Recursos Humanos – Si el asunto no se resuelve a satisfacción del empleado en el Paso 1, el empleado o su representante sindical remitirá la queja por escrito al Director de Recursos Humanos o a su designado dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha del matasellos del envío de la decisión escrita en el Paso 1. Se celebrará una reunión entre el empleado, un representante sindical, el Director de Operaciones o su designado, y el Director de Recursos Humanos o su designado en una fecha mutuamente acordada. El Director de Recursos Humanos o su designado emitirá una respuesta por escrito dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de la queja o a la reunión del Paso 2, lo que ocurra más tarde.

Paso 3: MEDIACIÓN – Antes de someter la queja a arbitraje, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de la respuesta del Paso 2, cualquiera de las partes podrá solicitar que las partes recurran a los servicios de un Comisionado del Servicio Federal de Mediación y Conciliación para mediar en la queja. Cualquier mediación en este paso está sujeta a acuerdo mutuo.

Paso 4: ARBITRAJE – Si la queja no se resuelve en función a los procedimientos anteriores, tanto el Empleador como el Sindicato podrán someter el asunto a arbitraje mediante notificación escrita a la otra parte dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción por parte del Sindicato de la respuesta del Paso 2 (o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la conclusión de la mediación del Paso 3).

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de que una disputa se somete a arbitraje, cualquiera de las partes podrá solicitar que el Servicio Federal de Mediación y Conciliación presente un panel de siete (7) árbitros. Al recibir la lista, cada parte seleccionará al árbitro, eliminando nombres alternativamente hasta que solo quede uno. Para determinar qué parte elimina primero el nombre, las partes lanzarán una moneda al aire. El árbitro celebrará con prontitud una audiencia sobre la queja. Los gastos de cualquier arbitraje serán compartidos a partes iguales entre el Empleador y el Sindicato; sin embargo, cada parte asumirá sus propios gastos de representación y testigos. Sujeta a revisión judicial en aquellas circunstancias limitadas en las que los tribunales la consideren apropiada, la decisión del árbitro será definitiva y vinculante para todas las partes.

Sección 8.3 REUNIONES DE QUEJAS Salvo en el caso de quejas por despido, el tiempo dedicado a las reuniones de quejas por el/los reclamante(s) será remunerado, siempre que se realice durante el horario laboral habitual. De lo contrario, las reuniones de quejas que se celebren fuera del horario laboral habitual no serán remuneradas.

## ARTÍCULO 9

### HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

#### Sección 9.1 PERIODO DE TRABAJO

Sección 9.1(a) La semana laboral normal, según lo determine el Empleador, podrá consistir en cinco (5) jornadas de ocho (8) horas o cuatro (4) jornadas de diez (10) horas.

Sección 9.1(b) Una jornada laboral normal consistirá en ocho (8) horas de trabajo, que se completarán en ocho horas y media (8 ½) o nueve (9) horas consecutivas. Una semana laboral normal para empleados a tiempo completo consistirá en al menos cuarenta (40) horas de trabajo dentro de una semana laboral de siete (7) días. Cuando el personal lo permita, el Empleador programará a los empleados para días libres consecutivos y les proporcionará el mismo turno y horario para cada día dentro del mismo horario de trabajo. Las partes reconocen que, en ocasiones, se producirán variaciones para cubrir necesidades imprevistas. Los días y períodos de trabajo especificados en este Artículo no constituirán horas de trabajo garantizadas.

Sección 9.1(c) Cuando un empleado sea interrumpido en su trabajo durante un periodo de comida, se le proporcionará un periodo de comida remunerado para ese turno.

Sección 9.2 ASIGNACIÓN DE TURNOS REGULARES Cada empleado tendrá un número regular de horas asignadas por turno. Normalmente, estas horas serán de ocho (8) o diez (10) horas. El Empleador no asignará un turno de más de diez (10) horas a ningún empleado de la unidad de negociación sin previo aviso al Sindicato. El Empleador podrá establecer un horario de trabajo irregular para una persona, siempre que dicho horario no desplace el turno establecido de otro empleado sin el consentimiento del empleado desplazado. En caso de que más de un empleado sea desplazado, el horario irregular podrá establecerse con el consentimiento de la mayoría de los empleados afectados.

Sección 9.2(a) ASIGNACIONES PERMANENTES EN OTRAS UBICACIONES Si el Empleador sabe que un puesto será reasignado a otra ubicación de forma permanente, publicará esta asignación nueva para que todos los empleados actuales puedan solicitarla. Los empleados que actualmente ocupen dicha asignación tendrán prioridad sobre dicha asignación o cualquier otra vacante disponible. Véase el Artículo 6, Sección 6.9, Publicación de Puestos de Empleo.

Sección 9.2(b) ASIGNACIONES TEMPORALES (FLOTANTES) Cuando el Empleador asigne a un Empleado una asignación temporal que requiera que trabaje en una ubicación diferente, deberá notificarlo con la mayor antelación posible. La reasignación temporal se basará primero en la antigüedad en el lugar de trabajo y luego en la antigüedad organizativa.

Los empleados tendrán la opción de usar un vehículo de la empresa (de acuerdo con la política del Empleador) o recibir un reembolso de millas a la tarifa del IRS para viajar hasta su ubicación reasignada. Los empleados reasignados temporalmente según esta sección recibirán un pago adicional del dos y medio por ciento (2.5%) además del salario base.

Sección 9.2(c) CONTINUACIÓN DEL TURNO Las circunstancias normales de la empresa y la atención al paciente pueden requerir la continuación del turno regular de un empleado después del horario habitual. Dicha continuación del turno no está sujeta al proceso de horas extras y permanecerá con el empleado asignado. Si un empleado tiene una obligación previamente programada que interfiere con su capacidad para continuar su turno según lo requerido, deberá notificar al gerente del lugar de trabajo lo antes posible para que este pueda cubrir la continuación del turno, si es necesario.

Sección 9.3 HORARIOS DE TRABAJO El horario de trabajo mensual se publicará con al menos catorce (14) días de anticipación a su fecha efectiva. Se notificará directamente a los empleados sobre cualquier cambio en el horario. Salvo por razones comerciales imperiosas ajenas al Empleador, una vez publicado el horario, la asignación individual de horas de trabajo durante el período de publicación solo podrá modificarse de acuerdo mutuo entre el empleado y el Empleador. El tiempo libre por bajo censo no se considerará un cambio en el horario.

#### 9.4 HORAS EXTRA

Sección 9.4(a) Las horas extra se compensarán a razón de una vez y media (1/2) la tarifa por hora regular por todo el tiempo trabajado fuera de la jornada laboral normal de ocho (8) horas o más, cuarenta (40) horas trabajadas en una semana laboral FLSA. Las horas extra deben pagarse de acuerdo con la ley aplicable y/o las disposiciones contractuales, y ni el Empleado ni el Empleador podrán renunciar a ellas. Las horas trabajadas incluirán días festivos y vacaciones, pero excluirán las licencias por enfermedad, compensatorias y de cualquier otro tipo. Según las necesidades de la empresa y con la aprobación del supervisor, un empleado podrá flexibilizar el tiempo adicional que haya trabajado dentro de una semana laboral en lugar de recibir la compensación por horas extra. Dicho horario flexible debe utilizarse dentro de la misma semana laboral FLSA.

Sección 9.4(b) Todas las horas extra deben ser aprobadas por el supervisor inmediato o su

designado.

Sección 9.4(c) Para las horas extra programadas con antelación, el Empleador intentará primero cubrir sus necesidades de horas extra de forma voluntaria, por antigüedad. Cuando no haya suficientes voluntarios disponibles, las horas extra se asignarán, mediante un sistema de rotación equitativo por antigüedad, a los empleados de la clasificación donde se requieran. Para las horas extra no programadas, el Empleador intentará primero cubrir sus necesidades de horas extra de forma voluntaria, por antigüedad, con los empleados cualificados que trabajen en el lugar dentro de la clasificación donde se requieran. Cuando no haya suficientes voluntarios disponibles, las horas extra se asignarán por antigüedad inversa a los empleados cualificados que trabajen en el lugar dentro de la clasificación donde se requieran. Los empleados con licencia no tienen derecho a turnos de horas extra.

Sección 9.4(d) Si el Empleador omite indebidamente a un empleado para trabajar horas extras, este deberá notificar el error al supervisor dentro de los diez (10) días calendario. Si el empleado notifica oportunamente al supervisor, tendrá derecho a la siguiente oportunidad disponible para trabajar horas extras, pero no tendrá derecho al pago por el período de trabajo perdido. Sin embargo, si el Empleador no ofrece una oportunidad para trabajar horas extras dentro de los dos (2) meses posteriores a la notificación, se le pagará al empleado por la oportunidad perdida.

Sección 9.5 COMPENSACIÓN POR HORAS EXTRA Las horas extras se pagarán a una tarifa de una vez y media (1 ½) sobre la tarifa regular. No se aplicarán medidas piramidales. Todas las disposiciones de este Convenio que exijan el pago de una vez y media (1 ½) sobre la tarifa regular del empleado se considerarán horas extras, ya sea que se designen como horas extras o como pago con prima. El tiempo pagado a la tarifa de horas extras, excepto las horas trabajadas en días festivos, se computará como tiempo trabajado para determinar y computar las horas extras.

Sección 9.6 CÁLCULO DEL TIEMPO DEL EMPLEADO El tiempo del empleado se pagará redondeado a la décima de hora más cercana.

Sección 9.7 PERIODO DE COMIDA/DESCANSO Todos los empleados recibirán un período de comida no remunerado de media hora o una (1) hora. Los Empleados no estarán obligados a tomar su período de almuerzo hasta al menos tres horas después de comenzar a trabajar ni menos de tres horas antes de terminar su turno, a menos que se acuerde mutuamente entre el empleado y su supervisor. Los empleados que, según la supervisión, deban trabajar durante este período de comida serán compensados por dicho trabajo con la tarifa salarial correspondiente. Todos los empleados tendrán derecho al equivalente de dos (2) períodos de descanso remunerados de quince (15) minutos cada uno durante cada turno de ocho (8) horas o más de duración. Se notificará a los empleados con siete (7) días calendario de anticipación sobre las reuniones programadas durante el período de almuerzo, a menos que se demuestre una causa justificada. Cuando se celebre una reunión durante el horario de comida programado del Empleado, este podrá coordinar la cobertura flexible con otro Empleado para recibir su horario de comida completo, si la disponibilidad de personal lo permite.

Sección 9.8 HORAS ADICIONALES Suponiendo que la habilidad y la competencia no sean

un problema, el Empleador ofrecerá primero horas adicionales programadas a los empleados calificados dentro de la clasificación y el departamento que hayan perdido horas involuntariamente, y luego a aquellos empleados, por antigüedad, que hayan presentado una solicitud por escrito. Sujeto a los requisitos de programación y a las cualificaciones requeridas para la tarea a realizar, los empleados regulares a tiempo parcial que notifiquen a su supervisor por escrito, antes de la publicación del horario de trabajo, que desean horas adicionales dentro de su clasificación y departamento para dicho horario, tendrán la oportunidad de trabajar turnos adicionales disponibles antes de llamar a los empleados temporales. Las horas adicionales solo se asignarán si el empleado puede trabajar las horas en horario regular sin incurrir en horas extras.

**Sección 9.9 DESCANSO ENTRE TURNOS** Al programar las asignaciones de trabajo, el Empleador hará un esfuerzo de buena fe para proporcionar a cada empleado al menos doce (12) horas libres de servicio entre turnos, incluyendo educación obligatoria, reuniones obligatorias de comités y reuniones obligatorias de personal. En caso de que un empleado deba trabajar menos de doce (12) horas fuera de servicio entre turnos, todo el tiempo trabajado dentro del período de doce (12) horas será a la tasa de horas extra de tiempo y medio (1 ½). Los empleados que trabajen un horario de una jornada laboral regular de diez (10) horas tendrán un descanso de diez (10) horas entre turnos en lugar de doce (12) horas. Esta disposición no se aplicará a los empleados con un horario de trabajo alternativo acordado que no incluya un descanso de doce (12) horas entre turnos ni a los empleados que se ofrezcan voluntariamente a trabajar un turno adicional en una clasificación diferente en otro departamento.

**Sección 9.10 ROTACIÓN DE TURNOS** Si es necesaria la rotación de turnos (diurnos, vespertinos o nocturnos), se buscarán voluntarios primero. Si no hay suficientes voluntarios, la rotación de turnos se asignará al empleado calificado con menor antigüedad (incluidos los Jefes) en la clasificación y el departamento afectados, que esté disponible para trabajar el turno a tiempo completo sin reducción de su FTE.

**Sección 9.11 FINES DE SEMANA** El Empleador hará todo lo posible para que todos los empleados, tanto de tiempo completo como de tiempo parcial, tengan dos (2) fines de semana libres de cada cuatro (4) fines de semana consecutivos. Si la dotación de personal lo permite, se procurará programar fines de semana alternos libres. Esta Sección no se aplicará a los empleados contratados solo para turnos de fin de semana ni a los que acepten voluntariamente turnos de fin de semana más frecuentes. Para el personal de los turnos diurno y vespertino, el fin de semana se definirá como sábado y domingo. Para el personal del turno nocturno, el fin de semana se definirá como viernes y sábado por la noche.

**Sección 9.12 PAGO POR PRESENTARSE A TRABAJAR** Los empleados que se presenten a trabajar según lo programado y sean relevados por el Empleador por razones distintas a las disciplinarias recibirán un mínimo de dos (2) horas de trabajo o dos (2) horas de pago. Será responsabilidad del empleado mantener su dirección y número de teléfono actualizados en el Departamento de Recursos Humanos.

**Sección 9.12(a)** El Empleador hará todo lo posible por contactar al empleado al menos noventa (90) minutos antes del inicio de su turno programado en caso de que este se cancele

debido al mal tiempo u otras razones.

Sección 9.12(b) Los empleados que deban presentarse a trabajar para reuniones de personal, capacitación u otras circunstancias similares (es decir, reuniones obligatorias) serán compensados por dicha tarea con no menos de sesenta (60) minutos de pago a su tarifa regular, a menos que se requieran horas extras.

Sección 9.13. EN ESPERA Los empleados que estén en horario en espera fuera de su horario habitual recibirán cincuenta dólares (\$50) por día laborable y sesenta y cinco dólares (\$65) por día festivo y fin de semana.

Sección 9.14 Salvo acuerdo mutuo, el Empleador no modificará el horario de trabajo habitual para evitar las horas extras.

### Sección 9.15 CIERRE POR INCLEMENCIAS DEL TIEMPO O EMERGENCIA

- a) En caso de mal tiempo u otra emergencia, el Director Ejecutivo tomará todas las decisiones relativas a la situación laboral del Empleador, incluyendo si el Empleador cerrará o si los empleados serán despedidos anticipadamente. Si el Empleador decide cerrar las instalaciones debido a condiciones climáticas severas u otra emergencia, los empleados recibirán el día o el resto del día restante como tiempo libre remunerado. El tiempo libre por mal tiempo u otra emergencia no se considerará ausencia. Los empleados asignados a trabajar durante el cierre por mal tiempo u otra emergencia recibirán el doble de tiempo por todas las horas trabajadas.
- b) Si no se ha tomado la decisión de cerrar las instalaciones durante el cierre por mal tiempo u otra emergencia, pero un empleado considera que asistir o permanecer en el trabajo representaría un riesgo para su seguridad personal, podrá utilizar sus vacaciones acumuladas, días festivos personales o tiempo compensatorio por el tiempo de trabajo perdido. Si no dispone de vacaciones remuneradas, podrá utilizar una licencia no remunerada.
- c) En caso de condiciones climáticas severas u otras emergencias, según lo determine el Director Ejecutivo o su designado, se permitirá hasta una (1) hora de viaje remunerado si el empleado se esfuerza de buena fe y llega tarde al trabajo.

## **ARTÍCULO 10**

### **SALARIO Y REMUNERACIÓN**

Sección 10.1(a) TABLA SALARIAL Los empleados cubiertos por este Convenio recibirán su salario de acuerdo con la tabla salarial establecida en el Convenio. Tras la ratificación, los empleados ascenderán al escalón más próximo a su salario actual en la escala salarial anterior, y posteriormente al mismo escalón en la escala salarial nueva. Por ejemplo, si el escalón más próximo al salario de un empleado en la escala salarial actual es el escalón 7, este ascenderá al escalón 7 en la escala salarial nueva. El Empleador utilizará la antigüedad interna para ubicar a los Empleados en el escalón o en un nivel superior al descrito

anteriormente, cuando los años de servicio excedan su escalón actual. Si el escalón al que asciende un empleado en la escala salarial nueva es inferior a su salario actual, se le asignará al escalón inmediatamente superior.

El Empleador realizará una revisión de la equidad salarial de todos los empleados dentro de los seis (6) meses posteriores a la ratificación. Cualquier ajuste salarial resultante de la revisión será retroactivo a la ratificación del Convenio. La revisión se basará en la experiencia continua del empleado con TCCH o externamente, y se le otorgará la mitad de la experiencia continua reciente externa al ubicarse en la escala salarial. La experiencia continua reciente se define como experiencia relevante sin una interrupción en el servicio de tres (3) años o más, que reduzca el nivel de competencias del empleado. El Empleador aplicará los mismos criterios para los empleados nuevos. Tras la ratificación de este convenio, si un empleado nuevo considera que no se le asignó correctamente en la escala salarial, tendrá derecho a solicitar la revisión de su experiencia dentro de los primeros tres (3) meses de su empleo, retroactiva a su fecha de contratación.

Los empleados que superen el nivel superior de la escala salarial se mantendrán en su salario actual hasta que la escala salarial supere su salario congelado, momento en el cual el empleado ascenderá al nivel superior nuevo. Los empleados que superen el nivel superior de la escala salarial recibirán un pago único anual de mil dólares (\$1,000).

Este Convenio no impedirá que el Empleador, a su discreción, pague salarios y/o beneficios superiores a los especificados en este convenio, siempre que el monto del aumento sea el mismo para todos los empleados.

Sección 10.1(b) AUMENTOS ANUALES A partir del 1 de junio de 2025 y del 1 de junio de 2026, la escala salarial se incrementará de forma general en un dos por ciento (2%) cada año.

Durante la vigencia del Convenio, en el período de pago completo posterior a la fecha de contratación del empleado cada año, este ascenderá un nivel en la escala salarial, equivalente al dos por ciento (2%).

Las Partes acuerdan reevaluar los salarios de mercado reflejados en la escala salarial antes de las próximas negociaciones del Convenio Colectivo, de acuerdo con la investigación de mercado realizada previamente a este Convenio.

Sección 10.1(c) EMPLEADOS REGULARES POR DÍAS Los empleados por día recibirán el salario de la clasificación a la que estén asignados, más el pago en lugar de beneficios del diez por ciento (10%).

Sección 10.1(d) PAGO POR CERTIFICACIÓN Los empleados que estén o se certifiquen en certificaciones aprobadas por el Director de Operaciones recibirán un pago anual de doscientos dólares (\$200). En caso de caducidad de la certificación, el empleado perderá el pago. En ningún caso el empleado podrá recibir compensación por más de una (1) certificación.

Sección 10.1(e) BONO POR MÉRITO Después de la fecha de ratificación, los empleados

cubiertos por este convenio ascenderán un nivel en la escala salarial con base en una evaluación anual de desempeño. Las evaluaciones anuales de desempeño se realizarán antes del aniversario del empleado cada año y se calificarán con una de tres (3) calificaciones: por debajo de las expectativas, cumple con las expectativas o supera las expectativas.

Alcanzar cada calificación en la evaluación anual de desempeño resultará en lo siguiente:

- Una calificación por debajo de las expectativas en la evaluación de desempeño no generará compensación adicional.
- Una calificación que cumpla con las expectativas en la evaluación de desempeño recibirá una bonificación única de \$100.
- Una calificación que supere las expectativas en la evaluación de desempeño recibirá una bonificación única de \$250.

Sección 10.2 DIFERENCIAL POR TURNO Y FIN DE SEMANA Los empleados que trabajen en horario de fin de semana recibirán dos dólares (\$2) por hora, además del salario por hora regular por las horas trabajadas en dicho turno. Se les pagará el diferencial de turno correspondiente por las horas efectivamente trabajadas. Los empleados exentos que trabajen en un turno cuya mayoría de horas transcurra entre las 6:00 p. m. y las 6:00 a. m. recibirán \$20.00 adicionales por semana (para empleados con un equivalente FTE, prorrateados para empleados de tiempo inferior al completo según el FTE) y los empleados no exentos que trabajen en un turno cuya mayoría de horas transcurra entre las 6:00 p. m. y las 6:00 a. m. recibirán cincuenta centavos (\$0.50) adicionales por hora por dicho turno. Los empleados exentos tendrán derecho a recibir dicho diferencial por todas las horas aplicables. Por las horas en las que se aplique un diferencial por fin de semana o turno nocturno, el empleado recibirá el diferencial más alto, pero no ambos.

Sección 10.2(a) DIFERENCIAL POR TURNO Los empleados recibirán un diferencial por turno por todas las horas trabajadas durante el fin de semana, cualquier día de la semana. El diferencial por turno se considerará parte de la tarifa regular del empleado si este está asignado regularmente al turno, a menos que este Convenio disponga específicamente lo contrario. El fin de semana comprende desde el viernes a las 00:00 h (medianoche) hasta el domingo a las 00:00 h (medianoche).

Sección 10.3 SALARIO POR TRABAJO EN CLASIFICACIÓN SUPERIOR Todo empleado que deba realizar un trabajo de una clasificación superior dentro de la unidad de negociación recibirá un diferencial de un dólar (\$1.00) por cada hora que realice dicho trabajo o la tarifa superior que corresponda a su nivel salarial actual, la que sea mayor. Los empleados que realicen tareas en una clasificación salarial inferior de forma temporal no sufrirán una reducción salarial.

Sección 10.4 PAGO DE LÍDERES Los empleados solicitarán y serán asignados, a discreción del supervisor, a responsabilidades de líder y recibirán dos dólares (\$2.00) por hora, además del salario contractual cuando se les asigne. La asignación de responsabilidades de líder quedará a discreción del Empleador, pero una vez asignadas, dichas responsabilidades no podrán ser eliminadas sin un preaviso de al menos cuatro (4)

semanas al empleado afectado cuando no haya una duración definida de las funciones de líder.

Sección 10.5 TRABAJO EN DÍAS NO PROGRAMADOS Los empleados que no estén de guardia y sean llamados a trabajar en días no programados recibirán un pago adicional de un dólar (\$1.00) por hora por todas las horas trabajadas en días no programados. El tiempo de viaje de ida y vuelta a las instalaciones del Empleador no se considerará tiempo trabajado.

Sección 10.6 PAGO DE CAPACITACIÓN La capacitación y orientación de los empleados nuevos estarán a cargo del líder/supervisor/gerente del departamento al que esté asignado el personal. Si un compañero de trabajo distinto del líder se encuentra en capacitación, las horas de capacitación del empleado nuevo se pagarán a un dólar (\$1.00) por hora, además de su tarifa regular por hora.

Sección 10.7 MILLAJE Cuando un empleado deba trabajar en más de una (1) ubicación durante el mismo día, el tiempo de viaje entre ubicaciones se considerará tiempo trabajado. Se reembolsarán los gastos de viaje permitidos, independientemente del monto. Los empleados que utilicen sus propios vehículos para el desempeño de su trabajo recibirán un reembolso de millas a la tarifa del IRS, a menos que el Empleador ofrezca transporte o el uso de un vehículo propio, así como otros gastos relacionados con el viaje (estacionamiento, peajes, etc.).

Sección 10.8 PAGO POR DESCENSO Si un empleado se transfiere a una clasificación con un salario inferior, se le asignará al mismo escalón que el puesto que ocupaba anteriormente.

Sección 10.9 PAGO POR ASCENSO Los empleados que sean ascendidos a una clasificación con un salario superior se asignarán en la escala salarial del Apéndice “A” al escalón más cercano a su salario anterior, redondeando hacia arriba, más un 2.0%.

## **ARTÍCULO 11**

### **DÍAS FESTIVOS**

Sección 11.1 Se otorgará el salario regular, incluyendo el diferencial, a todos los empleados a tiempo completo por cada uno de los siguientes días festivos. Los empleados a tiempo parcial con horario regular que no opten por el pago en lugar de beneficios se les concederá el tiempo de días festivos de forma prorrateada en proporción a las horas trabajadas. Si el día festivo coincide con el día libre regular del empleado, este podrá solicitar y se le otorgará el día adicional de pago o un día libre compensatorio dentro de los treinta (30) días o cuando lo acuerden mutuamente el Empleador y el empleado.

Víspera de Año Nuevo	Cierre a las 17:00 h
Año Nuevo	1 de enero
Día de los Presidentes	Tercer lunes de febrero
Día de los Caídos	Último lunes de mayo
Día de la Independencia	4 de julio
Día del Trabajo	Primer lunes de septiembre

Día de Acción de Gracias	Cuarto jueves de noviembre
Día después del Día de Acción de Gracias	Cuarto viernes de noviembre
Víspera de Navidad	cierre a las 14:00 h
Navidad	25 de diciembre
Un (1) día festivo personal	

Sección 11.2 DÍAS FESTIVOS DURANTE FINES DE SEMANA O DÍAS LIBRES Si el día festivo cae en sábado, se celebrará el viernes anterior. Si cae en domingo, se celebrará el lunes siguiente. Si el día festivo cae durante una ausencia remunerada del empleado (como vacaciones, licencia por enfermedad o licencia), el empleado recibirá el pago del día festivo en su lugar. Si el día festivo cae en el día libre habitual del empleado, este podrá solicitar y se le concederá un día libre adicional durante esa semana laboral. A todos los empleados elegibles que deban trabajar en un día festivo se les pagará la mitad (1 ½) de su tarifa regular.

Sección 11.3 Se acuerda que el trabajo en días festivos se rotará anualmente.

Sección 11.4 Los empleados nocturnos recibirán el pago de vacaciones correspondiente al turno en el que la mayor parte de las horas trabajadas correspondan al día festivo.

## **ARTÍCULO 12**

### **VACACIONES**

Sección 12.1 AÑO DE VACACIONES El año de vacaciones se basará en la fecha de aniversario del empleado como empleado regular. Las vacaciones podrán disfrutarse en cualquier momento durante el año vacacional, de acuerdo mutuo entre el Empleador y el empleado.

Sección 12.2 ELEGIBILIDAD PARA VACACIONES Después de noventa (90) días calendario de empleo, los empleados podrán programar y disfrutar de vacaciones en la medida en que las hayan obtenido. Los empleados pueden presentar solicitudes de vacaciones, que serán aprobadas, de acuerdo con este Convenio para obtener tiempo libre sin acumular dicho tiempo, pero deberán haber acumulado el tiempo seis (6) semanas antes de tomar el tiempo libre. Si el empleado no tiene suficientes horas de vacaciones acumuladas, se le notificará y podrá volver a presentar su solicitud reflejando sus horas disponibles. El Empleador programará las vacaciones de la manera que menos interfieran con las funciones del departamento en cuestión y la continuidad de la atención al paciente o al cliente. Los empleados tendrán derecho a un mínimo de una semana de vacaciones (siete días consecutivos) si lo solicitan durante el período de publicación de vacaciones. La antigüedad en el lugar de trabajo prevalecerá en la selección de vacaciones.

Sección 12.3 ACUMULACIÓN DE VACACIONES Los empleados tendrán derecho a vacaciones anuales, en función a una semana laboral de 40 horas (Tiempo Completo Regular), de acuerdo con el siguiente calendario:

<i>Antigüedad en el empleo</i>	<i>Días de vacaciones remuneradas</i>	<i>Horas</i>
1 año	12 días laborables	96 horas
2 años	15 días laborables	120 horas
3 años	18 días laborables	144 horas
4 años	21 días laborables	168 horas
9 años	23 días laborables	184 horas
12 años o más	25 días laborables	200 horas

Sección 12.4 REMANENTE DE VACACIONES El año de vacaciones de cada empleado se basa en la fecha de aniversario de su contratación como empleado regular. Los empleados pueden transferir un saldo no utilizado de hasta 208 horas cada año calendario. Si un empleado supera las 208 horas al 31 de diciembre de cada año, dichas horas se perderán. Cualquier excepción debe ser aprobada por el supervisor, por escrito, con antelación a la fecha que figura en el estado de resultados. Será responsabilidad del Empleador asegurarse de que se programen las vacaciones anuales.

Sección 12.5 PAGO DE VACACIONES El pago de vacaciones será el salario que el empleado habría recibido si hubiera trabajado durante el período de vacaciones.

#### Sección 12.6 PLANIFICACIÓN DE VACACIONES

Sección 12.6(a) PERÍODO DE PUBLICACIÓN DE VACACIONES Las vacaciones se planificarán según la antigüedad en el lugar de trabajo durante el período de selección, del 1 de noviembre al 15 de diciembre, sujeto al derecho del Empleador a determinar el número de empleados que pueden planificar vacaciones durante una semana en particular. Todas las solicitudes de vacaciones deben presentarse a más tardar el 15 de diciembre de cada año para el período vacacional del 1 de enero al 31 de diciembre del año siguiente y se planificarán en una fecha mutuamente acordada. Los empleados que no registren su selección de vacaciones durante el período de publicación perderán sus derechos de antigüedad en relación con los calendarios de vacaciones. El empleador emitirá una lista aprobada de vacaciones a más tardar el segundo lunes de enero.

Sección 12.6(b) SOLICITUDES DE VACACIONES FUERA DEL PERÍODO DE PUBLICACIÓN Las solicitudes de vacaciones presentadas después del período de licitación se considerarán por orden de llegada. Las solicitudes de vacaciones recibidas después del período de licitación se presentarán por escrito y se responderán en un plazo de catorce (14) días a partir de su recepción.

Sección 12.6(c) Una vez aprobadas por la dirección, las vacaciones programadas solo podrán modificarse con la aprobación escrita mutua del empleado y la dirección, excepto en caso de emergencia. El supervisor del empleado atenderá la solicitud de cancelación de sus vacaciones programadas.

Sección 12.7 Las vacaciones pueden disfrutarse en periodos de un cuarto de hora, por hora, por día o por semana; sin embargo, se recomienda a los empleados que las tomen en bloques semanales.

Sección 12.8 INSUFICIENCIA O CANCELACIÓN DE VACACIONES Si un empleado llega a la fecha de sus vacaciones aprobadas previamente, pero no cuenta con las horas disponibles para disfrutarlas en su totalidad, solo podrá disfrutar de las horas disponibles al momento de las vacaciones aprobadas previamente. El supervisor y el empleado acordarán mutuamente las horas, días o semanas disponibles. El supervisor podrá aprobarlo caso por caso. La cancelación de vacaciones por parte del empleado debe notificarse con al menos cinco (5) días hábiles de anticipación a la fecha de las vacaciones programadas aprobadas previamente. El empleado solo será reincorporado al horario si existe una vacante. Si el empleado no notifica con tiempo, deberá utilizar las vacaciones aprobadas previamente, a menos que el supervisor autorice lo contrario.

## **ARTÍCULO 13**

### **SALUD, BIENESTAR Y PENSIÓN**

Sección 13.1 SEGURO MÉDICO, DE VISIÓN Y DENTAL Durante la vigencia de este Convenio, el Empleador continuará brindando seguro médico, quirúrgico y hospitalario, de visión, dental y cualquier otra cobertura a todos los empleados elegibles, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, con el mismo nivel de beneficios y copagos vigente al momento de la ratificación de este Convenio. El Empleador podrá ofrecer planes alternativos opcionales. Los copagos, como se menciona en esta sección, se refieren a cualquier costo compartido del empleado que forme parte del diseño del plan de beneficios (es decir, costos de visitas al consultorio, copagos de sala de emergencias, copagos farmacéuticos y pagos similares) y a cualquier prima mensual pagada (bimestralmente) por los empleados para su propia cobertura y/o la de su familia, que no deberá ser superior al costo compartido del empleado requerido para todos los demás empleados del Empleador, sin exceder, a la fecha efectiva del Convenio, el quince por ciento (15%).

El Empleador notificará al Sindicato su intención de cambiar de compañía de seguro o de cualquier diseño de plan de beneficios con al menos noventa (90) días de antelación a la fecha de renovación. El Empleador y el Sindicato revisarán conjuntamente los cambios propuestos e incluirán en su revisión datos sobre las tarifas de uso, los cambios en las tarifas y el aporte de los empleados, incluyendo datos de encuestas formales e informales, según corresponda.

Sección 13.2 COMPENSACIÓN POR DESEMPLEO El Empleador proporcionará la compensación por desempleo según lo requiera la ley.

Sección 13.3 COMPENSACIÓN POR ACCIDENTES LABORALES El Empleador proporcionará el seguro de Compensación por Accidentes Laborales según lo requiera la ley.

Sección 13.4 El Empleador se encargará de realizar radiografías de tórax (si están relacionadas con tuberculosis), pruebas cutáneas de tuberculina y cualquier otra prueba exigida por la ley estatal, sin costo alguno para los empleados.

Sección 13.5 JUBILACIÓN Durante el período de vigencia de este Convenio, el Empleador

mantendrá en plena vigencia y efecto su plan de jubilación para empleados.

Sección 13.6 MONTO DE LA CONTRIBUCIÓN DE JUBILACIÓN DEL EMPLEADOR A la fecha efectiva de este Convenio, el Empleador igualará las contribuciones de los empleados al Plan 403(b) del Empleador hasta un máximo equivalente al 3% de su salario. Dichas contribuciones del Empleador se remitirán al Plan y se aplicarán a todas las contribuciones realizadas por el empleado.

Sección 13.7 CONTRIBUCIÓN VOLUNTARIA AL PLAN DE JUBILACIÓN Cada empleado podrá optar por un monto como reducción del salario por hora para contribuir dicho monto al plan 403(b) del Empleador. El Empleador se compromete a transmitir los montos deducidos de dichos salarios de los empleados en una base antes de impuestos tan pronto como sea posible transmitir los fondos y, a más tardar, en el siguiente período de nómina posterior a la solicitud por escrito del empleado para dicha desviación salarial. Los Empleados pueden optar por desviar cualquier monto hasta el límite máximo establecido por las reglas del IRS que rigen los planes 403(b). Un empleado solo tendrá derecho a una (1) elección por trimestre del año calendario. El Empleador proporcionará los formularios para la elección. El nivel salarial resultante se considerará el nivel salarial negociado para ese empleado después de la elección. Sin embargo, para determinar cualquier otro monto en virtud de este Convenio con base en el nivel salarial, se aplicará el salario original antes del aplazamiento.

## **ARTÍCULO 14**

### **LICENCIAS POR ENFERMEDAD Y LICENCIAS**

Sección 14.1 ACUMULACIÓN DE LICENCIAS POR ENFERMEDAD Todos los empleados regulares a tiempo completo obtendrán licencias por enfermedad remuneradas a razón de ocho (8) horas al mes (12 días al año), y los empleados a tiempo parcial obtendrán licencias por enfermedad a razón de un porcentaje de su FTE. Los empleados nuevos tienen derecho a una acumulación proporcional de licencias por enfermedad durante su primer mes. Las licencias por enfermedad pueden tomarse en incrementos de un cuarto de hora.

Sección 14.2 Una licencia es un tiempo fuera del trabajo sin pérdida de antigüedad ni de beneficios acumulados. Todas las licencias deben ser conformes con este Artículo o ser aprobadas por el Empleador. El empleado será reubicado en su puesto anterior al regresar de una licencia de seis (6) meses o menos. El puesto que se le ofrezca al regresar después de seis (6) meses está sujeto a las circunstancias existentes al momento de la reincorporación al trabajo y puede ser diferente del puesto vacante; este compromiso sustituirá al procedimiento de publicación de puestos de trabajo especificado en la Sección 6.9 de este Convenio. Si se ha producido una reducción de personal durante la licencia, de modo que el empleado habría sido despedido incluso si no hubiera disfrutado de la misma, se le considerará para otros puestos disponibles, de conformidad con las disposiciones de este Convenio. Además, el salario de un empleado que se reincorpore tras una licencia no será inferior al que percibía antes de su licencia, siempre que el empleado se reincorpore al mismo puesto del que obtuvo la licencia. La falta de reincorporación al trabajo de acuerdo con los términos de la licencia será motivo de despido.

Sección 14.3 LICENCIAS PROVISTAS POR LA LEY APLICABLE El Empleador aplicará todas las disposiciones estatales sobre licencias obligatorias, incluyendo la Ley de Licencia Familiar y cualquier regulación relacionada con el embarazo y el parto. TCCH apoya a las familias saludables y cumplirá con los términos y condiciones aplicables de todas las leyes de licencia del Estado de Washington. El Empleador cumplirá con todas las leyes municipales, estatales o federales sobre licencias obligatorias.

Sección 14.4 Se podrán conceder licencias por las siguientes razones:

14.4(a) LICENCIA MÉDICA FAMILIAR De conformidad con la ley estatal y federal aplicable, los empleados tendrán derecho a todos los derechos y beneficios aquí estipulados.

Sección 14.4(b) SERVICIO DE JURADO Se concederá tiempo libre remunerado de hasta dos (2) semanas a los empleados regulares a tiempo completo y a tiempo parcial que sean llamados a servir como jurados en cualquier tribunal. Los empleados recibirán sus ingresos regulares a tiempo completo de acuerdo con su horario de trabajo habitual durante el servicio de jurado y remitirán los honorarios recibidos por dicho servicio al Empleador. Los empleados que trabajen regularmente en turnos vespertinos y nocturnos no perderán el pago correspondiente a un turno regular si necesitan reorganizar su horario para cumplir con el servicio de jurado. Para tener derecho a estos pagos, el empleado debe presentar una declaración escrita del funcionario público correspondiente que indique la fecha y hora de servicio y el monto de la remuneración por servicio de jurado recibida. El empleado debe notificar al Empleador con prontitud la convocatoria para el servicio de jurado.

Sección 14.4(c) LICENCIA PARA TESTIGOS Todo empleado que sea citado a declarar en nombre del Empleador o a testificar sobre asuntos durante su empleo recibirá el pago por dicho tiempo a la tarifa regular, incluyendo cualquier diferencial de turno aplicable. En caso de que un empleado sea citado a declarar en cualquier otro procedimiento judicial, se le concederá tiempo libre con el uso de vacaciones, según lo exija la citación.

Sección 14.4(d) LICENCIA EDUCATIVA Cuando se solicite mediante los formularios correspondientes, se podrá conceder una licencia remunerada para asistir a talleres y reuniones educativas a los empleados que asistan con el consentimiento del Empleador. Además, se cubrirán todos los gastos legítimos de dichos talleres o reuniones, aprobados previamente por el Empleador.

Sección 14.5 FECHA DE ANIVERSARIO Las licencias remuneradas no alterarán la fecha de aniversario de empleo del empleado ni afectarán de ninguna manera su salario ni su situación con el Empleador.

Sección 14.6 LICENCIA SIN REMUNERACIÓN

Sección 14.6(a) La licencia sin remuneración por un período de ciento ochenta (180) días calendario o menos no alterará la fecha de aniversario de empleo del empleado ni la cantidad de vacaciones que de otro modo obtendría.

Sección 14.6(b) La licencia sin remuneración por un período superior a ciento ochenta (180)

días calendario dará lugar a que la fecha de aniversario de empleo del empleado se ajuste para reflejar el período de la licencia.

Sección 14.6(c) LICENCIA MILITAR La licencia requerida para que un empleado mantenga su condición de miembro de la reserva militar de los Estados Unidos se concederá de conformidad con la ley aplicable y no se considerará parte de las vacaciones anuales, a menos que el empleado la solicite.

Sección 14.6(d) MOTIVOS DE SALUD Además de la FMLA, se concederá licencia sin remuneración por motivos de salud por un período de hasta tres (3) meses, por recomendación médica, sin pérdida de los beneficios acumulados.

La antigüedad se acumulará durante la parte no remunerada de la licencia por enfermedad. El Empleador proporcionará un seguro médico con contribución del empleado por hasta noventa (90) días durante dicha licencia, con el mismo nivel de beneficios que se proporcionaba antes del inicio de esta.

Sección 14.6(e) LICENCIA SINDICAL Se concederá una licencia sin remuneración de hasta cinco (5) días por año calendario a solicitud del empleado para asistir a conferencias y talleres sindicales, educativos o de negocios.

Sección 14.7 NO REGRESO DE LA LICENCIA La falta de regreso de una licencia según lo acordado, sin notificación previa por escrito, se considerará una renuncia automática.

Sección 14.8 BENEFICIOS Y CONDICIÓN La licencia sin remuneración no afectará la remuneración, las horas acumuladas, los beneficios ni la condición del empleado con el Empleador. Un empleado con licencia sin remuneración no perderá antigüedad durante la misma.

Sección 14.9 CONTINUIDAD DE BENEFICIOS Salvo los requisitos de la FMLA, la cobertura médica/dental continuará durante la licencia, si el plan médico/dental lo permite, siempre que el empleado pague por adelantado la cantidad necesaria para el período de la licencia.

Sección 14.10 LICENCIA POR ACCIDENTE DE TRABAJO Los empleados podrán usar la licencia por enfermedad y las vacaciones para complementar la Compensación por Accidentes Laborales y así igualar su tarifa regular. A la vuelta de una Licencia por Accidente de Trabajo de duración igual o inferior a dos (2) años, el trabajador será reincorporado a su puesto de trabajo anterior o comparable, con el salario que incluya los incrementos contractuales. El Empleador ayudará activamente al empleado que no pueda regresar a su puesto anterior a encontrar un empleo alternativo.

## **ARTÍCULO 15**

### **EDUCACIÓN, CAPACITACIÓN, CERTIFICACIÓN Y LICENCIAS**

Sección 15.1 CAPACITACIÓN DURANTE EL HORARIO LABORAL Los programas de capacitación durante el horario laboral se pondrán a disposición de todo el personal de un departamento o clasificación en particular y se publicarán con antelación. La publicación

incluirá si la asistencia es obligatoria. El tiempo dedicado a las reuniones obligatorias de capacitación durante el horario laboral se considerará tiempo trabajado y se pagará según la tarifa salarial correspondiente. Otros empleados podrán asistir a la capacitación durante el horario laboral sin remuneración con la aprobación previa de su supervisor o de forma voluntaria sin remuneración si no se aprueba la remuneración.

Sección 15.2 DESARROLLO PROFESIONAL El Empleador seguirá cubriendo los gastos de las licencias y/o certificaciones relevantes para el puesto. Los empleados podrán completar los componentes administrativos de los requisitos de licencia durante el horario laboral, si disponen de tiempo y no interrumpen las operaciones para cumplirlos.

Sección 15.3 CAPACITACIÓN PARA EMPLEADOS NUEVOS Las Partes acuerdan mutuamente continuar debatiendo la capacitación para empleados nuevos en las Reuniones de Relaciones Laborales durante la vigencia de este Convenio para proporcionar retroalimentación sobre la implementación de las actualizaciones de la capacitación para empleados nuevos por parte del Empleador.

## **ARTÍCULO 16**

### **NO DISCRIMINACIÓN**

Sección 16.1 El Empleador se compromete a no discriminar a empleado alguno por su afiliación al Sindicato Internacional de Empleados de Oficina y Profesionales, Local N.º 8.

Sección 16.2 El Empleador y el Sindicato no discriminarán por motivos de raza, credo, color, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, discapacidad sensorial o física de empleado alguno; siempre que esto no implique la renuncia a los requisitos ocupacionales legítimos ni a la capacidad para desempeñar las exigencias del puesto.

Sección 16.3 El Empleador acepta al principio de igualdad salarial por igual trabajo y acuerda no discriminar en este respecto. En todos los casos en que un empleado realice un trabajo de calidad y cantidad comparables, prevalecerá la misma tarifa salarial.

## **ARTÍCULO 17**

### **SALUD Y SEGURIDAD**

Sección 17.1 El Empleador mantendrá un lugar de trabajo seguro y saludable de acuerdo con las normas y leyes de seguridad estatales, locales y federales.

Sección 17.2 El Empleador hará todo lo razonablemente posible para hacer las adaptaciones para las necesidades de los empleados que puedan demostrar que los problemas de salud son causados o agravados por el lugar de trabajo. El Empleador cumplirá plenamente con la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA).

Sección 17.3 El Empleador formará un Comité de Salud y Seguridad compuesto por representantes de los empleados y del Empleador. Este Comité se reunirá periódicamente, al

menos trimestralmente, para investigar los problemas de salud y seguridad y asesorar al Empleador sobre medidas educativas y preventivas de salud para el lugar de trabajo y sus empleados. Dichas reuniones durante el horario laboral normal se considerarán tiempo trabajado para todos los miembros del comité de la unidad de negociación.

Sección 17.4 El Empleador se compromete a proporcionar batas de laboratorio a los empleados que deban usarlas. Se pagará a estos empleados una asignación anual de \$200, en incrementos de \$100, en su aniversario y seis (6) meses después. Los empleados cuyas batas de laboratorio sean lavadas por el Empleador no recibirán esta asignación.

## **ARTÍCULO 18**

### **SEPARABILIDAD**

En caso de que alguna disposición de este Convenio sea declarada inválida por un tribunal competente o por una autoridad federal o estatal, dicha(s) disposición(es) no será(n) aplicada(s) por ninguna de las partes, pero todas las demás disposiciones de este Convenio que no hayan sido invalidadas permanecerán en plena vigencia y efecto. Si alguna(s) disposición(es) fuera(n) declarada(s) inválida(s) o ilegal(es), las partes se reunirán dentro de los treinta (30) días para negociar una(s) disposición(es) sustituta(s).

## **ARTÍCULO 19**

### **SUCESORES**

En caso de que el Empleador, mediante fusión, consolidación, venta de activos, transferencia, arrendamiento, franquicia o cualquier otro medio, celebre un acuerdo con otro proveedor de servicios de salud, entidad comercial o persona física que, total o parcialmente, afecte a la unidad de negociación colectiva existente, dicho sucesor reconocerá al Sindicato como el único agente de negociación colectiva para todos los empleados de la unidad de negociación y negociará de buena fe, según lo exige la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA). El Empleador tendrá el deber afirmativo de llamar la atención de cualquier proveedor de servicios de salud, entidad comercial o individuo con el que busque celebrar tal acuerdo como se mencionó anteriormente sobre esta disposición del Convenio.

## **ARTÍCULO 20**

### **CLÁUSULA DE NO HUELGA/NO CIERRE PATRONAL**

Durante el período de vigencia del presente Convenio, el Empleador no podrá realizar cierres patronales. Se acuerda que el Sindicato, sus directivos, agentes, afiliados y empleados no participarán, convocarán, sancionarán, fomentarán ni apoyarán ninguna huelga, paro laboral, baja de actividad, huelga colectiva o denegación de servicios que interfiera con las operaciones del Empleador durante el período de vigencia del presente Convenio. En caso de huelga, huelga colectiva, boicot o cualquier otra interrupción del trabajo, el Empleador notificará inmediatamente al Sindicato de la existencia de dicha actividad, y este tomará todas las medidas razonables y necesarias para prevenir y detener dicha interferencia.

Dichas medidas razonables y necesarias incluirán, entre otras, el envío inmediato de un representante del Sindicato al lugar de la interferencia para que, de buena fe, haga todo lo posible por poner fin o evitar de inmediato dicha(s) acción(es), exigir a cada empleado el cese inmediato de cualquier actividad que infrinja este Artículo y que se reincorpore al trabajo y cumpla con los términos de este Convenio. Los empleados que incurran en cualquiera de las acciones anteriores podrán estar sujetos a medidas disciplinarias, según lo determine el Empleador.

## **ARTÍCULO 21**

### **COMITÉ LABORAL/DE DIRECCIÓN**

El Empleador y el Sindicato mantendrán el Comité Laboral/de Dirección conjunto, que estará efectivo durante el período de vigencia de este convenio. El Comité estará integrado por seis (6) miembros designados por el Sindicato y seis (6) miembros designados por el Empleador. El propósito del Comité es fomentar una mejor comunicación entre el Empleador y los empleados y abordar los problemas y disputas entre las partes. La función del Comité será resolver, cuando sea posible, las disputas de las Partes, las quejas (cuando corresponda), las demandas de negociación u otros asuntos que las Partes acuerden. Si un asunto pendiente no se resuelve en dos (2) reuniones del Comité, cualquiera de las partes podrá remitirlo al procedimiento de quejas, siempre que se trate de una queja válida según el convenio colectivo de las partes. Cualquier miembro del Comité podrá recomendar temas para su discusión. Todos estos temas se incluirán en la agenda del Comité.

Cualquiera de las partes podrá reunirse en cualquier momento durante las reuniones del Comité Laboral/de Dirección. Ambas partes deberán presentar cualquier propuesta de tema para la agenda, con especificidad, a más tardar siete (7) días calendario antes de la reunión programada del Comité Laboral/de Dirección. Cualquier tema presentado después de siete (7) días calendario podrá, de acuerdo mutuo, programarse; de lo contrario, se remitirá a la siguiente reunión programada del Comité Laboral/de Dirección.

El Comité Laboral/de Dirección tiene la autoridad para negociar soluciones sobre asuntos relacionados con salarios, horarios y condiciones laborales, sujeto a una solicitud válida de negociación.

Se permitirá que cualquiera de las partes consulte con sus respectivos líderes, reciba autorización o realice diligencia debida adicional.

El Comité Laboral/de Dirección establecerá un calendario de reuniones mutuamente acordado, con al menos una (1) reunión al mes. Los miembros del Comité no sufrirán pérdida de salario si asisten a las reuniones del Comité Laboral/de Dirección con representantes del Empleador durante su jornada laboral, hasta un máximo de dos (2) horas por reunión, a menos que las partes acuerden mutuamente extender la duración de la reunión.

**ARTÍCULO 22**

**DURACIÓN DEL CONVENIO**

Todos los términos y condiciones de este Convenio serán efectivos el 1 de noviembre de 2023. Este Convenio permanecerá efectivo hasta el 31 de mayo de 2027 y de año en año a partir de entonces, a menos que cualquiera de las partes notifique a la otra para modificarlo o rescindirlo mediante notificación por escrito con al menos noventa (90) días de antelación a su vencimiento.

Este Convenio se firma a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del 2024.

**SINDICATO INTERNACIONAL DE  
EMPLEADOS DE OFICINA Y PROFESIONALES,  
LOCAL N.º 8, AFL-CIO**

**TRI-CITIES COMMUNITY HEALTH**

Por \_\_\_\_\_  
Angie Wedekind  
Representante Sindical

Por \_\_\_\_\_  
Kristy Needham  
Director General

Por \_\_\_\_\_  
Suzanne Mode  
Gerente de Negocios

Por \_\_\_\_\_  
Rudy Mendoza  
Director del Comité

Por \_\_\_\_\_  
Yesenia Colvin  
Comité de Negociación

Por \_\_\_\_\_  
Rosa Cruz  
Comité de Negociación

Por \_\_\_\_\_  
Keegan Dodd  
Comité de Negociación

Por \_\_\_\_\_  
Elvie Gonzalez  
Comité de Negociación

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
OPEIU LOCAL 8 – TCCH

Por \_\_\_\_\_  
Mayra Molina  
Comité de Negociación

Por \_\_\_\_\_  
Naudia Ortiz  
Comité de Negociación

Por \_\_\_\_\_  
Josiah Perez  
Comité de Negociación

Por \_\_\_\_\_  
Berthany Romero  
Comité de Negociación

Por \_\_\_\_\_  
Jessica Whitman  
Comité de Negociación

Por \_\_\_\_\_  
Reyna Zalava  
Comité de Negociación

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
OPEIU LOCAL 8 – TCCH

APPENDIX "A"

Job Title	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pharmacy Assistant	\$ 16.92	\$ 17.25	\$ 17.60	\$ 17.95	\$ 18.31	\$ 18.68	\$ 19.05	\$ 19.43	\$ 19.82	\$ 20.22	\$ 20.62	\$ 21.03	\$ 21.45	\$ 21.88
Janitor	\$ 17.30	\$ 17.65	\$ 18.00	\$ 18.36	\$ 18.73	\$ 19.10	\$ 19.49	\$ 19.88	\$ 20.27	\$ 20.68	\$ 21.09	\$ 21.51	\$ 21.95	\$ 22.38
Peer Counselor	\$ 17.81	\$ 18.17	\$ 18.53	\$ 18.90	\$ 19.28	\$ 19.67	\$ 20.06	\$ 20.46	\$ 20.87	\$ 21.29	\$ 21.71	\$ 22.15	\$ 22.59	\$ 23.04
Medical Assistant Registered	\$ 17.82	\$ 18.18	\$ 18.54	\$ 18.91	\$ 19.29	\$ 19.68	\$ 20.07	\$ 20.47	\$ 20.88	\$ 21.30	\$ 21.72	\$ 22.16	\$ 22.60	\$ 23.05
Patient Services Specialist	\$ 18.44	\$ 18.81	\$ 19.19	\$ 19.57	\$ 19.96	\$ 20.36	\$ 20.77	\$ 21.18	\$ 21.61	\$ 22.04	\$ 22.48	\$ 22.93	\$ 23.39	\$ 23.86
Optometry Technician	\$ 18.13	\$ 18.49	\$ 18.86	\$ 19.24	\$ 19.62	\$ 20.01	\$ 20.41	\$ 20.82	\$ 21.24	\$ 21.66	\$ 22.10	\$ 22.54	\$ 22.99	\$ 23.45
Collections Specialist	\$ 18.48	\$ 18.85	\$ 19.22	\$ 19.61	\$ 20.00	\$ 20.40	\$ 20.81	\$ 21.22	\$ 21.65	\$ 22.08	\$ 22.52	\$ 22.97	\$ 23.43	\$ 23.90
Health Records Clerk	\$ 18.52	\$ 18.89	\$ 19.27	\$ 19.66	\$ 20.05	\$ 20.45	\$ 20.86	\$ 21.28	\$ 21.70	\$ 22.14	\$ 22.58	\$ 23.03	\$ 23.49	\$ 23.96
Operator Scheduler	\$ 18.76	\$ 19.14	\$ 19.52	\$ 19.91	\$ 20.31	\$ 20.72	\$ 21.13	\$ 21.55	\$ 21.98	\$ 22.42	\$ 22.87	\$ 23.33	\$ 23.80	\$ 24.27
Enrollment Specialist	\$ 19.40	\$ 19.79	\$ 20.18	\$ 20.59	\$ 21.00	\$ 21.42	\$ 21.85	\$ 22.29	\$ 22.73	\$ 23.19	\$ 23.65	\$ 24.12	\$ 24.60	\$ 25.10
Dental Health Coordinator	\$ 20.32	\$ 20.73	\$ 21.15	\$ 21.57	\$ 22.00	\$ 22.44	\$ 22.89	\$ 23.35	\$ 23.81	\$ 24.29	\$ 24.78	\$ 25.27	\$ 25.78	\$ 26.29
Dental Health Coordinator II - LEAD	\$ 20.73	\$ 21.15	\$ 21.57	\$ 22.00	\$ 22.44	\$ 22.89	\$ 23.35	\$ 23.81	\$ 24.29	\$ 24.78	\$ 25.27	\$ 25.78	\$ 26.29	\$ 26.82
Purchasing Clerk	\$ 20.32	\$ 20.73	\$ 21.15	\$ 21.57	\$ 22.00	\$ 22.44	\$ 22.89	\$ 23.35	\$ 23.81	\$ 24.29	\$ 24.78	\$ 25.27	\$ 25.78	\$ 26.29
Referral Coordinator	\$ 20.32	\$ 20.73	\$ 21.15	\$ 21.57	\$ 22.00	\$ 22.44	\$ 22.89	\$ 23.35	\$ 23.81	\$ 24.29	\$ 24.78	\$ 25.27	\$ 25.78	\$ 26.29
Outreach Community Healthcare Worker	\$ 20.54	\$ 20.95	\$ 21.37	\$ 21.79	\$ 22.23	\$ 22.67	\$ 23.13	\$ 23.59	\$ 24.06	\$ 24.54	\$ 25.03	\$ 25.54	\$ 26.05	\$ 26.57
Scheduling Specialist	\$ 20.64	\$ 21.05	\$ 21.47	\$ 21.90	\$ 22.34	\$ 22.79	\$ 23.24	\$ 23.71	\$ 24.18	\$ 24.67	\$ 25.16	\$ 25.66	\$ 26.17	\$ 26.70
Para Optometric	\$ 20.79	\$ 21.20	\$ 21.63	\$ 22.06	\$ 22.50	\$ 22.95	\$ 23.41	\$ 23.88	\$ 24.35	\$ 24.84	\$ 25.34	\$ 25.85	\$ 26.36	\$ 26.89
Billing Specialist	\$ 21.10	\$ 21.52	\$ 21.95	\$ 22.39	\$ 22.84	\$ 23.30	\$ 23.76	\$ 24.24	\$ 24.72	\$ 25.22	\$ 25.72	\$ 26.24	\$ 26.76	\$ 27.30
Optician in Training	\$ 21.53	\$ 21.96	\$ 22.40	\$ 22.84	\$ 23.30	\$ 23.77	\$ 24.24	\$ 24.73	\$ 25.22	\$ 25.73	\$ 26.24	\$ 26.77	\$ 27.30	\$ 27.85
Optician-In-Training - Lead	\$ 21.96	\$ 22.40	\$ 22.84	\$ 23.30	\$ 23.77	\$ 24.24	\$ 24.73	\$ 25.22	\$ 25.73	\$ 26.24	\$ 26.77	\$ 27.30	\$ 27.85	\$ 28.40
Certified Medical Assistant	\$ 22.05	\$ 22.49	\$ 22.94	\$ 23.40	\$ 23.87	\$ 24.35	\$ 24.83	\$ 25.33	\$ 25.84	\$ 26.35	\$ 26.88	\$ 27.42	\$ 27.97	\$ 28.53
Certified Optician	\$ 22.17	\$ 22.62	\$ 23.07	\$ 23.53	\$ 24.00	\$ 24.48	\$ 24.97	\$ 25.47	\$ 25.98	\$ 26.50	\$ 27.03	\$ 27.57	\$ 28.12	\$ 28.68
Maintenance	\$ 22.40	\$ 22.85	\$ 23.31	\$ 23.77	\$ 24.25	\$ 24.74	\$ 25.23	\$ 25.73	\$ 26.25	\$ 26.77	\$ 27.31	\$ 27.86	\$ 28.41	\$ 28.98
Surgery Scheduler	\$ 22.57	\$ 23.02	\$ 23.48	\$ 23.95	\$ 24.43	\$ 24.92	\$ 25.42	\$ 25.93	\$ 26.44	\$ 26.97	\$ 27.51	\$ 28.06	\$ 28.62	\$ 29.20
Dental Assistant	\$ 22.80	\$ 23.26	\$ 23.72	\$ 24.20	\$ 24.68	\$ 25.17	\$ 25.68	\$ 26.19	\$ 26.71	\$ 27.25	\$ 27.79	\$ 28.35	\$ 28.92	\$ 29.49
Dental Assistant Lead	\$ 23.26	\$ 23.72	\$ 24.20	\$ 24.68	\$ 25.17	\$ 25.68	\$ 26.19	\$ 26.71	\$ 27.25	\$ 27.79	\$ 28.35	\$ 28.92	\$ 29.49	\$ 30.08
Medical Assistant Float	\$ 23.15	\$ 23.62	\$ 24.09	\$ 24.57	\$ 25.06	\$ 25.56	\$ 26.08	\$ 26.60	\$ 27.13	\$ 27.67	\$ 28.23	\$ 28.79	\$ 29.37	\$ 29.95
WIC Certifier/Clerk	\$ 24.02	\$ 24.50	\$ 24.99	\$ 25.49	\$ 26.00	\$ 26.52	\$ 27.05	\$ 27.59	\$ 28.14	\$ 28.71	\$ 29.28	\$ 29.87	\$ 30.46	\$ 31.07
Pharmacy Technician	\$ 24.19	\$ 24.67	\$ 25.16	\$ 25.67	\$ 26.18	\$ 26.70	\$ 27.24	\$ 27.78	\$ 28.34	\$ 28.90	\$ 29.48	\$ 30.07	\$ 30.67	\$ 31.29
340B Pharmacy Technician	\$ 25.40	\$ 25.90	\$ 26.42	\$ 26.95	\$ 27.49	\$ 28.04	\$ 28.60	\$ 29.17	\$ 29.76	\$ 30.35	\$ 30.96	\$ 31.58	\$ 32.21	\$ 32.85
Purchasing Specialist	\$ 25.87	\$ 26.39	\$ 26.91	\$ 27.45	\$ 28.00	\$ 28.56	\$ 29.13	\$ 29.71	\$ 30.31	\$ 30.91	\$ 31.53	\$ 32.16	\$ 32.81	\$ 33.46
Substance Use Disorder Professional in Training	\$ 27.71	\$ 28.26	\$ 28.83	\$ 29.40	\$ 29.99	\$ 30.59	\$ 31.20	\$ 31.83	\$ 32.46	\$ 33.11	\$ 33.77	\$ 34.45	\$ 35.14	\$ 35.84
Substance Use Disorder Professional	\$ 28.54	\$ 29.11	\$ 29.69	\$ 30.28	\$ 30.89	\$ 31.51	\$ 32.14	\$ 32.78	\$ 33.44	\$ 34.11	\$ 34.79	\$ 35.48	\$ 36.19	\$ 36.92
Mental Health Therapist	\$ 30.49	\$ 31.10	\$ 31.72	\$ 32.35	\$ 33.00	\$ 33.66	\$ 34.33	\$ 35.02	\$ 35.72	\$ 36.43	\$ 37.16	\$ 37.91	\$ 38.66	\$ 39.44
Radiology Technologist	\$ 32.49	\$ 33.14	\$ 33.80	\$ 34.48	\$ 35.17	\$ 35.87	\$ 36.59	\$ 37.32	\$ 38.07	\$ 38.83	\$ 39.61	\$ 40.40	\$ 41.21	\$ 42.03
Mental Health Case Manager	\$ 35.11	\$ 35.81	\$ 36.52	\$ 37.25	\$ 38.00	\$ 38.76	\$ 39.54	\$ 40.33	\$ 41.13	\$ 41.96	\$ 42.79	\$ 43.65	\$ 44.52	\$ 45.41
BM Social Worker II (LICSW)	\$ 37.41	\$ 38.15	\$ 38.92	\$ 39.70	\$ 40.49	\$ 41.30	\$ 42.13	\$ 42.97	\$ 43.83	\$ 44.70	\$ 45.60	\$ 46.51	\$ 47.44	\$ 48.39
Dental Hygienist	\$ 41.00	\$ 41.82	\$ 42.66	\$ 43.51	\$ 44.38	\$ 45.27	\$ 46.17	\$ 47.10	\$ 48.04	\$ 49.00	\$ 49.98	\$ 50.98	\$ 52.00	\$ 53.04