

ACUERDO

Efectivo del 1 de noviembre, 2023 al 31 de octubre, 2026

Entre

THE JOHNS HOPKINS BAYVIEW MEDICAL CENTER, INC.

Y

AMERICAN FEDERATION OF STATE,

COUNTY AND MUNICIPAL EMPLOYEES,

AFL-CIO, COUNCIL 3 y LOCAL NO. 3374

ÍNDICE

PÁGINA

ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO Y UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

Sección 1.1 - Unidad de Negociación Colectiva	1
Sección 1.2 - Definición de Empleado	1
Sección 1.3 - Categorías de Empleado	1
Sección 1.4 - Personal Temporal	1
Sección 1.5 - Empleados en Período de Prueba	2
Sección 1.6 - Período de Extensión	2
Sección 1.7 - Subcontratación de Trabajo	2
Sección 1.8 - Expedientes Personales de los Empleados	2
Sección 1.9 - Uso de Género	2

ARTÍCULO 2 - AFILIACIÓN Y CUOTAS SINDICALES

Sección 2.1 - Delegados Sindicales	2
Sección 2.2 - Definición de Membresía	3
Sección 2.3 - Autorización de Deducción de Nómina	3
Sección 2.4 - Exención de Responsabilidad	3
Sección 2.5 - Indemnización Hospitalaria	3

ARTÍCULO 3 - FUNCIONES DE LA GERENCIA

Sección 3.1 - Funciones de la Gerencia	3
--	---

ARTÍCULO 4 - ANTIGÜEDAD, PROMOCIÓN, TRASLADO, DESPIDOS Y REGRESO

Sección 4.1 - Establecimiento de Antigüedad	4
Sección 4.2 - Aplicación de Antigüedad	4
Sección 4.3 - Empleados en Período de Pruebas	4
Sección 4.4 - Licitación de Empleos	4
Sección 4.5 - Asignación Temporal en la Unidad de Negociación	5
Sección 4.6 - Traslado Fuera de la Unidad de Negociación	6
Sección 4.7 - Despido	6
Sección 4.8 - Vuelta al Trabajo	7
Sección 4.9 - Asignación de Turnos	7
Sección 4.10 - Terminación de Antigüedad	7
Sección 4.11 - Restablecimiento de Antigüedad	8

ÍNDICE

PÁGINA

ARTÍCULO 5 - HORAS DE TRABAJO

Sección 5.1 - Jornada Laboral	8
Sección 5.2 - Jornada Regular de Trabajo	8
Sección 5.3 - Semana Laboral	8
Sección 5.4 - Semana Regular de Trabajo	8
Sección 5.5 - Período de Paga	8
Sección 5.6 - Identificación de Turnos Laborales	8
Sección 5.7 - Horarios Regulares de Trabajo	8
Sección 5.8 - Horas de Comida	9
Sección 5.9 - Períodos de Descanso	9
Sección 5.10 - Horas Trabajadas	9

ARTÍCULO 6 - SALARIOS

Sección 6.1 - Propósito del Artículo	9
Sección 6.2 - Tarifa Regular	9
Sección 6.3 - Tarifa Vigente	9
Sección 6.4 - Diferenciales de Turno	10
Sección 6.5 - Paga por Tiempo Extra	10
Sección 6.6 - No Duplicación de Horas Extra	10
Sección 6.7 - Reembolso de Matrículas	10
Sección 6.8 - Reembolso de Matrículas a Empleados	10
Sección 6.9 - Paga por Regreso al Puesto Laboral	10
Sección 6.10 - Pago por Guardia	11
Sección 6.11 - Inclemencias Climáticas	11
Sección 6.12 - Paga por Antigüedad	11

ARTÍCULO 7 - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Sección 7.1 - Resolución de Quejas	11
Sección 7.2 - Delegados Sindicales	11
Sección 7.3 - Pasos del Procedimiento	11
Sección 7.4 - Investigación y Ajuste de Quejas	12
Sección 7.5 - Extensión de Límites Temporales	13
Sección 7.6 - Quejas Individuales	13
Sección 7.7 - Suspensión y Despido	13

ARTÍCULO 8 - ARBITRAJE

Sección 8.1 - Procedimiento de Apelación	13
Sección 8.2 - Selección de Árbitro	14
Sección 8.3 - Jurisdicción del Árbitro	14
Sección 8.4 - Casos Especiales	14

Sección 8.5 - Gastos de Arbitraje	14
Sección 8.6 - Asistencia a Arbitrajes	15
ARTÍCULO 9 - VACACIONES Y PAGO DE VACACIONES	
Sección 9.1 - Días Festivos	15
Sección 9.2 - Trabajo Durante Días Festivos	15
Sección 9.3 - Crédito por Horas Extra	16
Sección 9.4 - Vacaciones Durante Tiempo Libre Retribuido	16
Sección 9.5 - Elegibilidad	16
ARTÍCULO 10 - PROGRAMA DE TIEMPO LIBRE PAGADO	
Sección 10.1 - Tiempo Libre Retribuido	16
Sección 10.2 - Horarios de Tiempo Libre Retribuido	16
Sección 10.3 - Acumulación de Tiempo Libre Retribuido	17
Sección 10.4 - Permiso Retribuido Programado	17
Sección 10.5 - Enfermedad	17
ARTÍCULO 11 - LICENCIA POR DUELO	
Sección 11.1 - Propósito	17
Sección 11.2 - Normas	17
Sección 11.3 - Familia Inmediata	17
Sección 11.4 - Tiempo Extendido	18
Sección 11.5 - Responsabilidad del Empleado	18
ARTÍCULO 12 - DEBER DE JURADO	
Sección 12.1 - Licencia por Servicio de Jurado	18
Sección 12.2 - Citación de la Corte	18
ARTÍCULO 13 - PLANES DE BENEFICIO MÉDICO Y SEGUROS COLECTIVOS	
Sección 13.1 - Establecimiento y Resumen de los Planes	18
Sección 13.2 - Disputas Sobre Disposiciones	20
Sección 13.3 - Discapacidad a Largo Plazo	20
ARTÍCULO 14 - PLAN DE PENSIÓN	
Sección 14.1 - Establecimiento de un Plan de Pensión	21
Sección 14.2 - Requisitos del Gobierno para las Enmiendas	21
Sección 14.3 - Resumen del Plan	21
Sección 14.4 - Disputas Sobre Disposiciones	24
Sección 14.5 - Mejoras	24

ÍNDICE

	<u>PÁGINA</u>
ARTÍCULO 15 - NO DISCRIMINACIÓN	
Sección 15.1- No Discriminación	24
ARTÍCULO 16 - NI HUELGAS NI CIERRES PATRONALES	
Sección 16.1 - No Huelgas	24
Sección 16.2 - Disciplina	24
Sección 16.3 - No Cierres Patronales	25
Sección 16.4 - Arbitraje Urgente	25
Sección 16.5 - Medidas Cautelares	25
Sección 16.6 - Daños y Otros Recursos	25
ARTÍCULO 17 - VISITAS SINDICALES	
Sección 17.1- Visitas sindicales	25
ARTÍCULO 18 - BONUS POR ASISTENCIA	
Sección 18.1 - Premios en Metálico	26
ARTÍCULO 19 - LICENCIAS	
Sección 19.1 - Solicitudes Generales	26
Sección 19.2 - Licencia Sindical	26
Sección 19.3 - Petición de Licencia	26
Sección 19.4 - Licencia por Paternidad	27
ARTÍCULO 20 - SEGURIDAD Y SALUD	
Sección 20.1 - Condiciones de Seguridad para el Trabajo	27
Sección 20.2 - Recomendaciones para Empleados	27
ARTÍCULO 21 - COMITÉ OBRERO-PATRONAL	
Sección 21.1 - Comité Obrero-Laboral y de Seguridad	27
ARTÍCULO 22 - DISPOSICIONES GENERALES	
Sección 22.1 - Notificación a los Trabajadores	27
Sección 22.2 - Tablones de Anuncios	27
Sección 22.3 - Exámenes Médicos	28
Sección 22.4 - Uniformes	28
Sección 22.5 - Renta Vitalicia con Protección Fiscal	28
Sección 22.6 - Reembolso de la Matrícula de los Dependientes	28
Sección 22.7 - Orientación para Empleados	28

ÍNDICE

	<u>PÁGINA</u>
ARTÍCULO 23 - ALCANCE Y DURACIÓN	
Sección 23.1 - Alcance del Acuerdo	28
Sección 23.2 - Separabilidad	29
Sección 23.3 - Duración	29
 APÉNDICE I - CLASIFICACIONES LABORALES	30
APÉNDICE II - ESTRUCTURA SALARIAL	33

ACUERDO

EL PRESENTE ACUERDO se celebra entre JOHNS HOPKINS BAYVIEW MEDICAL CENTER, INC, en adelante denominado el “Hospital”, y AMERICAN FEDERATION OF STATE, COUNTY AND MUNICIPAL EMPLOYEES, AFL-CIO, COUNCIL 3 AND LOCAL NO. 3374, en lo sucesivo denominado el “Sindicato” a partir del 1 de noviembre de 2020. En consideración de las promesas mutuas establecidas a continuación, las partes acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO 1 - RECONOCIMIENTO Y UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

Sección 1.1 - Unidad de Negociación Colectiva. El Hospital reconoce al Sindicato como el representante exclusivo de negociación colectiva de los empleados según se define en la Sección 1.2 de este Artículo, para efectos de negociación colectiva con respecto a tasas de pago, salarios, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo.

Sección 1.2 - Definición de Empleado. Siempre que se utilice en este Acuerdo, el término “empleado” significará todos los empleados de tiempo completo y de tiempo parcial regular en las clasificaciones laborales enumeradas en el Apéndice I de este Acuerdo, adjunto al mismo y que forma parte del mismo, empleados por el Hospital en su ubicación de 4940 Eastern Avenue, Baltimore, Maryland, pero excluyendo, enfermeras registradas, empleados temporales, todos los demás empleados, guardias y supervisores, según se define en la Ley Nacional de Relaciones Laborales, con sus modificaciones.

Sección 1.3 - Categorías de Empleado. Siempre que se utilice el término “empleado” en este Acuerdo, se hará referencia a todas las categorías de empleados. Los empleados se incluyen en las dos categorías siguientes enumeradas en esta Sección, siempre que los aumentos o disminuciones temporales en las horas programadas y trabajadas no afecten la categoría en la que se coloca a cada empleado:

- (a) Empleados Regulares a Tiempo Completo. Aquellas personas contratadas por el Hospital para trabajar un horario regular de ochenta (80) horas en un período de pago de dos (2) semanas.
- (b) Empleados Regulares a Tiempo Parcial. Aquellas personas contratadas por el Hospital para trabajar un horario regular de cuarenta (40) o más horas pero menos de ochenta (80) horas en un período de pago de dos (2) semanas.

Sección 1.4 - Personal Temporal. Se excluye de la unidad de negociación a un trabajador temporal, es decir, una persona que sea contratada por un período de hasta tres (3) meses y que así se le informe al momento de la contratación, y que sea contratada para ocupar un puesto temporal o para un proyecto especial o para reemplazar a cualquier empleado que se encuentre de licencia o de vacaciones. El mencionado período de tres (3) meses podrá extenderse hasta un (1) período adicional de tres (3) meses. Se notificará al Sindicato

cuando el Hospital utilice empleados temporales en puestos de la unidad de negociación o para realizar trabajos de la unidad de negociación.

Sección 1.5 - Empleados en Período de Prueba. Todos los empleados recién contratados o recontratados por el Hospital después de la terminación de su empleo serán considerados empleados en período de prueba hasta que hayan completado un período de prueba de noventa (90) días a partir de su primer día de trabajo para empleados regulares de tiempo completo y ciento ochenta (180) días para empleados regulares de tiempo parcial. Durante y al final de su período de prueba, el Hospital puede despedir a cualquier empleado en período de prueba a su discreción y dicho despido no estará sujeto a las disposiciones de arbitraje o quejas de este Acuerdo. Cualquier persona que sea contratada como empleado de tiempo parcial pero que trabaje de manera regular y constante horas de tiempo completo será tratada como un empleado de tiempo completo para los fines de esta Sección.

Sección 1.6 - Período de Extensión. El período de prueba podrá extenderse hasta sesenta (60) días a discreción del hospital después de discutirlo con el empleado. El hospital notificará por escrito al presidente del Sindicato o a la persona designada sus razones para extender el período de prueba.

Sección 1.7 - Subcontratación de Trabajo. El trabajo ordinariamente realizado por los empleados bajo este Acuerdo no será cedido a un contratista o contratistas independientes a menos que dicho trabajo no pueda ser realizado tan económicamente o tan rápidamente dentro de los límites de tiempo requeridos por la gerencia del Hospital por empleados regulares utilizando el equipo, habilidades e instalaciones existentes como por dicho contratista o contratistas externos. Cuando el Hospital considere el uso de contratista(s) externo(s) para el trabajo de la unidad de negociación para realizar ya sea proyecto(s) planeado(s) o mantenimiento rutinario, el Hospital notificará primero al Sindicato, y la asignación propuesta será discutida entre el Hospital y el Sindicato antes de que se haga la asignación externa.

Sección 1.8 - Expedientes Personales de los Empleados. El Hospital enviará un informe* al Sindicato mensualmente y en formato electrónico que contendrá la siguiente información para todos los puestos de la unidad de negociación:

- a. Nombre
- b. Fecha de contratación
- c. Clasificación
- d. Departamento
- e. Escala salarial
- f. Escalón de longevidad (si aplica)
- g. Dirección personal
- h. Número de teléfono casa/celular
- i. Estado de deducción de cuotas
- j. Deducción para personas AFSCME (en cantidad fija)

- k. Despidos
- l. Promociones fuera de la unidad de negociación

La lista deberá indicar los empleados recién contratados y los empleados que fueron despedidos durante el mes anterior.

Sección 1.9 - Uso de Género. Siempre que se utilice el género femenino en este Acuerdo se incluirá también el género masculino y siempre que se utilice el género masculino en este Acuerdo se incluirá también el género femenino.

ARTÍCULO 2 - AFILIACIÓN Y CUOTAS SINDICALES

Sección 2.1 - Delegados Sindicales. Todos los empleados actuales y todos los empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de este Acuerdo se convertirán en miembros del Sindicato y/o seguirán siendo miembros durante el plazo de este Acuerdo, al finalizar su período de prueba y después de ello, como condición de su empleo.

Sección 2.2 - Definición de Membresía. La afiliación al Sindicato, en lo que respecta a este Convenio, significa que un empleado paga las cuotas periódicas de afiliación y la cuota de iniciación que exige la Constitución del Sindicato como condición para adquirir o mantener su afiliación al Sindicato. Un empleado que no se afilie al Sindicato o no mantenga su afiliación al Sindicato según lo exige este Artículo será dado de baja dentro de los veinte (20) días de calendario siguientes a la recepción de una demanda por escrito del Sindicato al Hospital solicitando su baja, si durante dicho período no ha pagado las cuotas y la cuota de iniciación requeridas.

Sección 2.3 - Autorización de Deducción de Nómina. El Hospital deducirá de los salarios actuales pagaderos a cada empleado miembro del Sindicato que voluntariamente dé su consentimiento, las cuotas mensuales regulares de membresía del Sindicato según lo designado por escrito por el Sindicato a ser prescrito por la Constitución y los Estatutos del Sindicato, tras la recepción de una autorización de deducción de nómina debidamente ejecutada de un empleado según lo presentado por el Sindicato y que será revocable a elección del empleado. Una vigésima sexta parte del total de las deducciones de cuotas anuales se efectuará de cada período de pago y será remitida sin demora por el Hospital a las oficinas del Consejo 3 del Sindicato.

Sección 2.4 - Exención de Responsabilidad. El Hospital quedará eximido de efectuar dichas deducciones en la nómina en caso de que el empleado (a) cese en su empleo o (b) sea trasladado a un puesto de trabajo fuera de la unidad de negociación, o (c) sea despedido del trabajo, o (d) disfrute de una excedencia autorizada, o (e) de conformidad con la legislación aplicable. Cuando un empleado se reincorpore a su puesto de trabajo tras una de las ausencias enumeradas anteriormente, el Hospital reanudará inmediatamente la obligación de efectuar dichas deducciones.

Sección 2.5 - Indemnización Hospitalaria. El Hospital no asume ninguna obligación, financiera o de otro tipo, que surja de las disposiciones de este artículo, y el Sindicato indemnizará y mantendrá el Hospital indemne de todas y cada una de las reclamaciones, quejas, arbitrajes, premios, demandas, embargos u otros procedimientos que surjan de o por cualquier acción tomada por el Hospital a fin de cumplir con cualquiera de las disposiciones de este artículo. El Sindicato asume plena responsabilidad por la disposición de los fondos deducidos bajo este Artículo tan pronto como el Hospital los haya remitido al Sindicato.

ARTÍCULO 3 - FUNCIONES DE LA GERENCIA

Sección 3.1 - Funciones de la Gerencia. Salvo que estén expresamente modificadas o restringidas por una o varias disposiciones específicas de este Acuerdo, todas las prerrogativas y funciones gerenciales y administrativas conferidas al Hospital inherentemente y por ley son retenidas y conferidas exclusivamente al Hospital, incluyendo pero sin limitarse al derecho de degradar, reprender, suspender, despedir o de otra manera disciplinar a los empleados por causa apropiada; contratar y determinar las calificaciones de los empleados; asignar y dirigir su trabajo; promover, transferir, despedir y llamar a trabajar a los empleados; establecer los estándares de productividad y los servicios a ser prestados; mantener la eficiencia de las operaciones; determinar el personal, los métodos y los medios de las instalaciones mediante los cuales se llevan a cabo dichas operaciones; establecer y administrar las normas médicas, de enfermería y de atención al paciente; fijar la hora de entrada y salida y el número de horas, horas extraordinarias y turnos de trabajo; cerrar las operaciones del Hospital o cualquier parte de las mismas; ampliar, reducir, modificar, combinar, transferir, asignar o cesar cualquier trabajo, departamento, operación o servicio; controlar y regular el uso de las instalaciones, equipos y otras propiedades del Hospital; introducir métodos, materiales y equipos nuevos o mejorados de investigación, servicio, distribución y mantenimiento; determinar el número, ubicación y funcionamiento de los departamentos, divisiones y todas las demás unidades del Hospital; emitir, enmendar o revisar las políticas, normas, reglamentos y prácticas que sean razonables y no entren en conflicto con los términos expresos de este Acuerdo, pero que de otro modo sean necesarias para llevar a cabo estas y todas las demás prerrogativas gerenciales y administrativas, y tomar cualquier medida que de otro modo sea necesaria a juicio y discreción del Hospital para fomentar la atención al paciente y de otro modo determinar, administrar y cumplir la misión del Hospital y dirigir a los empleados del Hospital. El hecho de que el Hospital no ejerza alguna de las prerrogativas o funciones que se le reservan en virtud del presente, o el hecho de que el Hospital ejerza alguna de dichas prerrogativas o funciones de una manera en particular, no se considerará una renuncia del derecho del Hospital a ejercer dicha prerrogativa o función ni impedirá que la ejerza de alguna otra manera que no entre en conflicto con las disposiciones expresas del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 4 - ANTIGÜEDAD, PROMOCIÓN, TRASLADO, DESPIDOS Y REGRESO

Sección 4.1 - Establecimiento de Antigüedad. Tal como se usa en este Acuerdo, el término "antigüedad" significará la duración combinada del servicio de un empleado mientras esté al servicio de la Ciudad de Baltimore hasta el 30 de junio de 1984, y luego al servicio del Hospital o sus predecesores, salvo que se especifique expresamente lo contrario en otras disposiciones del presente Acuerdo.

Sección 4.2 - Aplicación de Antigüedad. La antigüedad será un factor requerido por una disposición específica de este Acuerdo, con la primera preferencia dada a los empleados regulares a tiempo completo y la segunda preferencia otorgada a los empleados regulares a tiempo parcial, excepto en el caso del procedimiento de licitación de trabajo bajo la sección 4.4 de este Acuerdo, durante el cual no se dará preferencia a los empleados a tiempo completo. El Sindicato recibirá un informe mensual de todos los empleados sindicales clasificados por el departamento y la antigüedad sindical.

Sección 4.3 - Empleados en Período de Pruebas. La antigüedad no se acumulará para un empleado de prueba hasta la finalización de su período de prueba, momento en el cual la antigüedad del empleado de la prueba se establecerá a partir de la fecha de empleo del Hospital. Durante dicho período de prueba, los empleados estarán sujetos a despido, terminación o alta a discreción del Hospital, y dicho despido, terminación o alta no estará sujeto a los procedimientos de queja o arbitraje de este Acuerdo.

Sección 4.4 - Licitación de Empleos. Cuando se produzca una vacante (que no sea temporal) o una nueva vacante de empleo regular o reclasificación de empleo en un puesto cubierto por este Acuerdo y si el Hospital considere necesario cubrir dicha vacante, el Hospital publicará un aviso de dicha vacante durante un período no inferior a cinco (5) días consecutivos, incluyendo la fecha de publicación pero excluyendo sábados, domingos y días festivos. En el momento de la publicación, se proporcionará sin demora una copia electrónica de dicho aviso al Presidente del Sindicato en un plazo de cinco (5) días. Todo empleado que haya completado su período de prueba y desee ser tenido en cuenta deberá presentar una oferta electrónica al Hospital. En el caso de empleados ausentes, su Delegado Sindical podrá presentar una oferta por escrito en su nombre. Si el Hospital determina que hay solicitantes cualificados y disponibles para el puesto vacante sin formación adicional (aparte de un período de familiarización con el trabajo de cinco [5] días), al expirar el período de publicación aplicable, el Hospital cubrirá el puesto entre dichos solicitantes por orden de antigüedad. Si el Hospital cubre un puesto vacante dentro de la unidad de negociación, el Hospital proporcionará el nombre del candidato seleccionado al Presidente del Sindicato por vía electrónica. Todo empleado que pueje con éxito por la vacante deberá aceptar dicha vacante, y deberá permanecer en ese puesto durante ciento veinte (120) días antes de volver a pujar por un nuevo puesto, salvo que, a discreción de la dirección, un empleado interno pueda ser considerado para un traslado/promoción dentro del mismo departamento antes de completar los ciento veinte (120) días. Si en el plazo de noventa (90) días de trabajo efectivo, el Hospital determina que el adjudicatario no puede realizar el trabajo satisfactoriamente durante este período de evaluación, se le devolverá a su puesto anterior o a otro puesto comparable dentro de la unidad de negociación que el Hospital

determine que está cualificado para desempeñar, sin pérdida de antigüedad. En cualquier caso, tendrá derecho a volver a su antiguo puesto de trabajo tan pronto como se produzca una vacante en el mismo. Si no hay ningún solicitante cualificado disponible en virtud de las disposiciones de esta Sección, el Hospital podrá cubrir el puesto de trabajo de cualquier fuente disponible, a su juicio. El Hospital publicará un aviso semanal de las vacantes sindicales en un tablón de anuncios cerca de la cafetería; no obstante, los empleados entienden que la información más actualizada se encuentra en la intranet del Hospital.

Sección 4.5 - Asignación Temporal en la Unidad de Negociación.

(a) Paga. Un empleado que sea asignado temporalmente a un trabajo en una clasificación laboral peor pagada no sufrirá ninguna reducción en su tarifa salarial vigente a menos que la asignación del trabajo se produzca como resultado de la aceptación de un trabajo en una clasificación inferior en lugar de un despido, en cuyo caso el empleado recibirá la tarifa salarial habitual de dicha clasificación inferior que sea más cercana pero inferior a la tarifa salarial habitual de su trabajo actual. Un empleado que sea trasladado temporalmente a un puesto de trabajo en una clasificación laboral mejor pagada durante un período superior a una (1) jornada laboral completa, será remunerado por todas las horas trabajadas a partir de entonces en dicha clasificación laboral mejor pagada en la que esté desempeñando dicho trabajo bajo la tarifa salarial vigente para su correspondiente escalón en dicha clasificación.

(b) Cubrir una Asignación Temporal. Cuando se produzca una asignación temporal que el Hospital decida que debe cubrirse inmediatamente, se cubrirá del siguiente modo: (1) el Hospital solicitará voluntarios a los empleados que trabajen regular o temporalmente en el área afectada que estén de servicio cuando se tenga conocimiento de la asignación temporal; (2) el Hospital pedirá voluntarios entre los empleados que trabajen regular o temporalmente en las áreas afectadas que estén fuera de servicio cuando se tenga conocimiento de la asignación temporal; (3) reteniendo a los empleados del turno anterior que trabajen regular o temporalmente en el área afectada hasta que se pueda obtener relevo. No es necesario seguir las opciones en el orden indicado anteriormente si al seguir dicho procedimiento no se consigue cubrir el puesto con prontitud o la dirección recibe el conocimiento del puesto con menos de tres (3) horas de antelación a la hora de inicio programada del puesto temporal. Si el procedimiento no logra cubrir prontamente la asignación o el Hospital se entera de la asignación con menos de tres (3) horas de anticipación a la hora programada de inicio del puesto vacante, el Hospital podrá, a su discreción, reclutar a un empleado en servicio que deberá realizar el trabajo hasta que se pueda obtener relevo, si lo hubiera. En ningún caso, sin embargo, se exigirá a ningún empleado que trabaje más de dieciséis (16) horas consecutivas sin un descanso de ocho (8) horas, excepto en condiciones de emergencia.

(c) Definición de Asignación Temporal. Una “asignación temporal”, tal como se emplea en esta sección, es una tarea para satisfacer una necesidad de programación inmediata en el departamento.

Sección 4.6 - Traslado Fuera de la Unidad de Negociación. Los empleados pueden ser elegidos para transferencia o promoción a un puesto excluido de la unidad de negociación a discreción del Hospital, siempre que los empleados seleccionados den su consentimiento. Un empleado seleccionado de este modo puede ser devuelto a su opción o a la opción del Hospital para su antigua clasificación de trabajo o su equivalente dentro de la unidad de negociación sin pérdida de antigüedad, dentro de los tres (3) meses posteriores, siempre que exista una vacante. Si no existe una vacante, entonces el empleado tiene derecho a llenar la próxima vacante disponible.

Sección 4.7 - Despido.

(a) Clasificación de Empleos. En caso de despido durante más de cinco (5) días laborables programados consecutivos dentro de una clasificación laboral, en primer lugar se despedirá a los empleados a prueba dentro de esa clasificación laboral sin considerar su período individual de empleo, y en segundo lugar, se despedirá a los empleados regulares no a prueba en función de su antigüedad, comenzando por el empleado de menor antigüedad. En caso de cierre de una unidad o reducción de personal, el Hospital notificará al Sindicato y los empleados afectados recibirán un preaviso de al menos cuatro (4) semanas antes de la fecha de entrada en vigor para permitir un debate significativo sobre cómo proceder con un despido. En todas las circunstancias descritas en esta Sección 4.7, se concederá al Presidente del Sindicato o a la persona que éste designe la oportunidad de hablar con dichos empleados una vez que el Hospital les haya notificado el despido.

(b) Serie Laboral. Un empleado que trabaje en una serie de clasificación laboral y sea despedido en virtud del apartado (a) anterior, tendrá derecho a sustituir al empleado de menor antigüedad en la clasificación laboral inmediatamente inferior de su serie laboral.

(c) Clasificación Laboral Única. Un empleado que trabaje en una clasificación de trabajo que no forme parte de una serie de trabajos según lo dispuesto en (b) anterior, tendrá derecho a reemplazar al empleado con menos antigüedad en una clasificación de trabajo para la cual el Hospital determine que tiene las calificaciones y la capacidad relativamente iguales para desempeñarse sin capacitación adicional (que no sea un período de familiarización con el trabajo de cinco [5] días) en un grado de pago desde su propio grado hasta nueve (9) grados de pago inferiores consecutivos.

(d) Última Oportunidad. El último empleado sujeto a despido en virtud de las disposiciones anteriores puede optar por reemplazar al empleado de menor antigüedad en el Hospital, si el Hospital determina que tiene las calificaciones y la capacidad relativamente iguales para realizar dicho trabajo sin capacitación adicional (que no sea un período de familiarización con el trabajo de cinco [5] días).

Sección 4.8 - Vuelta al Trabajo. Los empleados que estén en situación de despido serán llamados a trabajar de acuerdo con su antigüedad en orden inverso al despido, en primer

lugar, a la clasificación laboral de la que fueron despedidos cuando se produzca una vacante, y en segundo lugar, a cualquier puesto vacante para el que el Hospital determine que tienen calificaciones relativamente iguales y capacidad para desempeñarlo. Los empleados que desplacen a otros empleados en lugar de ser despedidos tendrán derecho eventual a volver a su clasificación laboral regular de la que fueron desplazados, en caso de que se produzca una vacante.

Sección 4.9 - Asignación de Turnos. La asignación de turnos rotativos (diurno, vespertino y nocturno, según se define en el Artículo 5, Sección 5.6) es una función esencial del Hospital, siempre y cuando no se exija a ningún empleado trabajar más de dos (2) de dichos tres (3) turnos dentro de un mismo período de pago. Siempre que sea factible a juicio del Hospital, los empleados asignados por el Hospital al trabajo por turnos serán asignados al turno o turnos de su preferencia, teniendo en cuenta sus cualificaciones y antigüedad.

Sección 4.10 - Terminación de Antigüedad. La antigüedad de un trabajador se extinguirá y perderá todos los derechos derivados del presente Acuerdo por los siguientes motivos:

- (a) Despido por causa justificada, renuncia voluntaria, dimisión o retiro.
- (b) Ausencia durante tres (3) días laborales programados consecutivos sin notificar al Hospital durante la ausencia (a menos que sea físicamente imposible hacerlo) sobre (1) una enfermedad o accidente que impida al empleado trabajar, como lo demuestra la documentación escrita de un médico u otra prueba si lo solicita el Hospital, o (2) otra razón satisfactoria para dicha ausencia.
- (c) No regresar a trabajar dentro de los tres (3) días consecutivos después de que un empleado haya recibido la debida notificación de reincorporación del despido por parte del Hospital sin que el empleado que fue reincorporado notifique al Hospital durante dichos tres (3) días (a menos que sea físicamente imposible hacerlo) sobre (1) una enfermedad o accidente que le impida trabajar, como lo demuestra la documentación escrita de un médico u otra prueba si lo requiere el Hospital, o (2) otra razón satisfactoria para dicha ausencia.
- (d) Despido superior a veinticuatro (24) meses desde el último día que el empleado trabajó para el Hospital, siempre que, no obstante, tras un despido de más de doce (12) meses consecutivos y la notificación del Hospital sobre el mantenimiento de la antigüedad, el empleado se ponga en contacto con la Oficina de Relaciones Laborales del Hospital una vez cada cuatro (4) meses para comunicar que sigue interesado en la reincorporación.

Sección 4.11 - Restablecimiento de Antigüedad. Un empleado que dimita, renuncie voluntariamente o se jubile, pero sea recontratado en el Hospital dentro de los doce (12)

meses, tendrá derecho a que se le restablezca su antigüedad anterior tanto el Hospital como en el Sindicato.

ARTÍCULO 5 - HORAS DE TRABAJO

Sección 5.1 - Jornada Laboral. La “jornada de trabajo” para cada trabajador será el período de veinticuatro (24) horas contadas a partir del inicio de su turno.

Sección 5.2 - Jornada Regular de Trabajo. La “jornada regular” para los empleados consistirá de ocho (8), diez (10) o doce (12) horas consecutivas, sin contar los períodos de comida, según lo establezca el Hospital.

Sección 5.3 - Semana Laboral. La “semana laboral” constará de siete (7) días consecutivos, comenzando a las 12:01 a.m. del domingo y terminando a las 12:00 de la noche del sábado siguiente.

Sección 5.4 - Semana Regular de Trabajo. La semana laboral “regular” constará de cinco (5), cuatro (4), tres y medio (3-1/2) o tres (3) turnos regulares consistentes con el horario de trabajo individual del empleado.

Sección 5.5 - Período de Paga. El “período de paga” consistirá de dos (2) semanas de trabajo consecutivas.

Sección 5.6 - Identificación de Turnos Laborales

- (a) El Turno de Día es el que comienza entre las 5:00 a.m. y las 11:59 a.m.
- (b) El Turno de Tarde es el que comienza entre las 12:00 del mediodía y las 6:59 p.m.
- (c) El Turno de Noche es el que comienza entre las 7:00 p.m. y las 4:59 a.m.
- (d) El Turno de Fin de Semana es el que comienza a las 5:00 a.m. del sábado hasta las 4:59 a.m. del lunes.

Sección 5.7 - Horarios Regulares de Trabajo. Los empleados se presentarán vestidos y listos para trabajar a la hora designada por el Hospital como inicio de su turno regular y abandonarán el trabajo al final de su turno regular, a menos que el Hospital les asigne expresamente trabajar horas extras o en caso de que su relevo (en el caso de los trabajadores por turnos) no se presente a trabajar en el lugar de trabajo. Salvo en caso de emergencia o de una situación fuera del control del Hospital, los horarios de trabajo de los empleados fijos a tiempo completo y fijo a tiempo parcial se publicarán al menos dos (2) semanas antes del comienzo de cada período de pago.

Sección 5.8 - Horas de Comida. A los empleados se les permitirá un (1) descanso de treinta minutos sin goce de sueldo (lo más cerca posible de la mitad del turno, sujeto a la cobertura

de atención al paciente y la eficiencia operativa) para comer una comida en un turno de ocho (8) horas o más.

Sección 5.9 - Períodos de Descanso. Siempre que la eficiencia operativa lo permita, los supervisores deberán programar un (1) período de descanso de quince (15) minutos por turno para todos los empleados.

Sección 5.10 - Horas Trabajadas. Nada de lo dispuesto en este Acuerdo se interpretará como una garantía por parte del Hospital de las horas trabajadas por día, semana o año.

ARTÍCULO 6 - SALARIOS

Sección 6.1 - Propósito del Artículo. El único propósito de este Artículo es proporcionar una base para el cómputo y pago de tiempo regular, horas extras y otros salarios premium. La cantidad de horas extraordinarias y los empleados asignados para trabajar dichas horas extraordinarias serán establecidos por el Hospital, siempre y cuando el trabajo de horas extraordinarias se distribuya tan equitativamente como sea razonablemente factible entre los empleados calificados que normalmente se dedican al trabajo en cuestión. Cualquier error en la distribución de las horas extraordinarias se ajustará mediante la asignación prioritaria de horas extraordinarias futuras similares, cuando estén disponibles, al empleado erróneamente privado de dicho trabajo. Una disparidad en las horas extraordinarias resultante de un favoritismo probado se remediará con el pago de atrasos.

Sección 6.2 - Tarifa Regular. La “tarifa de pago regular” se define como la tarifa de pago por tiempo normal para la clasificación laboral regular de un empleado, según lo dispuesto en el Apéndice II, adjunto al presente y que forma parte de este Acuerdo.

Apéndice II – Se revisará el cuadro de escalones salariales para reflejar los siguientes aumentos salariales adicionales que se aplicarán a todos los puestos en la unidad de negociación:

<u>Fecha Efectiva*</u>	<u>Cantidad del Aumento</u>
1 de noviembre, 2023	2.75%
1 de noviembre, 2024	2.75%
1 de noviembre, 2025	2.75%

* Los aumentos entran en vigencia al comienzo del primer período de pago después de la fecha que se muestra.

Sección 6.3 - Tarifa Vigente. La “tarifa de pago vigente” se define como la tarifa regular del empleado más cualquier diferencial de turno, pero sin incluir ninguna compensación por horas extra. Sin embargo, se entiende que a los empleados asignados a un horario de turnos rotativos se les pagará a su tarifa regular por días festivos, tiempo libre remunerado

("PTO"), licencia por duelo, licencia por servicio de jurado y licencia por enfermedad, de conformidad con las disposiciones de este Acuerdo.

Sección 6.4 - Diferenciales de Turno. Se pagará un diferencial por turno por hora a todos los empleados que comiencen a trabajar en el Turno de Tarde o en el Turno de Noche, tal y como se identifica en el Artículo 5, Sección 5.6. El importe del diferencial debido por hora será de un dólar y treinta centavos (\$1,30) por hora para el Turno de Tarde y de un dólar y sesenta y cinco centavos (\$1,65) por hora para el Turno de Noche. A partir del 1 de noviembre de 2023, el importe del diferencial por hora será de un dólar y veinticinco centavos (\$1,25) para el turno de fin de semana, excepto para los puestos de fin de semana con tarifa plana.

Sección 6.5 - Paga por Tiempo Extra. Se pagará tiempo y medio a la tarifa vigente de cada empleado, dependiendo de su turno regular, por (a) todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas, diez (10) horas o doce (12) horas dentro de un día de trabajo, o en exceso de cuarenta (40) horas dentro de una semana de trabajo, lo que sea mayor.

Sección 6.6 - No Duplicación de Horas Extra. No habrá duplicación ni piramidación en el cómputo de las horas extraordinarias y otras primas salariales, y nada de lo dispuesto en el presente Acuerdo se interpretará en el sentido de exigir el pago de horas extraordinarias y otras primas salariales más de una vez por las mismas horas trabajadas. Si más de una de las disposiciones de este Acuerdo es aplicable a cualquier tiempo trabajado por un empleado, se le pagará por dicho tiempo a la tasa más alta especificada en cualquiera de dichas disposiciones aplicables, pero no tendrá derecho a pago adicional por dicho tiempo bajo ninguna otra de dichas disposiciones.

Sección 6.7 - Reembolso de Matrículas. Durante la vigencia de este Acuerdo, el Hospital reembolsará a los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial que hayan completado su período de prueba y que cumplan los requisitos de procedimiento y cualificación comparables a los de los empleados no incluidos en la negociación, tal y como se describe en la Política de Reembolso de Gastos de Matrícula. En caso de que el programa de reembolso de gastos de matrícula se mejore para todos los empleados no incluidos en la negociación durante la vigencia de este Acuerdo, se proporcionará a los miembros de la unidad de negociación una mejora comparable, según determine el Hospital.

Sección 6.8 - Paga por Regreso al Puesto Laboral. Un empleado que sea llamado a trabajar después de haber abandonado las instalaciones del Hospital, tendrá derecho a recibir un mínimo de cuatro (4) horas de pago, o el pago de las horas realmente trabajadas, lo que sea mayor. Sólo se incluirán en el cómputo de horas extraordinarias las horas efectivamente trabajadas. Un empleado llamado a trabajar después de haber abandonado las instalaciones del Hospital, pero al que le cancelaron el trabajo antes de presentarse efectivamente en el Hospital, recibirá dos (2) horas de paga a su tarifa habitual. El pago de esa hora no se incluirá en el cómputo de las horas extraordinarias, y no se piramidarán con el Pago por Guardia de la Sección 6.9, ni con el mínimo de cuatro (4) horas establecido anteriormente.

Sección 6.9 - Pago por Guardia. Todo empleado que deba estar “de guardia” recibirá un pago de conformidad con los requisitos de la Ley Federal de Normas Laborales Justas y las reglamentaciones correspondientes a los empleados “de guardia” o \$4.00 por hora, lo que sea mayor. Este tiempo no se considerará como horas trabajadas a los efectos de calcular la compensación por horas extra.

Sección 6.10 - Inclemencias Climáticas. En el caso de que un empleado deba permanecer en el trabajo durante cuatro (4) horas o más más allá de su turno normal debido a las inclemencias del tiempo, el Hospital le proporcionará una comida y será compensado por todas las horas que necesite para permanecer en servicio.

Sección 6.11 - Paga por Antigüedad. El Hospital reconocerá el servicio de los empleados de larga duración con una paga por antigüedad que se calculará como un porcentaje adicional de la tarifa regular del empleado, tal y como se define en el Artículo 6, Sección 6.2, de este Acuerdo. A cada empleado que cumpla diez (10) años de servicio en el Hospital se le abonará una paga por antigüedad equivalente al uno por ciento (1%) de la tarifa normal; a cada empleado que cumpla quince (15) años de servicio en el Hospital se le abonará una paga por antigüedad equivalente al dos por ciento (2%) de la tarifa normal; y a cada empleado que cumpla veinte (20) años de servicio se le abonará una paga por antigüedad equivalente al uno y medio por ciento (1½ %) de la tarifa normal. Todo empleado que cumpla diez (10) años de servicio, quince (15) años de servicio o veinte (20) años de servicio devengará la paga de antigüedad a partir del primer período retributivo completo siguiente al décimo (10), decimoquinto (15) o vigésimo (20) aniversario del empleado. La paga de antigüedad se añadirá a la retribución ordinaria o básica del trabajador para reflejar la retribución vigente a todos los efectos. Los empleados que hayan cumplido veinte (20) años de servicio a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, percibirán la paga de antigüedad a partir del primer período retributivo completo siguiente a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 7 - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

Sección 7.1 - Resolución de Quejas. El Sindicato y el Hospital reconocen su responsabilidad mutua por la pronta y ordenada resolución de las quejas que surjan en virtud de este Acuerdo. Con este fin, el Sindicato, los empleados y el Hospital acuerdan que las disposiciones de este Artículo proporcionarán los medios para resolver todas las quejas. En virtud de este Acuerdo, una queja se define como una diferencia o disputa sobre el significado, la interpretación o la aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo.

Sección 7.2 - Delegados Sindicales. El Sindicato podrá designar delegados sindicales y suplentes entre los empleados para que actúen en su ausencia. El Sindicato deberá proporcionar al hospital una lista actualizada de delegados sindicales y sus suplentes en todo momento.

Sección 7.3 - Pasos del Procedimiento. Cualquier diferencia o disputa que surja durante la vigencia de este Acuerdo y que un empleado y/o su delegado sindical no hayan podido resolver de manera informal con el supervisor inmediato podrá ser objeto de una queja y se procesará en los siguientes pasos:

Paso 1. El empleado agraviado y el delegado sindical correspondiente presentarán la queja por escrito al supervisor inmediato del empleado en un plazo de catorce (14) días naturales después de que se haya producido el motivo de la queja. El empleado y el delegado sindical se reunirán para tratar dicha queja con el supervisor inmediato y con el supervisor del siguiente nivel designado por el Hospital, dentro de los siete (7) días naturales siguientes a la presentación de la misma. Se entregará una respuesta por escrito a dicha queja al empleado o empleados implicados y a su Delegado Sindical dentro de los siete (7) días naturales siguientes a dicha reunión. Si notifican por escrito que dicha respuesta por escrito no les satisface, o si dicha respuesta por escrito no se proporciona en el plazo de siete (7) días naturales, la queja pasará al Paso 2. Toda queja presentada en el Paso 1 que no reciba respuesta dentro del plazo correspondiente se remitirá automáticamente al Vicepresidente de Recursos Humanos o a la persona que éste designe, quien se reunirá con el Sindicato en un plazo de diez (10) días hábiles para analizar la situación, a menos que el plazo se prorrogue por acuerdo entre el Hospital y el Sindicato.

Paso 2. A más tardar siete (7) días calendario después de que se proporcione la respuesta por escrito en el Paso 1 o, si no se proporciona una respuesta, a más tardar diez (10) días calendario después de que se debió haber proporcionado la respuesta, el delegado sindical correspondiente y/o el Presidente del Sindicato o su designado presentarán la queja por escrito al Vicepresidente de Recursos Humanos del Hospital o su designado. El delegado sindical, y/o la Presidenta del Sindicato o su designado y el empleado o empleados involucrados se reunirán con el Administrador del Hospital correspondiente y la Vicepresidenta de Recursos Humanos o sus designados, dentro de los siete (7) días calendario a partir de la fecha en que se presente la queja a la Vicepresidenta de Recursos Humanos o su designado. El Hospital deberá tomar una decisión y comunicarla al delegado sindical y al Presidente del Sindicato, por escrito, dentro de los siete (7) días naturales siguientes a la reunión. Si la reunión no puede ser concertada dentro de dicho período de siete (7) días calendario, la Vicepresidenta de Recursos Humanos o la persona que ésta designe deberá, no obstante, comunicar la decisión sobre dicha queja al delegado sindical y al Presidente del Sindicato dentro de los diez (10) días calendario después de que la queja sea presentada por primera vez a la Vicepresidenta de Recursos Humanos o la persona que ésta designe en este Paso 2.

Sección 7.4 - Investigación y Ajuste de Quejas. A un delegado sindical se le permitirá un período de tiempo razonable, con goce de sueldo, para ausentarse de su trabajo a fin de

investigar y ajustar la queja de un empleado bajo su área de jurisdicción después de notificar a su supervisor inmediato y obtener su permiso, permiso que no se denegará sin motivo razonable.

Sección 7.5 - Extensión de Límites Temporales. Los plazos establecidos en este Artículo y en el Artículo 8 siguiente sobre Arbitraje son esenciales para el debido trámite y resolución de las quejas, por lo que dichos plazos sólo podrán ser prorrogados mediante acuerdo entre el Hospital y el Sindicato, el cual deberá ser confirmado por escrito.

Sección 7.6 - Quejas Individuales. No obstante las disposiciones anteriores de este Artículo, cualquier empleado o empleados tendrán derecho en cualquier momento a presentar quejas al Hospital y a que dichas quejas sean ajustadas sin la intervención del Sindicato, siempre que el remedio no sea incompatible con los términos de este Acuerdo y siempre que el Presidente del Sindicato o su designado haya recibido aviso anticipado u oportuno del ajuste.

Sección 7.7 - Suspensión y Despido. Las partes han acordado que, siempre que sea factible, ningún empleado debe ser suspendido indefinidamente, suspendido en espera de una investigación adicional, separado de su situación salarial o despedido sin notificación previa al Presidente del Sindicato. Debido a que tal acción puede resultar en la pérdida de salario y/o beneficios por un período prolongado de tiempo, el Hospital y el Sindicato acuerdan como resultado que antes de que tal acción sea implementada, el Hospital deberá de manera expedita (1) notificar con antelación al Presidente del Sindicato o a la persona que éste designe; (2) compartir con el Sindicato información o documentos sobre la(s) infracción(es) en cuestión; (3) permitir que el Sindicato revise el expediente personal del empleado; y (4) reunirse con el Presidente del Sindicato o la persona que éste designe y (si está disponible) con el representante del Consejo 67 para discutir con prontitud la(s) infracción(es) en cuestión, las circunstancias atenuantes, si las hubiera, y si existe una causa adecuada para dicha acción. A menos que la presencia continuada del empleado en el lugar de trabajo pueda perturbar la atención al paciente o la seguridad personal o el bienestar de los pacientes, el público, los supervisores u otros empleados, un empleado no será retirado del trabajo hasta que se haya agotado este procedimiento. Si fuera necesario retirar al empleado antes de que se agote este procedimiento, el Hospital deberá, no obstante, seguir los pasos (1) a (4) sin demora después de que se tome la acción, y las partes deberán seguir la Sección 7.7 del Acuerdo. Si el empleado o el Sindicato desean impugnar una acción tomada contra el empleado, se seguirá la Sección 7.7 del Acuerdo. El Hospital notificará por escrito al Sindicato cualquier suspensión o despido dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al momento en que se produzca. Esta notificación incluirá la fecha y las circunstancias de la destitución. Si el Sindicato desea impugnar la cuestión de si la suspensión o el despido se debe a una causa justificada, deberá presentar una queja por escrito en un plazo de catorce (14) días laborables a partir de la fecha de recepción de la notificación de suspensión o despido del Hospital. En tal caso, la disputa será sometida y resuelta bajo este procedimiento de queja, comenzando en el Paso 2.

ARTÍCULO 8 - ARBITRAJE

Sección 8.1 - Procedimiento de Apelación. Toda queja de los empleados relativa a la interpretación y/o aplicación de disposiciones expresas del presente Acuerdo que haya sido debidamente tramitada a través del Procedimiento de Quejas establecido en el Artículo 7 y no haya sido resuelta al término del mismo, podrá ser recurrida a arbitraje por el Sindicato mediante notificación por escrito al Hospital de su intención de recurrir, junto con una declaración escrita de las disposiciones específicas del presente Acuerdo en cuestión, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a la respuesta del Hospital en el Paso 2 del Procedimiento de Quejas del Artículo 7. Si dicha notificación de recurso no se presenta dentro del plazo previsto en esta Sección, la respuesta del Hospital será definitiva y vinculante para los empleados agraviados y el Sindicato. Si dicha notificación de apelación no se da dentro del plazo previsto en esta Sección, la respuesta del Hospital será definitiva y vinculante para los empleados agraviados y el Sindicato.

Sección 8.2 - Selección de Árbitro. Dentro de los diez (10) días naturales siguientes al envío de la notificación del deseo del Sindicato de arbitrar, el Sindicato solicitará al Servicio Federal de Mediación y Conciliación que proporcione una lista de no menos de siete (7) árbitros, uno de los cuales podrá ser designado por las partes para actuar como árbitro del agravio. Si no se llega a un acuerdo sobre el árbitro dentro de los diez (10) días naturales siguientes a la recepción de dicha lista, el Sindicato y el Hospital solicitarán conjuntamente al Servicio Federal de Mediación y Conciliación que proporcione una segunda lista de no menos de siete (7) árbitros adicionales, uno de los cuales será designado por ellos dentro de los diez (10) días naturales siguientes a la recepción de dicha lista, para actuar como árbitro de la queja. La selección será hecha por el Sindicato y los Representantes del Hospital, ya sea por acuerdo, o si no se puede llegar a un acuerdo, tachando alternativamente cualquier nombre de la lista hasta que sólo quede un nombre. El último nombre restante será el árbitro de la querella. Los plazos contenidos en esta Sección podrán ser prorrogados por mutuo acuerdo de las partes.

Sección 8.3 - Jurisdicción del Árbitro. La jurisdicción y autoridad del árbitro de la queja y su opinión y laudo se limitarán exclusivamente a la interpretación y/o aplicación de las disposiciones expresas de este Acuerdo en cuestión entre el Sindicato y el Hospital. El árbitro no tendrá autoridad para agregar, quitar, alterar, enmendar o modificar ninguna disposición de este Acuerdo; para establecer o alterar cualquier tarifa salarial o estructura salarial, o para considerar cualquier término o condición de empleo que no esté expresamente establecido dentro de una disposición de este Acuerdo. El árbitro no oír ni decidirá más de una queja sin el consentimiento mutuo por escrito del Hospital y del Sindicato. El laudo escrito del árbitro sobre el fondo de cualquier queja resuelta dentro de su jurisdicción y autoridad, tal como se especifica en este Acuerdo, será definitivo y vinculante para todos los empleados cubiertos por este Acuerdo, el Sindicato y el Hospital.

Sección 8.4 - Casos Especiales. En todos los casos de presunto abuso al paciente, robo a un paciente o desvío o robo de medicamentos del Hospital, el árbitro no tendrá autoridad

para modificar la pena impuesta por el Hospital, sino que solo tendrá autoridad para determinar la culpabilidad o inocencia del empleado.

Sección 8.5 - Gastos de Arbitraje. El Sindicato y el Hospital deberán sufragar cada uno sus propios gastos en estos procedimientos de arbitraje, salvo que compartirán por igual los honorarios y otros gastos del árbitro relacionados con la queja sometida a decisión. La ubicación de la audiencia de arbitraje se acordará mutuamente por escrito y los gastos de la sede se compartirán entre el Sindicato y el Hospital.

Sección 8.6 - Asistencia a Arbitrajes. Se proporcionará al Presidente del sindicato local o al delegado sindical que presentó la queja original un máximo de cinco (5) días en total entre ellos por año de contrato, sin pérdida de salario, para asistir a una audiencia de arbitraje celebrada como resultado de la presentación de una queja.

ARTÍCULO 9 - VACACIONES Y PAGO DE VACACIONES

Sección 9.1 - Días Festivos. A efectos de este Acuerdo, los siguientes días se considerarán festivos retribuidos para todos los empleados regulares: Año Nuevo, cumpleaños de Martin Luther King (que se celebrará el día festivo federal), Día de los Caídos (lunes), Día de la Independencia (4 de julio), Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y Navidad. Se considerará que tales días festivos comienzan a las 11:00 pm de la víspera del día observado como festivo y finalizan a las 11:00 pm del día siguiente. Para los empleados programados para trabajar un turno de 12 horas en un día festivo, se considerará que el día festivo comienza a las 7:00 pm de la víspera del día festivo y finaliza a las 7:00 pm del día festivo. La prima por festivo sólo se abonará por las horas trabajadas en el día real del festivo, no en el día observado por el Hospital. Por ejemplo, si el Día de la Independencia se celebra el sábado 4 de julio, el Hospital observará un horario festivo el viernes 3 de julio. Sin embargo, sólo se pagará la prima del día festivo a los empleados que trabajen el día festivo real, que es el sábado 4 de julio. Los empleados regulares a tiempo completo recibirán el pago por todas las horas trabajadas en un día festivo a su tarifa vigente.

Empleados a Tiempo Parcial:

A los trabajadores regulares a tiempo parcial con derecho a vacaciones se les prorratearán las vacaciones de la siguiente manera:

Ejemplo: 8 horas de vacaciones por FTE% = horas a pagar por cada 8 horas de vacaciones

8x50% = 4.0 horas

8x60% = 4.8 horas

8x75% = 6.0 horas

8x90% = 7.2 horas

Sección 9.2 - Trabajo Durante Días Festivos. A todo empleado que deba trabajar en uno de los feriados mencionados se le pagará una vez y media (1.5) su tarifa salarial vigente por

todas las horas trabajadas y, además, a todo empleado que reúna los requisitos para gozar de feriados pagados conforme a la Sección 9.1 se le otorgará otro día libre con goce de sueldo en lugar del feriado a su tarifa vigente por su turno regular tan pronto como el Hospital determine que la dotación de personal adecuada lo permite. Una empleada elegible que trabaje al menos cuatro (4) horas adicionales a su turno programado en un día feriado recibirá una hora adicional de tiempo libre con goce de sueldo por cada hora adicional trabajada en el día feriado a su tarifa vigente tan pronto como el Hospital determine que la dotación de personal adecuada lo permite. El tiempo de vacaciones no utilizado se eliminará del sistema de nóminas transcurridos ciento ochenta (180) días desde la fecha en que se acumuló.

Sección 9.3 - Crédito por Horas Extra. Los días festivos pagados pero no efectivamente trabajados se considerarán como horas trabajadas en el cómputo del pago de horas extraordinarias.

Sección 9.4 - Vacaciones Durante Tiempo Libre Retribuido. Si uno de los días festivos antes mencionados cae durante el tiempo libre remunerado programado y aprobado de un empleado que es elegible para días festivos remunerados según la Sección 9.1, dicho día festivo no se contará como un día de licencia de tiempo libre remunerado.

Sección 9.5 - Elegibilidad. Para tener derecho a recibir el pago por vacaciones, un empleado debe haber trabajado su último día laboral programado antes y su primer día laboral programado después del día feriado (o el día seleccionado en lugar del día feriado), excepto en el caso de una enfermedad o accidente que le impida trabajar. En ningún caso recibirá el pago por vacaciones un empleado que no haya trabajado al menos un (1) día dentro del período de treinta (30) días calendario antes o después de que ocurra el día feriado. Un empleado que no se presente a trabajar el día feriado cuando se le indique que se presente no recibirá el pago por el día feriado no trabajado. Los empleados que se ausenten sin goce de sueldo el día feriado no tienen derecho a recibir el pago por vacaciones ni a tomar un día laboral sustituto como feriado.

ARTÍCULO 10 - PROGRAMA DE TIEMPO LIBRE PAGADO

Sección 10.1 - Tiempo Libre Retribuido. El Hospital concederá a los empleados tiempo libre retribuido a su tarifa vigente para los turnos regulares en el momento en que se tomen las horas libres retribuidas según la fórmula aquí descrita.

(a) Empleados Regulares a Tiempo Completo. Obtendrán crédito por tiempo libre remunerado basado en el 75 por ciento (75 %) de su antigüedad en la Ciudad de Baltimore, si la hubiera, más el cien por ciento (100 %) de su antigüedad en el Hospital, de la siguiente manera:

EMPLEADOS DE JHBMC

<u>Años de Antigüedad Acumulada</u>	<u>Tiempo Libre Retribuido Por año</u>
0 hasta 2	17 - días/año (5.23 horas/paga quincenal)
2 hasta 5	19 - días/año (5.85 horas/paga quincenal)
5 hasta 10	22 - días/año (6.77 horas/paga quincenal)
10 hasta 20	27 - días/año (8.31 horas/paga quincenal)
20 o más	32 - días/año (9.85 horas/paga quincenal)

(b) Empleados Regulares a Tiempo Parcial. Los empleados a tiempo parcial acumularán tiempo libre retribuido de forma prorrateada en función de las horas de trabajo retribuidas (hasta un máximo de 80 horas trabajadas quincenalmente).

Sección 10.2 - Horarios de Tiempo Libre Retribuido. Todos los empleados deben ultimar su período de prueba antes de tener derecho a utilizar el tiempo libre retribuido acumulado. Al solicitar tiempo libre retribuido, los gerentes revisarán y aprobarán las solicitudes en función de la antigüedad de los empleados dentro de su clasificación laboral cuando el Hospital determine que la atención al paciente y la eficiencia operativa no se ven afectadas.

Sección 10.3 - Acumulación de Tiempo Libre Retribuido. El tiempo libre retribuido se puede acumular hasta un máximo de una (1) vez la tasa anual de acumulación. Los nuevos empleados comenzarán a acumular horas en la fecha de contratación. Son elegibles para comenzar a usar sus horas de tiempo libre retribuido tras completar su período de prueba. Los empleados con licencia sin sueldo no acumularán horas de tiempo libre retribuido hasta que regresen al empleo activo. Los empleados con licencia remunerada seguirán acumulando horas de tiempo libre retribuido. Las horas de tiempo libre retribuido no se cuentan como horas trabajadas a los efectos de recibir el pago de horas extra.

Sección 10.4 – Tiempo Libre Retribuido Programado. Con el fin de que los empleados a los que se les haya concedido y aprobado tiempo libre estén exentos de trabajar su(s) fin(es) de semana(s) regularmente programado(s) durante ese periodo de tiempo libre retribuido, se podrá exigir a los empleados de la misma unidad/departamento, a discreción de la dirección, que trabajen los fines de semana además de sus fines de semana regularmente programados. Cuando se les requiera, los empleados serán avisados al menos con dos semanas de antelación, excepto en caso de emergencia o de una situación fuera del control del Hospital.

Sección 10.5 - Enfermedad. El Tiempo Libre Retribuido puede utilizarse a partir del primer día por cualquier ausencia debida a enfermedad o lesión personal. Los empleados que no tengan Tiempo Libre Retribuido no cobrarán hasta que comiencen los beneficios por Incapacidad a Corto Plazo. Los beneficios por Incapacidad Temporal se complementarán

con tiempo de la Reserva de Tiempo Libre Retribuido del empleado, si dicho tiempo se ha acumulado pero no se ha utilizado.

ARTÍCULO 11 - LICENCIA POR DUELO

Sección 11.1 - Propósito. Otorgar licencia paga a los empleados que sufran una muerte en la familia inmediata con el fin de asistir al funeral o servicio conmemorativo.

Sección 11.2 - Normas. Todos los empleados que tengan derecho a beneficios y hayan completado con éxito su período de prueba tendrán derecho a una licencia por duelo a la tarifa vigente por un máximo de 24 horas en caso de muerte de un familiar directo. La licencia se toma durante el período comprendido entre la fecha del fallecimiento y el día posterior al entierro o servicio conmemorativo, ambos inclusive. La cantidad de licencia por duelo remunerada no puede exceder de veinticuatro (24) horas remuneradas.

Sección 11.3 - Familia Inmediata. La familia inmediata se define como cónyuge, hijo, hermano o hermana, padre, suegro, hijastro, padrastro, abuelo, nieto, tutor legal u otro pariente que resida regularmente en el hogar del empleado.

Sección 11.4 - Tiempo Extendido. A un empleado que necesite más tiempo libre debido a un viaje a larga distancia u otras circunstancias extraordinarias, se le concederá una cantidad razonable de tiempo adicional. El tiempo adicional se cobrará como tiempo libre retribuido (PTO, por sus siglas en inglés) si el empleado es elegible. Si el empleado no tiene licencia remunerada disponible, el gerente, a su discreción, puede aprobar una licencia sin sueldo para esos días.

Sección 11.5 - Responsabilidad del Empleado. Es responsabilidad del empleado notificar a su supervisor inmediatamente después de enterarse del fallecimiento. A pedido del supervisor, el empleado debe presentar una prueba válida del fallecimiento (por ejemplo, recorte de periódico, certificado de defunción), parentesco y residencia para tener derecho a una licencia por duelo remunerada.

ARTÍCULO 12 - DEBER DE JURADO

Sección 12.1 - Licencia por Servicio de Jurado. Los empleados regulares a tiempo completo y a tiempo parcial que hayan completado su periodo de prueba y que presten servicio como jurado serán compensados por el Hospital con la tarifa vigente por los días de trabajo regulares programados perdidos, siempre que estén preparados para ofrecer una prueba válida de dicho servicio como jurado a petición del Hospital. Cuando un empleado sea eximido temporalmente por el Tribunal de prestar servicio como jurado en su día de trabajo programado, deberá avisar a su supervisor lo antes posible y presentarse a trabajar si así se le solicita. La recepción de una citación o el aviso para presentarse a prestar servicio como jurado deberá comunicarse inmediatamente al Hospital. El Hospital no exigirá al empleado que devuelva al Hospital el estipendio por servicio de jurado, ni

deducirá dicha cantidad del salario del empleado. Los empleados del turno de noche que tengan programado trabajar el día de la prestación del servicio de jurado estarán exentos de trabajar el turno que finaliza el día de la prestación del servicio de jurado; los empleados del turno de tarde que tengan programado trabajar el día de la prestación del servicio de jurado estarán exentos de trabajar el turno que comienza el día de la prestación del servicio de jurado. El empleado que deba trabajar el fin de semana después de haber prestado servicio como jurado durante cinco (5) días inmediatamente anteriores al fin de semana tendrá la opción de utilizar tiempo libre retribuido para su asignación de fin de semana.

Sección 12.2 - Citación de la Corte. Se concederá al empleado tiempo libre para asistir a comparecencias judiciales cuando reciba una citación. El empleado deberá utilizar tiempo libre retribuido si dispone de tiempo. Si el empleado no dispone de tiempo suficiente para cubrir esta solicitud, se le permitirá disfrutar de un permiso programado no retribuido. Los empleados deben notificar a sus jefes inmediatamente después de recibir la citación, proporcionar una copia del documento oficial y solicitar oficialmente el día libre.

ARTÍCULO 13 - PLANES DE BENEFICIO MÉDICO Y SEGUROS COLECTIVOS

Sección 13.1 - Establecimiento y Resumen de los Planes. El Hospital establecerá y administrará planes para proporcionar prestaciones sanitarias, médicas, de hospitalización y de seguro de vida. Los empleados tendrán derecho a participar en el Plan de Salud para Empleados del Centro Médico Johns Hopkins Bayview (Bayview EHP) o en cualquier otro plan de salud puesto a disposición de los empleados no sindicados del Hospital y en condiciones comparables a las de los empleados no sindicados.

Siempre que sea factible, si el Hospital considera un cambio o enmienda en un plan de beneficios actual, primero proporcionará al Sindicato un aviso al Council 3 de AFSCME y a AFSCME Local 3374 al menos sesenta (60) días antes de que cualquier cambio o enmienda entre en vigencia o de que se realice la inscripción abierta para el mismo. La notificación incluirá una descripción completa del plan nuevo o enmendado, los esquemas de beneficios y reembolsos, las estructuras de copagos y primas, y cualquier diferencia material que se proponga. Después de dar el aviso, el Hospital consultará primero con el Sindicato sobre dicho plan y sus características, y no implementará dicho plan antes de discutirlo con el Sindicato.

Contribución del Empleado – La contribución del empleado al Plan de Seguro Médico permanecerá invariable hasta el año natural 2021. A partir del 1 de enero de 2022, las contribuciones del empleado al Plan de Seguro Médico para los empleados que trabajen regularmente treinta (30) horas o más por semana no serán superiores al veintitrés por ciento (23%) de la prima total para la cobertura seleccionada. A partir del 1 de enero de 2023, las contribuciones del empleado al Plan de Seguro Médico para los empleados que trabajen regularmente treinta (30) horas o más por semana no serán superiores al veintisiete por ciento (27%) de la prima total para la cobertura y el plan seleccionados.

La contribución del empleado al Plan de Seguro Médico se mantendrá sin cambios hasta el año calendario 2021 para los empleados programados regularmente para trabajar veinte (20) horas o más, pero menos de treinta (30) horas por semana. A partir del 1 de enero de 2022, las contribuciones del empleado al Plan de Seguro Médico para los empleados que trabajen regularmente veinte (20) o más horas a la semana, pero menos de treinta (30) horas, no serán superiores al cincuenta y uno por ciento (51%) de la prima total de la cobertura seleccionada. A partir del 1 de enero de 2023, las contribuciones del empleado al Plan de Seguro Médico para los empleados que trabajen regularmente veinte (20) o más horas a la semana, pero menos de treinta (30) horas, no serán superiores al sesenta por ciento (60%) de la prima total para la cobertura seleccionada. Los empleados que trabajen menos de veinte (20) horas semanales no tienen derecho a la cobertura del seguro médico.

Plan Dental – Los beneficios por servicios preventivos, rutinarios y mayores serán de acuerdo a los cronogramas de pago del plan seleccionado.

A partir del 1 de enero de 2025, la contribución del empleado para los programas dentales del Hospital será de hasta el cuarenta y siete por ciento (47%) para los empleados que trabajen treinta (30) horas o más a la semana. A partir del 1 de enero de 2026, la contribución del empleado para los programas dentales del Hospital será de hasta el cincuenta y siete por ciento (57%) para los empleados que trabajen treinta (30) o más horas a la semana.

A partir del 1 de enero de 2025, para los empleados que trabajen al menos veinte (20) horas semanales pero menos de treinta (30) horas semanales, será de hasta el sesenta y siete por ciento (67%) de la prima total. A partir del 1 de enero de 2026, para los empleados que trabajen al menos veinte (20) horas semanales pero menos de treinta (30) horas semanales, será de hasta el ochenta y tres por ciento (83%) de la prima total.

Cuidado de Visión – Cobertura para examen de la vista y gafas una vez cada 12 meses. La contribución del empleado para los programas oftalmológicos del Hospital será de hasta el cincuenta por ciento (50%) para los empleados que trabajen treinta (30) horas o más a la semana. La contribución del empleado para los empleados que trabajen al menos veinte (20) horas semanales pero menos de treinta (30) horas semanales, será de hasta el ochenta por ciento (80%).

Programa de Revisión de Utilización – Debe seguirse para obtener beneficios médicos.

Seguro de Vida – El Hospital pagará el cien por cien (100%) de la prima del seguro de vida por un importe igual a una vez el salario anual del empleado hasta el máximo especificado en el Resumen de la Descripción del Plan. Se proporcionará una prestación por muerte accidental con desmembramiento como parte de la cobertura básica especificada en el Resumen de la Descripción del Plan. Los empleados podrán contratar un seguro adicional

por un importe igual a siete veces su salario anual hasta alcanzar el máximo especificado en el Resumen de la Descripción del Plan.

Incapacidad a Corto Plazo – A partir del 1 de enero de 2021, el Hospital proporcionará un seguro por discapacidad a corto plazo sin costo a los empleados que hayan completado su período de prueba. Este plan proporcionará un beneficio semanal el séptimo (7.º) día calendario en caso de accidente o enfermedad. El monto del beneficio semanal al que tiene derecho un empleado se determinará de acuerdo con la siguiente fórmula:

60% del salario base semanal, a menos que el empleado sea asignado de manera permanente por turno, lo que le otorga una tarifa más alta; período máximo de beneficio de ciento ochenta (180) días por cualquier incapacidad después del período de eliminación inicial de siete (7) días.

Sección 13.2 - Disputas Sobre Disposiciones. De acuerdo con el Resumen de la Descripción del Plan, el empleado puede designar al Sindicato para que lo represente en cualquier apelación o denegación de beneficios. Si surgiera alguna disputa en cuanto a la interpretación o administración de este Plan tal como se resume en este Artículo, dicha disputa no estará sujeta a las disposiciones sobre quejas y arbitraje de este Acuerdo. Las disposiciones del acuerdo oficial del plan, en lugar de éste o cualquier otro resumen del plan, regirán su interpretación y administración por parte del Hospital.

Sección 13.3 - Discapacidad a Largo Plazo. Los empleados tendrán derecho a contratar un seguro adicional de incapacidad a largo plazo. La cobertura por incapacidad a largo plazo requerirá un periodo de eliminación de 180 días, según ofrezca una compañía de seguros. La cobertura por incapacidad a largo plazo será sobre una base de ocupación regular en los dos primeros años, con un programa de “vuelta al trabajo”, y por incapacidad total hasta la edad normal de retiro establecida por la Administración de la Seguridad Social.

Para acceder a la cobertura de incapacidad a largo plazo, el empleado debe inscribirse y pagar las primas quincenales de la cobertura a largo plazo, sujeta a cambios por parte de la aseguradora. Las nuevas contrataciones o los nuevos empleados con derecho a prestaciones serán elegibles sin requisitos el primer día del mes siguiente a la contratación o elegibilidad, y se inscribirán automáticamente en el plan de invalidez con la opción de renunciar a la cobertura en cualquier momento. Durante los siguientes periodos de inscripción abierta, se podrá exigir al empleado que aporte pruebas de asegurabilidad satisfactorias para la compañía aseguradora. Los términos exactos de los planes se definirán en los documentos del plan correspondiente.

ARTÍCULO 14 - PLAN DE PENSIÓN

Sección 14.1 - Establecimiento de un Plan de Pensión. El Hospital establecerá y administrará un plan de pensiones financiado a través de un Contrato de Fideicomiso, con el Fideicomisario designado por el Hospital.

Sección 14.2 - Requisitos del Gobierno para las Enmiendas. El Hospital tendrá derecho a aprobar enmiendas al Plan y a realizar los cambios que sean necesarios para cumplir con la legislación federal aplicable, de modo que el Plan siga cumpliendo con los requisitos del Código de Rentas Internas y con la ley, siempre y cuando se entienda que no se realizará ninguna reducción en las prestaciones del Plan a menos que lo exija la ley.

Sección 14.3 - Resumen del Plan. Los aspectos más destacados del Plan de Pensiones son los siguientes:

Eligibilidad. Los empleados contratados por el Hospital son elegibles para ser miembros del Plan el primer día del mes siguiente a la finalización de un año de servicio (un período de 12 meses que comienza el 1 de julio de 1984 o, si es posterior, su fecha de contratación, en el que los empleados trabajan al menos 1,000 horas).

Los empleados que participaban efectivamente en el Sistema de Retiro de Empleados de la Ciudad de Baltimore (“ERS”) el 30 de junio de 1984, se convertirán automáticamente en miembros de este Plan el 1 de julio de 1984.

Los empleados que fueron empleados por la Ciudad de Baltimore el 30 de junio de 1984, pero que no eran miembros del ERS, habrán incluido sus meses de servicio a partir de la fecha de contratación por la Ciudad para fines de elegibilidad en este Plan.

Contribuciones del Empleado. El Plan no exige ni permite contribuciones de los empleados. El costo total de los beneficios proporcionados por el Plan lo paga el Hospital.

Servicio Acreditado para Fines de Beneficio. El servicio acreditado se mide en términos de años del plan (del 1 de enero al 31 de diciembre). Los créditos se basan en las horas trabajadas en un año del plan, de la siguiente manera:

<u>Horas</u>	<u>Servicio Acreditado</u>
0 - 499	Ninguno
500 - 999	1/2 año
1,000 - más	1 año

A los empleados que eran miembros del ERS el 30 de junio de 1984, pero que tenían menos de cinco (5) años de Servicio Acreditado bajo el ERS a esa fecha, se les contará su Servicio Acreditado bajo el ERS como Servicio Acreditado bajo este Plan. Ningún otro servicio anterior al 1 de julio de 1984 contará como Servicio Acreditado bajo este Plan para ningún empleado.

Compensación. La compensación de un miembro a los efectos del Plan es el salario total del año calendario.

Retiro Normal.

- (a) Requisitos. La fecha normal de retiro de un afiliado es el primer día del mes que coincida con el siguiente cumplimiento de los 65 años.
- (b) Beneficios. El beneficio anual es igual al 1% de la remuneración promedio final más el 0,5% de la remuneración promedio final del participante por encima del límite de remuneración cubierto multiplicado por los años de servicio del beneficio (hasta 40).

La compensación promedio final es la compensación anual promedio durante los 3 años calendario consecutivos más altos de su empleo dentro de los últimos 10 años calendario consecutivos de su empleo en Bayview o una filial.

El beneficio compensatorio para los empleados que contribuyen al Plan 403(b) está actualmente suspendido. Si el Centro Médico restablece el beneficio compensatorio para los empleados no sindicalizados, los empleados de la unidad de negociación serán elegibles para el beneficio compensatorio bajo los mismos términos y condiciones que los empleados no sindicalizados.

Retiro Anticipado.

- (a) Requisitos. Un miembro puede optar por retirarse anticipadamente al cumplir 55 años y completar cinco (5) años de servicio.
- (b) La prestación anual pagadera a la edad de 65 años, o inmediatamente si el trabajador tiene 62 años o más y 35 años o más de servicio, se determina como para el retiro normal en función del servicio proyectado a la edad de 65 años y los ingresos medios finales en la fecha de retiro y se prorratea por la proporción de servicio en el momento del retiro dividido por el servicio proyectado a la edad de 65 años.

A elección del empleado (para aquellos que no hayan cumplido 62 años ni completado 35 años de servicio), se pagará un beneficio inmediato reducido.

Retiro Aplazado.

Beneficio. El beneficio anual para los empleados que trabajan más allá de la fecha de retiro normal se calcula de la misma manera que para el retiro normal, basándose en la remuneración promedio final y el servicio.

Retiro por Discapacidad.

- (a) Requisitos. Para calificar para beneficios de retiro por discapacidad, un miembro debe:
- haber completado 10 años de servicio (incluido para este propósito el servicio bajo el ERS);
 - estar total y permanentemente incapacitado, y
 - estar recibiendo beneficios por discapacidad bajo el sistema de Seguridad Social Federal.
- (b) Beneficio. El beneficio anual por incapacidad que se paga al retirarse por incapacidad se calcula utilizando la fórmula estándar de retiro. No se aplica ninguna reducción en el beneficio para reflejar su inicio antes de los 65 años. Los beneficios comenzarán a partir de la fecha en que comiencen los beneficios por incapacidad del Seguro Social.

Beneficios por Fallecimiento Antes del Retiro. Un empleado casado que fallezca tras haber cumplido con los requisitos de elegibilidad para el retiro anticipado será tratado como si se hubiera retirado el día antes de su muerte y elegido convertir su beneficio anual en una forma de pago conjunta y con derecho a supervivencia del 100%, siendo su cónyuge el pensionista conjunto designado. La pensión pagadera al cónyuge será vitalicia.

Vesting. Un miembro tiene plenos derechos sobre su beneficio anual acumulado si termina su empleo después de haber prestado 5 años de servicio. El beneficio se paga únicamente a la edad de retiro. A los efectos de los derechos adquiridos, el servicio de los empleados que estuvieron empleados por la Ciudad el 30 de junio de 1984 y los miembros del ERS en esa fecha habrán incluido sus años de servicio en el ERS.

Sección 14.4 - Disputas Sobre Disposiciones. En caso de que surja alguna disputa en cuanto a la interpretación o administración de este Plan, tal como se resume en este Artículo, dicha disputa no estará sujeta a las disposiciones de arbitraje y quejas de este Acuerdo. Las disposiciones del acuerdo oficial del plan, en lugar de este o cualquier otro resumen del plan, regirán su interpretación y administración por parte del Hospital.

Sección 14.5 - Mejoras. En el caso de que los planes de pensiones de todos los empleados que no pertenecen a la unidad de negociación del Hospital se mejoren durante la vigencia de este Acuerdo, se proporcionarán mejoras comparables, según lo determine el Hospital, para los miembros de la unidad de negociación.

ARTÍCULO 15 - NO DISCRIMINACIÓN

Sección 15.1 - No Discriminación. Ni el Hospital ni el Sindicato discriminarán a ningún empleado o solicitante de empleo por motivos de raza, color, religión, origen nacional, sexo, edad, estado civil, orientación sexual, discapacidad o condición de veterano, en la medida en que lo disponga la ley.

ARTÍCULO 16 - NI HUELGAS NI CIERRES PATRONALES

Sección 16.1 - No Huelgas. El Sindicato, sus funcionarios, agentes, delegados, representantes, delegados, comisionados y miembros, y todos los demás empleados no instigarán, dirigirán, participarán, autorizarán, causarán, ayudarán, alentarán, participarán, ratificarán o condonarán, de ninguna manera, directa o indirecta, ninguna huelga, huelga de simpatía, desaceleración, paro laboral, o cualquier otra interferencia o interrupción del trabajo en cualquiera de las operaciones del Hospital, ya sea que dicha huelga, huelga de simpatía, desaceleración, paro laboral u otra interferencia o interrupción del trabajo (a) involucre un asunto sujeto a resolución conforme a los procedimientos de quejas y arbitraje establecidos en los Artículos 7 y 8 de este Acuerdo; (b) involucre un asunto concretamente referido o cubierto en este Acuerdo; (c) involucre un asunto que ha sido discutido entre el Hospital y el Sindicato, o (d) involucre un asunto que estaba dentro del conocimiento o la contemplación del Hospital y el Sindicato en el momento en que este Acuerdo fue negociado o ejecutado.

Sección 16.2 - Disciplina. El incumplimiento o la negativa por parte de cualquier empleado a cumplir con las disposiciones de la Sección 16.1 de este Artículo 16 será causa de disciplina inmediata, incluido el despido. El incumplimiento o la negativa por parte de un funcionario, agente, delegado, representante, delegado o miembro de comité del Sindicato a cumplir con las disposiciones de la Sección 16.1 de este Artículo 16 constituye liderar e instigar una violación de dicha Sección 16.1, acordándose específicamente que los funcionarios, agentes, delegados, representantes y delegados del Sindicato, al aceptar dichos cargos, han asumido la responsabilidad de prevenir afirmativamente las violaciones de la Sección 16.1 de este Artículo 16 presentándose a trabajar y realizando el trabajo según lo programado y/o requerido por el Hospital.

Sección 16.3 - No Cierres Patronales. En consideración a este compromiso de no hacer huelga por parte del Sindicato, durante la vigencia de este Acuerdo el Hospital no podrá cerrar sus puertas a sus empleados.

Sección 16.4 - Arbitraje Urgente. En caso de una supuesta violación de la Sección 16.1 de este Artículo 16 que surja de un asunto no sujeto a resolución de conformidad con los procedimientos de queja y arbitraje establecidos en el Artículo 8 de este Acuerdo, el Hospital podrá iniciar procedimientos de arbitraje acelerado con respecto a dicha supuesta violación mediante la entrega de una notificación por escrito o enviada por vía electrónica al Sindicato y al Servicio Federal de Mediación y Conciliación. Inmediatamente tras recibir

dicha notificación escrita o transmitida electrónicamente, el Servicio Federal de Mediación y Conciliación designará a un árbitro para que conozca del asunto.

El árbitro determinará la hora y el lugar de la audiencia, la notificará por escrito o por vía electrónica, y celebrará la audiencia dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su nombramiento. Los honorarios y otros gastos del árbitro en relación con este procedimiento de arbitraje acelerado serán compartidos a partes iguales por el Hospital y el Sindicato. La inasistencia de cualquiera de las partes o testigos a la audiencia, según lo programado y notificado por el árbitro, no retrasará la audiencia, y el árbitro procederá a tomar pruebas y emitir un laudo y una orden como si dicha parte o testigo estuvieran presentes. La única cuestión a dilucidar en la audiencia será si se ha producido o se está produciendo una infracción de la Sección 16.1 de este Artículo 16. Si el árbitro considera que se está produciendo o se ha producido una infracción de la Sección 16.1 de este Artículo 16, dictará una orden de cese y desistimiento con respecto a dicha infracción. La opinión escrita del árbitro, el laudo y la orden se emitirán dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al cierre de la audiencia. Dicho laudo y orden serán definitivos y vinculantes para el Hospital y el Sindicato.

Sección 16.5 - Medidas Cautelares. En caso de una supuesta violación de la Sección 16.1 de este Artículo 16 a la que sea aplicable la Sección 16.4 de este Artículo, el Hospital podrá solicitar inmediatamente al Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito de Maryland una medida cautelar, incluida una orden de restricción temporal que prohíba la continuación de dicha supuesta violación hasta que se someta el asunto a arbitraje y se emita y ejecute la orden del árbitro.

Sección 16.6 - Daños y Otros Recursos. Además de cualquier otro recurso establecido en este Artículo 16, el Hospital, sin someter la cuestión de los daños a arbitraje, podrá entablar, en cualquier tribunal de jurisdicción competente, una acción contra el Sindicato por los daños sufridos por el Hospital como resultado de una violación del Artículo. Los recursos establecidos en este Artículo 16 no son exclusivos, y el Hospital podrá ejercer cualesquiera otros recursos que estén a su disposición en derecho o en equidad.

ARTÍCULO 17 – VISITAS SINDICALES

Sección 17.1 - Visitas Sindicales. Previo aviso al Vicepresidente de Recursos Humanos del Hospital o a la persona que éste designe, los representantes sindicales autorizados tendrán acceso razonable a las instalaciones del Hospital con el propósito de asistir a las reuniones de la gerencia laboral, consultar con el Hospital o con los delegados sindicales y administrar este Acuerdo, incluyendo entrevistar a los agraviados y asistir a las audiencias / conferencias de agravios, siempre y cuando dichas visitas no afecten la eficiencia de las operaciones del Hospital.

ARTÍCULO 18 - BONUS POR ASISTENCIA

Sección 18.1 - Premios en Metálico. Los empleados a tiempo completo con doce (12) meses continuos de asistencia perfecta recibirán un premio en efectivo de doscientos dólares (\$200), netos tras la deducción de los impuestos aplicables de acuerdo con la política del Centro Médico Bayview y sobre la misma base que el plan para empleados no sindicalizados.

ARTÍCULO 19 - LICENCIAS (“LOA”)

Sección 19.1 - Solicitudes Generales. Una licencia es un período de ausencia del trabajo justificado pero no remunerado. El Hospital puede conceder licencia para situaciones de emergencia y situaciones personales inusuales, educación o viajes, cuando el Hospital determine que las razones están justificadas y que dicha licencia no interferirá o afectará negativamente la atención al paciente o la programación y dotación de personal del Hospital durante la duración de la licencia. Si se deniega una solicitud de licencia, el empleado solicitante recibirá una respuesta por escrito con el motivo de dicha denegación. Los empleados que disfruten de una licencia autorizada no tendrán derecho a los aumentos salariales escalonados, a la acumulación de vacaciones ni a la paga de festivos. Las prestaciones del seguro contempladas en el Artículo 13 podrán continuar durante las Licencias Médicas y de Dependencia, siempre y cuando el coste de la cotización corra a cargo del empleado. La antigüedad se mantendrá pero no se acumulará durante la licencia del empleado, salvo lo dispuesto en la Sección 19.2 de este Artículo. Al reincorporarse al servicio, dicho empleado volverá a tener derecho a los aumentos de Escalón Salarial, y a acumular la paga de vacaciones y festivos.

Sección 19.2 - Licencia Sindical. Previa notificación y aprobación del Hospital, se dará al Sindicato un total de cuarenta (40) días al año de licencia sindical no retribuido con el fin de asistir a funciones sindicales. Dentro de este total combinado de cuarenta (40) días, cada licencia individual de ausencia no excederá de ocho (8) días laborables programados.

Sección 19.3 - Petición de Licencia. Para solicitar una licencia FML, una licencia médica o una licencia personal, el empleado debe ponerse en contacto con el administrador del Programa de Gestión de Licencias antes o dentro de las 24 horas del inicio de la licencia. La aprobación de una solicitud de FMLA la determina el administrador del Programa de Gestión de Licencias. La aprobación de una solicitud de excedencia personal la determina el supervisor del empleado. La aprobación de una solicitud de baja médica no contemplada en la FMLA corresponde a Recursos Humanos. El Hospital no garantiza más allá de treinta (30) días calendario que cualquier puesto estará disponible al vencimiento de dicha licencia, o si es por motivo de FMLA, más allá de doce (12) semanas, excepto según lo dispuesto en la Sección 19.2 del presente documento. Cuando un empleado esté cubierto por la FMLA, la ADA, la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERA) u otras leyes que rijan las licencias, la reincorporación se manejará de acuerdo con la ley aplicable.

Sección 19.4 - Licencia por Paternidad. A partir del 1 de enero de 2021, el personal sindicalizado tendrá derecho a recibir cuatro (4) semanas de licencia parental remunerada (por nacimiento o adopción) por año en los mismos términos y condiciones, y con las mismas limitaciones, que los empleados no sindicalizados del Hospital. Esta licencia se puede utilizar para cumplir con el período de espera por discapacidad de siete (7) días calendario y para complementar el beneficio por discapacidad a corto plazo.

ARTÍCULO 20 - SEGURIDAD Y SALUD

Sección 20.1 - Condiciones de Seguridad para el Trabajo. El Hospital y el Sindicato animarán a los empleados a trabajar de forma segura y a cooperar con el Hospital en el mantenimiento de las normas, políticas y prácticas del Hospital relativas a la seguridad y la salud.

Sección 20.2 - Recomendaciones para Empleados. Cada recomendación para la protección de la seguridad y la salud de los empleados presentada por un empleado a su supervisor inmediato será considerada con prontitud por el Hospital y se tomarán las medidas apropiadas cuando, a su juicio, se considere necesario. Si el Hospital planea implementar un nuevo plan de sugerencias para los empleados, consultará primero con el Sindicato sobre dicho plan y sus características, y no implementará dicho plan antes de discutirlo con el Sindicato.

ARTÍCULO 21 - COMITÉ OBRERO-PATRONAL

Sección 21.1 - Comité Obrero-Laboral y de Seguridad. Se establecerá un Comité Obrero-Laboral y de Seguridad conjunto integrado por no más de seis (6) miembros, tres (3) de los cuales serán designados por el Sindicato de entre los empleados y tres (3) de los cuales serán designados por el Hospital. Este Comité se reunirá por lo menos una vez cada tres (3) meses para discutir y revisar cualquier tema de la agenda que surja entre las partes.

ARTÍCULO 22 - DISPOSICIONES GENERALES

Sección 22.1 - Notificación a los Trabajadores. La notificación del Hospital a un empleado se considerará debida y suficiente a efectos de este Acuerdo si la notificación se realiza personalmente o por correo certificado o registrado y se entrega en la última dirección conocida del empleado que figura en el expediente personal mantenido por el Hospital. Será responsabilidad de cada empleado mantener su dirección y número de teléfono actualizados en el portal My JHMI a través del Employee Self Service. A efectos del cómputo de cualquier plazo de notificación, no se incluirá el día de envío de la notificación.

Sección 22.2 - Tablones de Anuncios. El Hospital pondrá a disposición del Sindicato un espacio adecuado en los tableros de anuncios ubicados en el Hospital para la publicación

de estas actividades del Sindicato: reuniones, elecciones y resultados de elecciones, nombramientos, actividades recreativas y sociales, y otras actividades que apruebe el Vicepresidente de Recursos Humanos del Hospital. El Sindicato no publicará ni distribuirá avisos, folletos, anuncios, literatura política ni ningún otro tipo de material escrito, impreso, gráfico o visual en las instalaciones del Hospital, excepto en los casos aquí previstos.

Sección 22.3 - Exámenes Médicos. Con el fin de salvaguardar la salud y la seguridad de los empleados y de los pacientes, el Hospital puede exigir a los empleados que se sometan a un examen médico en el momento de su contratación o en cualquier otro momento conveniente. Dichos exámenes correrán a cargo del Hospital. Si se lo solicita por escrito, el Hospital revelará al empleado examinado los resultados de dicho examen, en la medida en que lo exija la ley federal o estatal. El Hospital no hará dicha divulgación al Sindicato ni a otras personas o entidades sin el consentimiento por escrito de dicho empleado.

Sección 22.4 - Uniformes. Cuando el Hospital considere necesario proporcionar uniformes a los empleados, dichos uniformes seguirán siendo propiedad del Hospital y se prestarán a los empleados, quienes serán responsables del cuidado de estas prendas y deberán devolverlas al Hospital. Cualquier mantenimiento que se requiera debido a negligencia o descuido será responsabilidad del empleado. El costo de los uniformes que no se devuelvan al Hospital al finalizar el empleo se deducirá del último cheque de pago del empleado.

Sección 22.5 - Renta Vitalicia con Protección Fiscal. El Hospital ofrecerá a los empleados la oportunidad de participar en el programa de anualidades protegidas de impuestos del Hospital en las mismas condiciones que se ofrece a todos los empleados que no pertenecen a la unidad de negociación. En consecuencia, los empleados de la unidad de negociación recibirán los mismos aumentos o disminuciones en la contribución del Hospital al programa que los empleados que no pertenecen a la unidad de negociación.

Sección 22.6 - Reembolso de la Matrícula de los Dependientes. Los miembros del Sindicato recibirán el mismo programa de reembolso de matrícula para dependientes que se ofrece a todos los empleados no sindicalizados del Hospital.

Sección 22.7 - Orientación para Empleados. El presidente del Sindicato o su designado podrán reunirse con los nuevos empleados cuando sean contratados para puestos sindicales en el horario designado del programa de orientación del Hospital. El Hospital deberá notificar al presidente del Sindicato o su designado con setenta y dos (72) horas de anticipación si los empleados contratados para trabajar en puestos negociados asistirán a la orientación del Hospital cada semana.

ARTÍCULO 23 - ALCANCE Y DURACIÓN

Sección 23.1 - Alcance del Acuerdo. Las partes reconocen y acuerdan que durante las negociaciones que dieron lugar a este Acuerdo, cada una tuvo el derecho y la oportunidad ilimitados de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquier tema o asunto incluido

por ley dentro del ámbito de la negociación colectiva, y que todos los entendimientos y acuerdos alcanzados por las partes después del ejercicio de ese derecho y oportunidad se establecen en este Acuerdo. El presente Acuerdo sustituye expresamente a cualesquiera prácticas, entendimientos y acuerdos no previstos específicamente e incorporados al presente Acuerdo. Por lo tanto, el presente Acuerdo contiene la totalidad del entendimiento, compromiso y acuerdo de las partes y determina y resuelve definitivamente todas las cuestiones de negociación colectiva para y durante su vigencia, salvo que se disponga lo contrario de forma específica y expresa en el mismo. Los cambios en este Acuerdo, ya sea por adiciones, renunciaciones, supresiones, enmiendas o modificaciones, deben ser mutuamente acordados por escrito y firmados por ambas partes. Estas disposiciones no eximirán al Hospital de sus obligaciones bajo la Ley Nacional de Relaciones Laborales, como empleador, de notificar y reunirse con la Oficina del Director Ejecutivo del Council 3 de AFSCME y el Sindicato Local por adelantado, cuando se contemple un cambio en un término o condición de empleo.

Sección 23.2 - Separabilidad. Si, en cualquier momento durante la vigencia de este Acuerdo, algún término o disposición de este Acuerdo entra en conflicto con alguna ley, dicho término o disposición continuará vigente únicamente en la medida permitida por dicha ley. Si algún término o disposición de este Acuerdo es o se vuelve inválido o inaplicable, dicha invalidez o inaplicabilidad no afectará ni perjudicará ningún otro término o disposición de este Acuerdo.

Sección 23.3 - Duración. Este Acuerdo entrará en vigor a partir de las 12:01 am del 1 de noviembre de 2023 y continuará en pleno vigor y efecto hasta las 12:00 am del 31 de octubre de 2026.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, las partes han hecho que sus nombres sean suscritos en este Convenio Colectivo de Trabajo, por sus funcionarios y representantes debidamente autorizados, este día _____ de febrero de 2024.

AMERICAN FEDERATION OF
STATE, COUNTY AND MUNICIPAL
EMPLOYEES, AFL-CIO, COUNCIL 3
y LOCAL NO. 3374

THE JOHNS HOPKINS BAYVIEW
MEDICAL CENTER, INC.

Por: _____
Patrick Moran
Presidente AFSCME, Council 3

Por: _____
Susan Stevens
Vice Presidente Recursos Humanos

Por: _____
Janel Saunders
Presidente, Local No. 3374

APÉNDICE I - CLASIFICACIONES LABORALES

TÍTULO PROFESIONAL	CÓDIGO DSM	GRADO
Técnico de anestesia	20202000	71
Técnico de anestesia II	20810700	73
Ebanista	20217300	76
Cajero de cafetería	20192900	55
Carpintero I	20213500	60
Carpintero II	20210200	64
Carpintero III	20213600	67
Carpintero IV	20213700	70
Carpintero V	20213800	74
Acompañante	20815700	53
Cocinero	20210400	68
Conductor	20200300	70
Técnico de EEG	20200100	70
Técnico de EKG	20201200	69
Electricista I	20215200	60
Electricista II	20215300	64
Electricista III	20215400	67
Electricista IV	20215500	70
Electricista V	20215600	80
Electricista VI (Master)	TBD	81
Limpiador de áreas EVS	20828500	57
Técnico de suelos EVS	20828600	58
Técnico eliminación residuos EVS	20828700	57
Mécanico de instalaciones	20212300	81
Mantenimiento de instalaciones	20211200	75
Técnico manten. de instalaciones	20580760	75
Asistente para alimentación - SHP	20202800	89
Técnico de alarmas de incendios I	20202700	80
Técnico de alarmas de incendios II	TBD	81
Técnico de paro de incendios	20815400	67
Trabajador servicio de comidas I	20210500	55
Trabajador servicio de comidas III	20210700	66
Trabajador servicio de comidas IV	20210800	67
Técnico servicios de alimentación	20181143	65
Técnico de medicación/HEP	20202600	67
Auxiliar de limpieza a domicilio	20217100	64
Anfitrión/Anfitriona	20210600	62
Técnico HVAC I	20213900	60

Técnico HVAC II	20210900	64
Técnico HVAC III	20214000	67
Técnico HVAC IV	20214100	70
Técnico HVAC V	20214200	80
Técnico HVAC VI (Master)	TBD	81
Técnico de instrumentación I	20210100	57
Técnico de instrumentación II	20216600	63
Técnico de instrumentación III	20216500	74
Técnico de instrumentación IV	20216400	75
Auxiliar de laboratorio	20220400	58
Asistente de laboratorio I	20200500	67
Asistente de laboratorio II	20200600	68
Trabajador de lavandería I	20216900	53
Trabajador de lavandería II	20211600	63
Trabajador de lavandería III	20211700	67
Cerrajero	20215700	77
Trabajador de mantenimiento	20212400	64
Manipulador de materiales I	20211800	65
Manipulador de materiales II	20211900	67
Técnico de gas médico	20814000	77
Asistente de enfermería I	20826300	60
Asistente de sala de operaciones	20202100	66
Técnico de rotación OR	20812200	68
Pintor I	20212000	65
Pintor II	20212800	72
Auxiliar de pacientes	20201400	65
Asistente de pacientes	20201300	64
Asistente de pacientes -Fin semana	20201800	89
Acompañante de pacientes	20212500	57
Plomero I	20214300	60
Plomero II	20214400	64
Plomero III	20214500	67
Plomero IV	20214600	70
Plomero V	20214700	80
Plomero VI (Maestro)	TBD	81
Auxiliar de psiquiatría I	20200700	66
Auxiliar de psiquiatría II	20200800	69
Asistente de radiología I	20200900	60
Asistente de radiología II	20201000	63
Técnico en prácticas proc. estéril	20419383	65
Técnico procesamiento estéril I	20695945	67

Técnico procesamiento estéril II	20818674	71
Técnico procesamiento estéril III	20045357	73
Técnico procesamiento estéril IV	20928551	74
Asistente suministros estériles I	20212600	64
Asistente suministros estériles II	20212700	70
Asistente suministros estériles III	20217200	72
Asistente suministros estériles IV	20816900	73
Técnico quirúrgico	20201100	76
Técnico quirúrgico II (certificado)	20485498	79
Técnico quirúrgico en prácticas I	20666156	91
Técnico quirúrgico en prácticas II	20639231	92
Asistente de servicios de unidad	20200400	64
Auxiliar de servicios públicos	20212400	53
Trabajador mantenimiento de zona	20539944	53

American Federation of State, County and Municipal Employees Council 3 and Local 3374
The Johns Hopkins Bayview Medical Center
APÉNDICE I – ESTRUCTURA SALARIAL

Efectivo 11/2023					
Código DSM	Título de código DSM	Grado	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
20202000	Técnico de anestesia	71	\$24.83	\$25.52	\$26.22
20810700	Técnico de anestesia II	73	\$26.87	\$27.61	\$28.37
20217300	Ebanista	76	\$30.22	\$31.05	\$31.90
20192900	Cajero de cafetería	55	\$16.13	\$16.58	\$17.03
20213500	Carpintero I	60	\$17.36	\$17.84	\$18.33
20210200	Carpintero II	64	\$18.89	\$19.40	\$19.94
20213600	Carpintero III	67	\$21.23	\$21.81	\$22.41
20213700	Carpintero IV	70	\$23.89	\$24.55	\$25.22
20213800	Carpintero V	74	\$27.96	\$28.73	\$29.52
20815700	Acompañante	53	\$15.66	\$16.09	\$16.53
20210400	Cocinero	68	\$22.31	\$22.92	\$23.55
20200300	Conductor	70	\$23.89	\$24.55	\$25.22
20200100	Técnico de EEG	70	\$23.89	\$24.55	\$25.22
20201200	Técnico de EKG	69	\$22.96	\$23.60	\$24.25
20215200	Electricista I	60	\$17.36	\$17.84	\$18.33
20215300	Electricista II	64	\$18.89	\$19.40	\$19.94
20215400	Electricista III	67	\$21.23	\$21.81	\$22.41
20215500	Electricista IV	70	\$23.89	\$24.55	\$25.22
20215600	Electricista V	80	\$35.38	\$36.35	\$37.35
TBD	Electricista VI	81	\$36.77	\$37.79	\$38.82
20828500	Limpiador de áreas EVS	57	\$16.60	\$17.06	\$17.53
20828600	Tecnico de suelos EVS	58	\$16.86	\$17.32	\$17.80
20828700	Técnico eliminación de residuos EVS	57	\$16.60	\$17.06	\$17.53
20212300	Mecánico ingeniería de instalaciones	81	\$36.77	\$37.79	\$38.82
20211200	Mecánico mantenimiento instalaciones	75	\$29.07	\$29.87	\$30.69
20580760	Técnico mantenimiento de instalaciones	75	\$29.07	\$29.87	\$30.69
20202800	Asistente para alimentación - SHP	TBD	\$15.66	\$15.66	\$15.66
20202700	Técnico de alarmas de incendios I	80	\$35.38	\$36.35	\$37.35
TBD	Técnico de alarmas de incendios II	81	\$36.77	\$37.79	\$38.82
20815400	Técnico de paro de incendios	67	\$21.23	\$21.81	\$22.41
20210500	Trabajador de servicio de comidas I	55	\$16.13	\$16.58	\$17.03
20210700	Trabajador de servicio de comidas III	66	\$20.42	\$20.98	\$21.55
20210800	Trabajador de servicio de comidas IV	67	\$21.23	\$21.81	\$22.41
20181143	Técnico servicios de alimentación	65	\$19.65	\$20.19	\$20.74

20202600	Técnico de medicación/HEP	67	\$21.23	\$21.81	\$22.41
20217100	Auxiliar de limpieza a domicilio	64	\$18.89	\$19.40	\$19.94
20210600	Anfitrión/Anfitriona	62	\$17.90	\$18.39	\$18.90
20213900	Técnico HVAC I	60	\$17.36	\$17.84	\$18.33
20210900	Técnico HVAC II	64	\$18.89	\$19.40	\$19.94
20214000	Técnico HVAC III	67	\$21.23	\$21.81	\$22.41
20214100	Técnico HVAC IV	70	\$23.89	\$24.55	\$25.22
20214200	Técnico HVAC V	80	\$35.38	\$36.35	\$37.35
TBD	Técnico HVAC VI	81	\$36.77	\$37.79	\$38.82
20210100	Técnico de instrumentación I	57	\$16.60	\$17.06	\$17.53
20216600	Técnico de instrumentación II	63	\$18.17	\$18.67	\$19.18
20216500	Técnico de instrumentación III	74	\$27.96	\$28.73	\$29.52
20216400	Técnico de instrumentación IV	75	\$29.07	\$29.87	\$30.69
20220400	Auxiliar de laboratorio	58	\$16.86	\$17.32	\$17.80
20200500	Asistente de laboratorio I	67	\$21.23	\$21.81	\$22.41
20200600	Asistente de laboratorio II	68	\$22.31	\$22.92	\$23.55
20216900	Trabajador de lavandería I	53	\$15.66	\$16.09	\$16.53
20211600	Trabajador de lavandería II	63	\$18.17	\$18.67	\$19.18
20211700	Trabajador de lavandería III	67	\$21.23	\$21.81	\$22.41
20215700	Cerrajero	77	\$31.44	\$32.31	\$33.19
20212400	Trabajador de mantenimiento	64	\$18.89	\$19.40	\$19.94
20211800	Manipulador de materiales I	65	\$19.65	\$20.19	\$20.74
20211900	Manipulador de materiales II	67	\$21.23	\$21.81	\$22.41
20814000	Técnico de gas médico	77	\$31.44	\$32.31	\$33.19
20826300	Asistente de enfermería I	60	\$17.36	\$17.84	\$18.33
20202100	Asistente de sala de operaciones	66	\$20.42	\$20.98	\$21.55
20812200	Técnico de rotación OR	68	\$22.31	\$22.92	\$23.55
20212000	Pintor I	65	\$19.65	\$20.19	\$20.74
20212800	Pintor II	72	\$25.85	\$26.56	\$27.29
20201400	Auxiliar de pacientes	65	\$19.65	\$20.19	\$20.74
20201300	Asistente de pacientes	64	\$18.89	\$19.40	\$19.94
20201800	Asistente de pacientes-Fin de semana	89	\$20.17	\$20.17	\$20.17
20212500	Acompañante de pacientes	57	\$16.60	\$17.06	\$17.53
20214300	Plomero I	60	\$17.36	\$17.84	\$18.33
20214400	Plomero II	64	\$18.89	\$19.40	\$19.94
20214500	Plomero III	67	\$21.23	\$21.81	\$22.41
20214600	Plomero IV	70	\$23.89	\$24.55	\$25.22
20214700	Plomero V	80	\$35.38	\$36.35	\$37.35
TBD	Plomero VI	81	\$36.77	\$37.79	\$38.82
20200700	Auxiliar de psiquiatría I	66	\$20.42	\$20.98	\$21.55
20200800	Auxiliar de psiquiatría II	69	\$22.96	\$23.60	\$24.25

20200900	Asistente de radiología I	60	\$17.36	\$17.84	\$18.33
20201000	Asistente de radiología II	63	\$18.17	\$18.67	\$19.18
20419383	Técnico en prácticas proc. estéril	65	\$19.65	\$20.19	\$20.74
20695945	Técnico en procesamiento estéril I	67	\$21.23	\$21.81	\$22.41
20818674	Técnico en procesamiento estéril II	71	\$24.83	\$25.52	\$26.22
20045357	Técnico en procesamiento estéril III	73	\$26.87	\$27.61	\$28.37
20928551	Técnico en procesamiento estéril IV	74	\$27.96	\$28.73	\$29.52
20212600	Asistente de suministros estériles I	64	\$18.89	\$19.40	\$19.94
20212700	Asistente de suministros estériles II	70	\$23.89	\$24.55	\$25.22
20217200	Asistente de suministros estériles III	72	\$25.85	\$26.56	\$27.29
20816900	Asistente de suministros estériles IV	73	\$26.87	\$27.61	\$28.37
20201100	Técnico quirúrgico	75	\$29.07	\$29.87	\$30.69
20600245	Tecnólogo quirúrgico I	76	\$30.22	\$31.05	\$31.90
20485498	Tecnólogo quirúrgico II	79	\$33.99	\$34.92	\$35.88
20646998	Tecnólogo quirúrgico II PRN	94	\$33.99	\$33.99	\$33.99
20666156	Técnico quirúrgico en prácticas I	91	\$22.67	\$22.67	\$22.67
20639231	Técnico quirúrgico en prácticas II	92	\$27.20	\$27.20	\$27.20
20200400	Asistente de servicios de unidad	64	\$18.89	\$19.40	\$19.94
20212400	Auxiliar de servicios públicos	53	\$15.66	\$16.09	\$16.53
20539944	Trabajador de mantenimiento de zona	53	\$15.66	\$16.09	\$16.53

American Federation of State, County and Municipal Employees Council 3 and Local 3374
The Johns Hopkins Bayview Medical Center
APÉNDICE I – ESTRUCTURA SALARIAL

Efectivo 11/2024					
Código DSM	Título de código DSM	Grado	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
20202000	Técnico Anestesiista	71	\$25.52	\$26.22	\$26.94
20810700	Técnico Anestesiista II	73	\$27.61	\$28.37	\$29.15
20217300	Ebanista	76	\$31.05	\$31.90	\$32.78
20192900	Cajero de cafetería	55	\$16.58	\$17.03	\$17.50
20213500	Carpintero I	60	\$17.84	\$18.33	\$18.84
20210200	Carpintero II	64	\$19.40	\$19.94	\$20.49
20213600	Carpintero III	67	\$21.81	\$22.41	\$23.03
20213700	Carpintero IV	70	\$24.55	\$25.22	\$25.91
20213800	Carpintero V	74	\$28.73	\$29.52	\$30.33
20815700	Acompañante	53	\$16.09	\$16.53	\$16.99
20210400	Cocinero	68	\$22.92	\$23.55	\$24.20
20200300	Conductor	70	\$24.55	\$25.22	\$25.91
20200100	Técnico EEG	70	\$24.55	\$25.22	\$25.91
20201200	Técnico de EKG	69	\$23.60	\$24.25	\$24.91
20215200	Electricista I	60	\$17.84	\$18.33	\$18.84
20215300	Electricista II	64	\$19.40	\$19.94	\$20.49
20215400	Electricista III	67	\$21.81	\$22.41	\$23.03
20215500	Electricista IV	70	\$24.55	\$25.22	\$25.91
20215600	Electricista V	80	\$36.35	\$37.35	\$38.38
TBD	Electricista VI	81	\$37.79	\$38.82	\$39.89
20828500	Limpiador de área EVS	57	\$17.06	\$17.53	\$18.01
20828600	Técnico de suelos EVS	58	\$17.32	\$17.80	\$18.29
20828700	Técnico de eliminación residuos EVS	57	\$17.06	\$17.53	\$18.01
20212300	Mecánico ingeniería de instalaciones	81	\$37.79	\$38.82	\$39.89
20211200	Mecánico mantenimiento instalaciones	75	\$29.87	\$30.69	\$31.53
20580760	Técnico mantenimiento de instalaciones	75	\$29.87	\$30.69	\$31.53
20202800	Asistente para alimentación - SHP	TBD	\$16.09	\$16.09	\$16.09
20202700	Técnico de alarmas de incendios	80	\$36.35	\$37.35	\$38.38
TBD	Técnico de alarmas de incendios II	81	\$37.79	\$38.82	\$39.89
20815400	Técnico de paro de incendios	67	\$21.81	\$22.41	\$23.03
20210500	Trabajador de servicio de comidas I	55	\$16.58	\$17.03	\$17.50
20210700	Trabajador de servicio de comidas III	66	\$20.98	\$21.55	\$22.15
20210800	Trabajador de servicio de comidas IV	67	\$21.81	\$22.41	\$23.03
20181143	Técnico de servicios de alimentación	65	\$20.19	\$20.74	\$21.31

20202600	Técnico de medicación/HEP	67	\$21.81	\$22.41	\$23.03
20217100	Auxiliar de limpieza a domicilio	64	\$19.40	\$19.94	\$20.49
20210600	Anfitrión/Anfitriona	62	\$18.39	\$18.90	\$19.42
20213900	Técnico HVAC I	60	\$17.84	\$18.33	\$18.84
20210900	Técnico HVAC II	64	\$19.40	\$19.94	\$20.49
20214000	Técnico HVAC III	67	\$21.81	\$22.41	\$23.03
20214100	Técnico HVAC IV	70	\$24.55	\$25.22	\$25.91
20214200	Técnico HVAC V	80	\$36.35	\$37.35	\$38.38
TBD	Técnico HVAC VI	81	\$37.79	\$38.82	\$39.89
20210100	Técnico de instrumentación I	57	\$17.06	\$17.53	\$18.01
20216600	Técnico de instrumentación II	63	\$18.67	\$19.18	\$19.71
20216500	Técnico de instrumentación III	74	\$28.73	\$29.52	\$30.33
20216400	Técnico de instrumentación IV	75	\$29.87	\$30.69	\$31.53
20220400	Auxiliar de laboratorio	58	\$17.32	\$17.80	\$18.29
20200500	Asistente de laboratorio I	67	\$21.81	\$22.41	\$23.03
20200600	Asistente de laboratorio II	68	\$22.92	\$23.55	\$24.20
20216900	Trabajador de lavandería I	53	\$16.09	\$16.53	\$16.99
20211600	Trabajador de lavandería II	63	\$18.67	\$19.18	\$19.71
20211700	Trabajador de lavandería III	67	\$21.81	\$22.41	\$23.03
20215700	Cerrajero	77	\$32.31	\$33.19	\$34.11
20212400	Trabajador de mantenimiento	64	\$19.40	\$19.94	\$20.49
20211800	Manipulador de materiales I	65	\$20.19	\$20.74	\$21.31
20211900	Manipulador de materiales II	67	\$21.81	\$22.41	\$23.03
20814000	Técnico de gas médico	77	\$32.31	\$33.19	\$34.11
20826300	Asistente de enfermería I	60	\$17.84	\$18.33	\$18.84
20202100	Asistente de sala de operaciones	66	\$20.98	\$21.55	\$22.15
20812200	Técnico de rotación OR	68	\$22.92	\$23.55	\$24.20
20212000	Pintor I	65	\$20.19	\$20.74	\$21.31
20212800	Pintor II	72	\$26.56	\$27.29	\$28.04
20201400	Auxiliar de pacientes	65	\$20.19	\$20.74	\$21.31
20201300	Asistente de pacientes	64	\$19.40	\$19.94	\$20.49
20201800	Asistente de pacientes-Fin de semana	89	\$20.72	\$20.72	\$20.72
20212500	Acompañante de pacientes	57	\$17.06	\$17.53	\$18.01
20214300	Plomero I	60	\$17.84	\$18.33	\$18.84
20214400	Plomero II	64	\$19.40	\$19.94	\$20.49
20214500	Plomero III	67	\$21.81	\$22.41	\$23.03
20214600	Plomero IV	70	\$24.55	\$25.22	\$25.91
20214700	Plomero V	80	\$36.35	\$37.35	\$38.38
TBD	Plomero VI	81	\$37.79	\$38.82	\$39.89
20200700	Auxiliar de psiquiatría I	66	\$20.98	\$21.55	\$22.15
20200800	Auxiliar de psiquiatría II	69	\$23.60	\$24.25	\$24.91

20200900	Asistente de radiología I	60	\$17.84	\$18.33	\$18.84
20201000	Asistente de radiología II	63	\$18.67	\$19.18	\$19.71
20419383	Técnico en prácticas proc. estéril	65	\$20.19	\$20.74	\$21.31
20695945	Técnico en procesamiento estéril I	67	\$21.81	\$22.41	\$23.03
20818674	Técnico en procesamiento estéril II	71	\$25.52	\$26.22	\$26.94
20045357	Técnico en procesamiento estéril III	73	\$27.61	\$28.37	\$29.15
20928551	Técnico en procesamiento estéril IV	74	\$28.73	\$29.52	\$30.33
20212600	Asistente de suministros estériles I	64	\$19.40	\$19.94	\$20.49
20212700	Asistente de suministros estériles II	70	\$24.55	\$25.22	\$25.91
20217200	Asistente de suministros estériles III	72	\$26.56	\$27.29	\$28.04
20816900	Asistente de suministros estériles IV	73	\$27.61	\$28.37	\$29.15
20201100	Surgical Technician	75	\$29.87	\$30.69	\$31.53
20600245	Técnico quirúrgico I	76	\$31.05	\$31.90	\$32.78
20485498	Tecnólogo quirúrgico II	79	\$34.92	\$35.88	\$36.87
20646998	Tecnólogo quirúrgico II PRN	94	\$34.92	\$34.92	\$34.92
20666156	Técnico quirúrgico en prácticas I	91	\$23.29	\$23.29	\$23.29
20639231	Técnico quirúrgico en prácticas II	92	\$27.95	\$27.95	\$27.95
20200400	Asistente de servicios de unidad	64	\$19.40	\$19.94	\$20.49
20212400	Auxiliar de servicios públicos	53	\$16.09	\$16.53	\$16.99
20539944	Trabajador de mantenimiento de zona	53	\$16.09	\$16.53	\$16.99

American Federation of State, County and Municipal Employees Council 3 and Local 3374
The Johns Hopkins Bayview Medical Center
APÉNDICE I – ESTRUCTURA SALARIAL

Efectivo 11/2025					
Código DSM	Título de código DSM	Grado	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
20202000	Técnico de anestesia	71	\$26.22	\$26.94	\$27.68
20810700	Técnico de anestesia II	73	\$28.37	\$29.15	\$29.95
20217300	Ebanista	76	\$31.90	\$32.78	\$33.68
20192900	Cajero de cafetería	55	\$17.03	\$17.50	\$17.98
20213500	Carpintero I	60	\$18.33	\$18.84	\$19.36
20210200	Carpintero II	64	\$19.94	\$20.49	\$21.05
20213600	Carpintero III	67	\$22.41	\$23.03	\$23.66
20213700	Carpintero IV	70	\$25.22	\$25.91	\$26.63
20213800	Carpintero V	74	\$29.52	\$30.33	\$31.16
20815700	Acompañante	53	\$16.53	\$16.99	\$17.45
20210400	Cocinero	68	\$23.55	\$24.20	\$24.86
20200300	Conductor	70	\$25.22	\$25.91	\$26.63
20200100	Técnico de EEG	70	\$25.22	\$25.91	\$26.63
20201200	Técnico de EKG	69	\$24.25	\$24.91	\$25.60
20215200	Electricista I	60	\$18.33	\$18.84	\$19.36
20215300	Electricista II	64	\$19.94	\$20.49	\$21.05
20215400	Electricista III	67	\$22.41	\$23.03	\$23.66
20215500	Electricista IV	70	\$25.22	\$25.91	\$26.63
20215600	Electricista V	80	\$37.35	\$38.38	\$39.43
TBD	Electricista VI	81	\$38.82	\$39.89	\$40.99
20828500	Limpiador de áreas EVS	57	\$17.53	\$18.01	\$18.51
20828600	Tecnico de suelos EVS	58	\$17.80	\$18.29	\$18.79
20828700	Técnico eliminación de residuos EVS	57	\$17.53	\$18.01	\$18.51
20212300	Mecánico ingeniería de instalaciones	81	\$38.82	\$39.89	\$40.99
20211200	Mecánico mantenimiento instalaciones	75	\$30.69	\$31.53	\$32.40
20580760	Técnico mantenimiento de instalaciones	75	\$30.69	\$31.53	\$32.40
20202800	Asistente para alimentación - SHP	TBD	\$16.53	\$16.53	\$16.53
20202700	Técnico de alarmas de incendios	80	\$37.35	\$38.38	\$39.43
TBD	Técnico de alarmas de incendios II	81	\$38.82	\$39.89	\$40.99
20815400	Técnico de paro de incendios	67	\$22.41	\$23.03	\$23.66
20210500	Trabajador de servicio de comidas I	55	\$17.03	\$17.50	\$17.98
20210700	Trabajador de servicio de comidas III	66	\$21.55	\$22.15	\$22.76
20210800	Trabajador de servicio de comidas IV	67	\$22.41	\$23.03	\$23.66
20181143	Técnico de servicios de alimentación	65	\$20.74	\$21.31	\$21.90

20202600	Técnico de medicación/HEP	67	\$22.41	\$23.03	\$23.66
20217100	Auxiliar de limpieza a domicilio	64	\$19.94	\$20.49	\$21.05
20210600	Anfitrión/Anfitriona	62	\$18.90	\$19.42	\$19.95
20213900	Técnico HVAC I	60	\$18.33	\$18.84	\$19.36
20210900	Técnico HVAC II	64	\$19.94	\$20.49	\$21.05
20214000	Técnico HVAC III	67	\$22.41	\$23.03	\$23.66
20214100	Técnico HVAC IV	70	\$25.22	\$25.91	\$26.63
20214200	Técnico HVAC V	80	\$37.35	\$38.38	\$39.43
TBD	Técnico HVAC VI	81	\$38.82	\$39.89	\$40.99
20210100	Técnico de instrumentación I	57	\$17.53	\$18.01	\$18.51
20216600	Técnico de instrumentación II	63	\$19.18	\$19.71	\$20.25
20216500	Técnico de instrumentación III	74	\$29.52	\$30.33	\$31.16
20216400	Técnico de instrumentación IV	75	\$30.69	\$31.53	\$32.40
20220400	Auxiliar de laboratorio	58	\$17.80	\$18.29	\$18.79
20200500	Asistente de laboratorio I	67	\$22.41	\$23.03	\$23.66
20200600	Asistente de laboratorio II	68	\$23.55	\$24.20	\$24.86
20216900	Trabajador de lavandería I	53	\$16.53	\$16.99	\$17.45
20211600	Trabajador de lavandería II	63	\$19.18	\$19.71	\$20.25
20211700	Trabajador de lavandería III	67	\$22.41	\$23.03	\$23.66
20215700	Cerrajero	77	\$33.19	\$34.11	\$35.05
20212400	Trabajador de mantenimiento	64	\$19.94	\$20.49	\$21.05
20211800	Manipulador de materiales I	65	\$20.74	\$21.31	\$21.90
20211900	Manipulador de materiales II	67	\$22.41	\$23.03	\$23.66
20814000	Técnico de gas médico	77	\$33.19	\$34.11	\$35.05
20826300	Asistente de enfermería I	60	\$18.33	\$18.84	\$19.36
20202100	Asistente de sala de operaciones	66	\$21.55	\$22.15	\$22.76
20812200	Técnico de rotación OR	68	\$23.55	\$24.20	\$24.86
20212000	Pintor I	65	\$20.74	\$21.31	\$21.90
20212800	Pintor II	72	\$27.29	\$28.04	\$28.82
20201400	Auxiliar de pacientes	65	\$20.74	\$21.31	\$21.90
20201300	Asistente de pacientes	64	\$19.94	\$20.49	\$21.05
20201800	Asistente de pacientes-Fin de semana	89	\$21.29	\$21.29	\$21.29
20212500	Acompañante de pacientes	57	\$17.53	\$18.01	\$18.51
20214300	Plomero I	60	\$18.33	\$18.84	\$19.36
20214400	Plomero II	64	\$19.94	\$20.49	\$21.05
20214500	Plomero III	67	\$22.41	\$23.03	\$23.66
20214600	Plomero IV	70	\$25.22	\$25.91	\$26.63
20214700	Plomero V	80	\$37.35	\$38.38	\$39.43
TBD	Plomero VI	81	\$38.82	\$39.89	\$40.99
20200700	Auxiliar de psiquiatría I	66	\$21.55	\$22.15	\$22.76
20200800	Auxiliar de psiquiatría II	69	\$24.25	\$24.91	\$25.60

20200900	Asistente de radiología I	60	\$18.33	\$18.84	\$19.36
20201000	Asistente de radiología II	63	\$19.18	\$19.71	\$20.25
20419383	Técnico en prácticas proc. estéril	65	\$20.74	\$21.31	\$21.90
20695945	Técnico en procesamiento estéril I	67	\$22.41	\$23.03	\$23.66
20818674	Técnico en procesamiento estéril II	71	\$26.22	\$26.94	\$27.68
20045357	Técnico en procesamiento estéril III	73	\$28.37	\$29.15	\$29.95
20928551	Técnico en procesamiento estéril IV	74	\$29.52	\$30.33	\$31.16
20212600	Asistente de suministros estériles I	64	\$19.94	\$20.49	\$21.05
20212700	Asistente de suministros estériles II	70	\$25.22	\$25.91	\$26.63
20217200	Asistente de suministros estériles III	72	\$27.29	\$28.04	\$28.82
20816900	Asistente de suministros estériles IV	73	\$28.37	\$29.15	\$29.95
20201100	Técnico quirúrgico	75	\$30.69	\$31.53	\$32.40
20600245	Tecnólogo quirúrgico I	76	\$31.90	\$32.78	\$33.68
20485498	Tecnólogo quirúrgico II	79	\$35.88	\$36.87	\$37.89
20646998	Tecnólogo quirúrgico II PRN	94	\$35.88	\$35.88	\$35.88
20666156	Técnico quirúrgico en prácticas I	91	\$23.93	\$23.93	\$23.93
20639231	Técnico quirúrgico en prácticas II	92	\$28.71	\$28.71	\$28.71
20200400	Asistente de servicios de unidad	64	\$19.94	\$20.49	\$21.05
20212400	Auxiliar de servicios públicos	53	\$16.53	\$16.99	\$17.45
20539944	Trabajador de mantenimiento de zona	53	\$16.53	\$16.99	\$17.45

NOTAS AL APÉNDICE II

1. Todos los empleados que reúnan los requisitos y cuyo salario sea inferior al escalón 3 del grado laboral que ocupen pasarán al siguiente escalón del apéndice II (Estructura salarial) el primer día del período retributivo siguiente a la fecha de su aniversario individual, hasta que alcancen el salario máximo de su grado retributivo.
2. Los empleados en puestos de aprendizaje que estén por debajo del nivel Journeyman permanecerán en el escalón 1 hasta que completen la educación y las habilidades laborales requeridas para pasar al siguiente nivel, de acuerdo con su contrato de aprendizaje.
3. “Fecha de aniversario” se define como el aniversario de la fecha de contratación de un empleado, o cuando se haya producido un ascenso o reclasificación a un puesto de mayor categoría, la fecha del último ascenso o reclasificación.
4. Los incrementos salariales por ascenso, reclasificación o escalafón se harán efectivos el primer día del período retributivo siguiente a la fecha de aniversario.

5. El movimiento salarial en caso de ascenso o reclasificación a un puesto de mayor categoría salarial será hasta el escalón más bajo de la nueva categoría laboral que proporcione un aumento mínimo del tres (3) por ciento, pero sin exceder el máximo de la categoría laboral. La fecha de aniversario del empleado en tales casos se convierte en la fecha de dicho ascenso o reclasificación.
6. El movimiento salarial en caso de descenso a un puesto de grado inferior será al escalón correspondiente en el grado inferior.
7. Si las condiciones del mercado, la escasez de personal u otros factores hacen que el Hospital crea que es necesario aumentar la tasa salarial de algún puesto de trabajo para atraer nuevos empleados o retener a los empleados existentes, el Hospital, a su discreción, puede aumentar las tasas salariales para dichos puestos después de notificar al Sindicato su intención de hacerlo con treinta (30) días de anticipación. A pedido del sindicato, el Hospital le brindará al sindicato una oportunidad razonable para discutir el aumento de las tasas salariales.

Patrick Moran
President, Council 3
AFSCME Counsel 3, AFL-CIO
1410 Bush Street, Suite A
Baltimore, Maryland 21230

Re: Cómputo de horas extraordinarias

Estimado Sr. Moran:

Todo empleado que trabaje más allá de su horario diario de ocho (8), diez (10) o doce (12) horas o cuyas horas trabajadas, excluyendo el tiempo de licencia con excepción de los días feriados pagados, excedan las cuarenta (40) horas dentro de la semana laboral (definida como de domingo a sábado siguiente), recibirá pago de horas extras por esas horas adicionales. La tasa de horas extras se compone de dos partes. La primera parte es una compensación igual a la tasa base del empleado por todas las horas trabajadas, incluidas las horas en exceso del horario o las cuarenta horas en la semana laboral. La segunda parte es una compensación adicional de medio tiempo pagada por las horas que excedan el horario diario o las cuarenta horas en la semana laboral. Esta cantidad adicional se define como la “tasa prevaleciente” y se determina aplicando la siguiente fórmula:

$$.5 * (\text{salario ordinario} + \text{salario diferencial} + \text{salario base de las horas extraordinarias}) / (\text{horas ordinarias} + \text{horas extraordinarias}).$$

Por ejemplo, si la tarifa base de un empleado es de \$20.00/hora y el empleado, en una sola semana laboral, trabaja 50 horas, incluidas 10 horas que califican para el diferencial de turno nocturno, el salario del empleado para esa semana sería:

40 horas (horas regulares trabajadas) *	\$20.00/hora	=	\$800.00
10 horas (diferencial turno de noche) *	\$ 1.65/hora	=	\$16.50
10 horas (horas por encima de 40) *	\$20.00/hora	=	\$200.00
10 horas (horas por encima de 40) *	\$10.17/hora	=	\$ 101.70
<u>TOTAL</u>		=	<u>\$1,118.20</u>

Aplicando la fórmula anterior, el cálculo es

$$.5 * (\$800 + \$16.50 + \$200) / (40+10) = \$101.70$$

(NOTA: Este es un resultado “redondeado”. El cálculo a través de un sistema de nóminas automatizado puede variar ligeramente.)

Muy cordialmente,

Craig Brodian

Acordado por:

Patrick Moran, en nombre de
AFSCME, Council 3

Glenard S. Middleton, Sr.
AFSCME Counsel 67, AFL-CIO
1410 Bush Street, Suite A
Baltimore, Maryland 21230

Re: Baja por Enfermedad y Antigua Baja por Vacaciones

Estimado Mr. Middleton:

Esta carta confirmará que, para todos los empleados contratados con anterioridad al 1 de marzo de 1998, los niveles de baja por enfermedad acumulados y de vacaciones antiguas a la fecha de este Acuerdo permanecerán en la reserva de enfermedad y en la reserva de vacaciones antiguas del empleado, respectivamente, y se conservarán indefinidamente hasta que se utilicen todas las horas. El tiempo de la reserva de enfermedad se utilizará a partir del primer día de cualquier ausencia debida a enfermedad o lesión personal. Los empleados que estén enfermos o lesionados y que no tengan tiempo en su reserva de Enfermedad cobrarán primero de su reserva de vacaciones antiguas y luego de su reserva de tiempo libre pagado. Los beneficios por incapacidad a corto plazo se complementarán con tiempo de la reserva de enfermedad del empleado en primer lugar, de su antigua reserva de vacaciones en segundo lugar y de su reserva de tiempo libre retribuido en tercer lugar.

Muy cordialmente,

Craig Brodian

Acordado por:

Glenard S. Middleton, Sr.
en representación de AFSCME, Council 67