AFSCME 3299

UNIVERSITY OF CALIFORNIA
(LA UNIVERSIDAD DE CALIFORNIA)

Y

AMERICAN FEDERATION OF STATE, COUNTY AND MUNICIPAL EMPLOYEES, LOCAL 3299
(AFSCME 3299)

UNIDAD TÉCNICA DE ATENCIÓN A LOS PACIENTES

7 FEBRERO 2020 – 31 JULIO 2024

ÍNDICE

ARTÍCULO **PÁGINA**

1 ACCESO 1

2 ACUERDO 7

3 PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE 11

4A BENEFICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SALUD Y BIENESTAR 17

4B PLANES DE JUBILACIÓN Y AHORRO DE LA UNIVERSIDAD 20

5 SUBCONTRATACIÓN 22

6 DESARROLLO 28

7 DISCIPLINA Y DESPIDO 30

8 DURACIÓN DEL ACUERDO 32

9 PROCEDIMIENTO DE QUEJAS 32

10 SALUD Y SEGURIDAD 41

11 DÍAS FERIADOS 45

12 HORAS DE TRABAJO 47

13 INDEMNIZACIÓN 54

14 RELACIONES ENTRE LA UNIÓN Y LA ADMINISTRACIÓN 54

15 DESPIDO Y REDUCCIÓN DE TIEMPO 56

16 EXCEDENCIAS 62

17 LICENCIAS POR ASUNTOS DE LA UNIÓN 87

18 DERECHOS ADMINISTRATIVOS 89

19 SEPARACIÓN MÉDICA 91

20 GASTOS DE MUDANZA 92

21 ASIGNACIONES MÚLTIPLES 92

22 PROHIBIDA LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO 93

23 PROHIBIDAS LAS HUELGAS 94

24 ASIGNACIONES FUERA DE CLASIFICACIÓN 95

25 ESTACIONAMIENTO 96

26 PRÁCTICAS PREVIAS NO CUBIERTAS POR EL ACUERDO 96

27 DEDUCCIONES DEL SUELDO 97

28 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 99

29 EXPEDIENTES DE PERSONAL 100

30 PUESTOS/ASIGNACIONES 101

31 PERIODO DE PRUEBA 106

32 ADAPTACIONES RAZONABLES 106

33 TIEMPO DE BAJA PARA NEGOCIACIONES 108

34 RENUNCIA Y ABANDONO DE TRABAJO 109

35 ANTIGÜEDAD 111

36 DIVISIBILIDAD 111

37 DIFERENCIAL POR TURNOS 112

38 LICENCIA POR ENFERMEDAD 112

39 COMITÉ DE PERSONAL 116

40 TRASLADO/PROMOCIÓN/RECLASIFICACIÓN 118

41 REEMBOLSO DE VIAJES 120

42 UNIFORMES 120

43 LICENCIA POR VACACIONES 121

44 SALARIOS 124

45 EXENCIÓN 130

46 ENFERMEDAD O LESIÓN A CAUSA DEL TRABAJO 131

47 REGLAS DEL TRABAJO 133

ANEXO / CARTA COMPLEMENTARIA 135-144

ARTÍCULO 1
ACCESO

A. DISPOSICIONES GENERALES

1. Las partes reconocen que es en interés de la Unión que se le conceda acceso a las instalaciones de la Universidad con el fin de determinar si las condiciones de este Acuerdo se cumplen, participar en la investigación, preparación y ajuste de quejas, realización de reuniones de la Unión, explicar a los miembros de la unidad de negociación, sus derechos y responsabilidades en virtud del Acuerdo, e informar a los trabajadores de la unidad de negociación sobre las actividades. Con el fin de facilitar estos objetivos, y de acuerdo con los procedimientos del campus/centro médico/laboratorio local, las partes aceptan el presente Artículo.

2. AFSCME cumplirá con las reglas y normas de acceso razonables promulgadas en cada campus/centro médico/laboratorio.

B. Los representantes designados de la Unión que no sean empleados de la Universidad, o que no trabajan en las instalaciones visitadas podrán visitar las instalaciones en horas razonables y con notificación previa para hablar con la Universidad o los miembros de la unidad colectiva sobre asuntos correspondientes a este Acuerdo. En el caso de visitas con el fin de llevar a cabo reuniones no programadas con los miembros de la unidad colectiva, el representante de la Unión deberá avisar al llegar de acuerdo con los procedimientos del campus/centro médico/laboratorio. De acuerdo con las estipulaciones actuales, a la Unión se le permitirá el uso de una mesa en o cerca de la cafetería principal en cada instalación, o en o cerca del comedor donde no exista cafetería.

C. Los asuntos internos de la Unión, tales como el reclutamiento de miembros, hacer campaña para elecciones de la Unión, repartir panfletos u otra distribución de literatura, y todas las demás actividades de la Unión deben llevarse a cabo fuera de los horarios laborales. Los periodos de descanso y comida de los empleados miembros de la Unidad Colectiva cuentan como tiempo fuera del horario laboral para los propósitos de este Artículo.

D. La Unión le enviará a la Universidad una lista por escrito de todos los representantes designados de la Unión. Se debe actualizar la lista de forma periódica a medida que haya modificaciones a la lista original.

1. Las partes, por mutuo acuerdo en cada campus/laboratorio, deberán designar las zonas de jurisdicción para fines de la representación en el proceso de quejas. AFSCME deberá presentar su propuesta de zonas de jurisdicción a más tardar durante la primera reunión programada del personal del campus/laboratorio y la administración. La Universidad y AFSCME acuerdan que para minimizar los traslados y pérdida de tiempo por los representantes, las zonas de jurisdicción serán limitadas a una zona y tamaño razonable. En medida de lo posible, cada zona de jurisdicción debe tener el mismo número de empleados.

2. Al finalizar la designación de las zonas de jurisdicción de cada campus/laboratorio AFSCME designará y certificará ante la Universidad a un representante de quejas (y un suplente, si lo hay) para cada zona de jurisdicción. Un representante designado de quejas puede ser representante de quejas para uno o más turnos. Con posterioridad a la certificación inicial de los representantes de quejas en cada campus/centro médico/laboratorio, AFSCME mantendrá actualizada la lista de los representantes de quejas. Hasta que se haya tomado un acuerdo con respecto a las zonas de jurisdicción de cada campus/centro médico/laboratorio, la Universidad reconocerá a los representantes de quejas certificados al momento de celebrar el presente Acuerdo.

3. os representantes de quejas certificados por AFSCME deben tener la autoridad de actuar a nombre de AFSCME en todos los asuntos relacionados con la representación en caso de una queja. Cualquier medida tomada o cualquier acuerdo logrado entre los representantes de quejas y la Universidad será vinculante sobre los empleados representados por AFSCME.

4. El Tiempo de permiso sin pérdida de pago regular para los representantes de quejas será según lo especificado en la Sección F del Artículo 9 - Procedimiento de Quejas. En ningún caso recibirá el representante de la queja pago por el tiempo pasado en el desempeño de sus funciones de representación durante cualquier turno que no sea el turno que está programado regularmente para el representante. Si un representante alternante certificado realiza las funciones de representación de la queja durante el turno programado con regularidad de este último, cualquiera y todas las horas pasadas de conformidad con la Sección F del Artículo 9 - Procedimiento de quejas, serán contadas para el representante de quejas certificado.

E. Donde los requisitos operativos u otras restricciones no permitan el acceso ilimitado, la Universidad se reserva el derecho de designar el sitio de la reunión y/o requerir que un representante de la Universidad acompañe al representante de la Unión.

F. Los funcionarios y representantes de AFSCME, y los miembros de la unidad colectiva, incluyendo los funcionados y representantes de la Unión local, no deberán llevar a cabo actividades o asuntos de la Unión en las instalaciones de la Universidad, o mientras estén en estado de pago con la Universidad, a menos que dicha actividad sea específicamente autorizada por las disposiciones de este Acuerdo y sea realizada de acuerdo y de conformidad con los procedimientos del campus/centro médico/laboratorio.

G. La Universidad se reserva el derecho de hacer cumplir las reglas y normas de acceso de acuerdo con procedimientos del campus/centro médico/laboratorio. Las clases de sanciones que pueden ser impuestas a la Unión como resultado de una determinación de la Universidad que indique que una regla o norma de acceso ha sido violada incluyendo, pero no limitado a:

1. Expulsión y la denegación de acceso al funcionario o representante de AFSCME no empleado quien viole la(s) regla(s) o norma(s), por un período de tiempo especificado o permanentemente; y
2. Negación del acceso y una acción disciplinaria para los empleados de la Universidad que sean representantes de AFSCME y violen las reglas o normas;

H. TABLEROS DE ANUNCIOS

1. AFSCME debe tener acceso a los tableros de anuncios para fines generales y debe hacer uso de dichos tableros según la práctica, el uso y la costumbre del campus/centro médico/Laboratorio para la muestra de materiales apropiados relacionados con la representación de la unión. La Unión también puede utilizar los tableros de anuncios designados por la Universidad para publicar materiales relacionados con asuntos de la Unión.

2. Cualquier material publicado en el tablero debe estar fechado y rubricado por el representante de la Unión responsable de la publicación y debe facilitarle una copia de todos los materiales publicados al representante de la Universidad en el lugar apropiado en el momento de su publicación.

3. El espacio disponible en el tablero de anuncios para AFSCME será mantenido por el presidente de la Unión local. A menos que se acuerde mutuamente de lo contrario, los materiales no deben publicarse durante un período de más de treinta (30) días calendario.

4. En el caso de que las partes se reúnan y acuerden mutuamente el lugar y tamaño de tableros de anuncios adicionales, todos los costos asociados con la compra y colocación de dichos tableros deberá ser dividido en partes iguales entre la Universidad y la Unión.

5. Los exhibidores de pared y equipo de visualización de literatura, en su caso, estarán sujetos a las mismas disposiciones del presente Artículo con respecto a los tableros de anuncios.

I. ÁREA DE CUIDADO DE PACIENTES

1. Los representantes de AFSCME tendrán acceso a las áreas de cuidado de pacientes sólo cuando sea necesario para entrar y salir de aquellos lugares detallados en el Índice C. Los representantes de AFSCME no deben contactar a los miembros de la unidad colectiva, ni permanecer en, ni utilizar las áreas de cuidado de pacientes para llevar a cabo los asuntos de AFSCME. Cuando el oficial designado del campus/centro médico/Laboratorio y el representante de AFSCME se pongan mutuamente de acuerdo en que una visita a la área de cuidado de pacientes es necesario para resolver quejas, se permitirá el acceso a las áreas de cuidado de pacientes.

2. Las "áreas de cuidado de pacientes" incluyen:

   a. Las salas de expedientes y cuartos que funcionan en calidad de sala de expedientes;

   b. Estaciones de enfermeras;

   c. Salas de pacientes y/o visitantes incluidas las salas de conferencias con los pacientes, salas de espera, y el solario; bibliotecas o áreas de estudio dentro de la área de cuidado de pacientes;

   d. El piso de pacientes y los pasillos en la área de la sala de operaciones; y

   e. Los cuartos de pacientes, salas de operaciones, laboratorios, clínicas y otras áreas de cuidado y tratamiento de pacientes.

3. Los representantes de la Unión recibirán una orientación del campus/centro médico/laboratorio que incluye un repaso de las áreas de acceso, los requisitos generales de seguridad y salud, y los procedimientos reservar y usar ciertos cuartos La asistencia a la orientación será un requisito previo para obtener acceso. La Universidad y la Unión pueden renunciar por mutuo acuerdo esta condición previa bajo circunstancias apropiadas

J. SERVICIO DE CORREO

1. El correo del Servicio Postal Estadounidense recibido por la Universidad que lleve el nombre de un empleado y la dirección correcta será entregado al empleado de la forma normal y en conformidad con los procedimientos y reglas de la Universidad con respecto al correo del servicio postal Estadounidense.

2. En los lugares donde existan buzones de correo para los empleados, la Unión puede hacer uso razonable de ellas siempre que:

   a. Los buzones se encuentren en una área que no sea de trabajo;

   b. El acceso sea coherente con las estipulaciones de acceso contenidas en este Acuerdo; y

   c. Se usen de forma que cumpla con las reglas aplicables del campus/centro médico/Laboratorio.

3. Los envíos deben ser de tamaño y cantidad razonable y deben ser preparados por la Unión en conformidad con el reglamento prescrito de la Universidad. Con respecto a la colocación por AFSCME de materiales en los buzones de los empleados individuales, el contenido de esos materiales debe estar relacionado con los siguientes temas:

a. Asuntos recreativos o sociales de la Unión;

b. Citas de la Unión;

c. Elecciones de la Unión;

f. Decisiones o reglas de la Unión Internacional; y

g. Informes sobre los comités permanentes de la Unión.

4. El uso por la Unión de los sistemas de correo de la Universidad no deben obligar a la Universidad pagar o proveer el costo de las tarifas del correo ni cualquier otro gasto de envío. Debe ser responsabilidad del presidente local de la Unión asegurar que la Unión cumple con todos los reglamentos del gobierno y de la Universidad relacionados con el correo.

5. La Unión acepta indemnizar, defender y liberar de responsabilidad a la Universidad contra cualquier queja de cualquier naturaleza y contra cualquier demanda en contra de la Universidad que surja de los privilegios de tablero de anuncios y entrega de correo estipulado en este Artículo.

K. MATERIALES INFORMATIVOS

Se le proporcionará a cada empleado nuevo representado por AFSCME un paquete de materiales informativos de la Unión. Se determinará cuales materiales se incluirán en el paquete por acuerdo mutuo en la reunión de la unión y la administración local. La Universidad se responsabilizará de la distribución del paquete.

L. USO DE TELÉFONOS

1. En base de la función de cada llamada, con el permiso expreso del supervisor inmediato, los funcionarios de la Unión local pueden usar los teléfonos de la Universidad únicamente para los asuntos relacionados con la Unión específicamente autorizados por la sección F del Artículo 9 de este Acuerdo - Procedimiento de quejas. No deben hacer ninguna clase de llamada que resulte en un cargo aparte del cargo local regular. No se deben hacer llamadas de conferencia ni llamadas por cobrar, ni con tarifa por larga distancia, ni que utilicen sistemas como el ATSS o TMS. La frecuencia y duración de las llamadas telefónicas permitidas no deberán interferir o interrumpir el cumplimiento del trabajo del empleado, ni impedir la eficiencia de las operaciones de la Universidad. La Universidad puede mantener un registro del uso del sistema telefónico por la Unión.

2. Los números de teléfono de los empleados no deben publicarse en ningún material impreso o publicación de la Unión. En caso de que el uso del teléfono por un empleado interrumpa el cumplimiento del trabajo asignado del empleado o las operaciones de la Universidad, el empleado ya no tendrá derecho de usar el sistema telefónico de la Universidad.

M. USO DE LOS ESPACIOS DE LA UNIVERSIDAD

Sujeto a la hora, el lugar y las reglas vigentes al momento en que la Unión solicite usar un espacio, se le permitirá a AFSCME el uso de los espacios de la Universidad para reuniones de la Unión en conformidad con las necesidades operacionales de la Universidad. Para tal uso deben presentar una solicitud de antemano al representante Universitario correspondiente. En caso de que el espacio solicitado ya esté ocupado para otra actividad cuando la Universidad recibe la solicitud de la Unión, la Universidad no debe estar obligada cambiar la actividad programada para acomodar a la Unión. Según exija la Universidad, la Unión debe reembolsar a la Universidad por los gastos como alquiler de salón, seguridad, mantenimiento y costos de administración de las

instalaciones o gastos de servicios públicos contraídos como resultado del uso por la Unión de los espacios de la Universidad. Dichos gastos serán congruentes con el máximo cobrado habitualmente a otros grupos que no pertenezcan a la Universidad por la prestación de dichos servicios.

N. PREPARACIÓN, IMPRESIÓN, Y DISTRIBUCIÓN DEL ACUERDO

1. Tras consultar con la Unión, la Universidad debe preparar la versión oficial de este Acuerdo. La Unión puede revisar la copia lista para impresión del Acuerdo antes de su impresión.

2. La Universidad publicará una copia del Acuerdo final en el sitio web de Relaciones Laborales de UCOP (UCNet) después de revisarla la Unión.

3. El Acuerdo estará disponible únicamente de forma electrónica.

O. Acceso a los Datos de Contacto de los Empleados

1. En base mensual, la Universidad le entregará a AFSCME una lista electrónica a través del Protocolo de Transferencia de Archivos (FTP por sus siglas en inglés) de todos los empleados en la unidad colectiva. La lista debe incluir los siguientes datos: nombre, título, código de título, fecha de contratación, sueldo anual, asignación de porcentaje, y la unidad de contratación. Además, la lista debe incluir el domicilio, número de teléfono de casa, número de celular personal, dirección de correo electrónico personal, y el lugar donde trabaja el miembro de la unidad colectiva a menos que el empleado haya solicitado por escrito ante AFSCME que la información de su casa y sus datos personales no sean publicados. La Universidad le enviará a AFSCME una lista semanal de los cambios (por ejemplo, nuevas contrataciones, correcciones, traslados, cambios en los sueldos) a través del FTP, que se hayan producido dentro de la unidad de negociación.

2. En abril y octubre de cada año, la Universidad debe facilitarle a AFSCME una lista de desglose de los datos demográficos de la unidad colectiva que incluya la Edad, el Código de Sexo, el Código de Grupo Étnico Originario, Código de Cobertura de Plan de Seguro Médico, Código de Situación de Veterano, Código, Código de Veterano de Guerra/Campaña/Expedición, y Fecha de Separación Reciente del Servicio Militar.

3. Previa solicitud por escrito de AFSCME, la Universidad pasará las direcciones no reveladas anteriormente a un servicio de correos mutuamente aceptable para que por ese medio AFSCME pueda enviar correos a esas personas. El servicio de correo debe mantener la confidencialidad de los domicilios de los empleados que han solicitado que la información no sea publicada. AFSCME se hará cargo de todos los costos relacionados con este servicio.

4. La Unión debe mantener la confidencialidad de los datos de contacto personal de los empleados (dirección de casa, número de teléfono de casa y de celular, dirección de correo electrónico personal). La Unión debe tomar medidas responsables para garantizar la confidencialidad de toda la información proporcionada bajo este Artículo.

5. La Unión se compromete a defender, indemnizar y liberar de responsabilidad a la Universidad de California (incluidas sus subdivisiones y empleados) de cualquier reclamo, demanda o responsabilidad de cualquier naturaleza que surja de (a) un desafío a la validez de esta Sección; o (b) cualquier acción de la Unión tomada en virtud de, o en violación de esta sección. Los Regentes le notificarán a la Unión por escrito de forma oportuna en caso de cualquier queja, demanda o responsabilidad que considere que está sujeta a esta disposición.

6. En caso de que se apruebe alguna ley aplicable a la Universidad de California que esté en conflicto con este Artículo, todas las partes acuerdan reunirse y consultarse para enmendar este Artículo para que cumpla con dicha ley.

P. ORIENTACIÓN PARA LOS EMPLEADOS NUEVOS

Las siguientes estipulaciones son aplicables a la "orientación de empleados nuevos" la cual se refiere al proceso de incorporación de un empleado público recién contratado que se puede realizar en persona, en línea, o por otro medio, y dónde se le informa al empleado recién contratado sobre su situación laboral, sus derechos, beneficios, deberes y responsabilidades, o cualquier otro tema relacionado con el empleo.

1. Notificación:

   La Universidad debe notificar a la Unión por escrito (a la dirección que la Unión le facilita a la Universidad) con por lo menos quince (15) días hábiles de anticipación sobre toda orientación de grupos de empleados en dónde el personal de la Universidad les avisa a los empleados recién contratados (que debe incluir por lo menos un empleado recién contratado para un puesto representado por AFSCME) sobre la situación laboral, los derechos, beneficios, deberes, responsabilidades, o cualquier otro tema relacionado con el trabajo. La notificación de la Universidad debe incluir el nombre, puesto salarial, departamento de todos los empleados recién contratados representados por AFSCME que espera asistirán. En caso de que un empleado nuevo es contratado con menos de quince (15) días de anticipación a la orientación, la Universidad debe notificarle a la Unión al mismo tiempo que le notifica al empleado nuevo sobre lo mismo.

2. Acceso:

   En toda reunión de orientación que satisface la definición que aparece en la sección 1 de arriba:

   a. La Universidad debe permitirle a la Unión treinta (30) minutos durante el tiempo pagado del empleado para reunirse (y darles materiales e información) con todos los empleados nuevos representados por AFSCME que están presentes en el lugar, sin la presencia de los administradores o el personal de relaciones laborales. La Universidad debe asegurar que la reunión de la Unión debe tener lugar en un espacio que permite la comunicación abierta con los participantes.

   b. El representante de la Universidad que asesora a los empleados nuevos debe dirigir todas las preguntas acerca de la afiliación a la Unión al representante de la Unión y no debe comentar más sobre el tema.

   c. La reunión de la Unión debe ser representado como una parte integral del programa de orientación, no se debe de programar durante los periodos de la orientación que son para descanso o comida, ni debe ser el último tema en el orden del día, ni debe programarse para después de la conclusión del orden del día.

   d. A la discreción absoluta de la Unión, los representantes de la Unión que están presentes en la reunión de la Unión pueden ser empleados de la Unión o empleados de la universidad que son enlaces o Líderes de MAT de la Unión. Hasta dos (2) de los representantes de la Unión pueden ser enlaces o Líderes de MAT sin perder salario regular, siempre que el uso del tiempo de baja no interfiera con las necesidades operativas y hay recibido previa aprobación de un supervisor. Las horas usadas de esta forma serán descontadas de las diez (10) horas por mes permitidas según el Artículo 10 – Quejas, Sección F-2.

3. Acceso Alternativo:

Las estipulaciones de este Párrafo deben aplicarse cuando: (a) se realiza la orientación de empleado nuevo en base individual; o (b) en caso de que dentro de los primeros treinta (30) días posteriores al comienzo de trabajo, un empleado nuevo no asista a una reunión de orientación grupal en conformidad con los Párrafos 1 y 2. La Unión no tiene derecho de acceso repetido (para fines de la orientación de empleado nuevo) a un empleado recién contratado que ya haya asistido a una orientación de empleados nuevos en grupo de acuerdo con los Párrafos 1 y 2.

a. La Universidad debe entregarle a la Unión una lista mensualmente con el nombre, título de trabajo, y departamento de todos los empleados representados por AFSCME que no asistieron a una reunión de orientación en grupo para empleados nuevos durante sus primeros treinta (30) días de trabajo en conformidad con los párrafos 1 y 2.

b. Para cada empleado nuevo representado por AFSCME que no asistió a una reunión de orientación en grupo para empleados nuevos dentro de los primeros treinta (30) días posteriores a la fecha en que empezó a trabajar, la Unión tiene derecho de reunirse de forma oportuna con ese empleado para darle materiales e información. Si le interesa participar en esta reunión, la Unión debe notificar a su Patrón sobre su deseo de tener una reunión dentro de los diez (10) días posteriores a la fecha en que recibe la lista de la Universidad mencionada anteriormente. Para arreglar la reunión, la Unión debe notificarle al representante de Relaciones Laborales designado por la Universidad para solicitar programar un periodo de treinta (30) minutos durante las horas regulares de trabajo para que hasta dos (2) representantes de la Unión puedan reunirse con (y darles materiales e información a) el empleado o los empleados nuevos. La reunión debe llevarse a cabo sin la presencia del personal administrativo o representantes de la administración, en un espacio donde se garantiza la privacidad. En caso de que la lista mencionada anteriormente incluya cinco (5) empleados o más de un lugar determinado, la Unión y el representante de Relaciones Laborales deben colaborar para programar un periodo mutuamente aceptable de treinta (30) minutos para que la Unión pueda reunirse en privado con el grupo de empleados, en lugar de reunirse individualmente con cada empleado del grupo.

c. Los empleados nuevos deben asistir a la reunión con la Unión sin perder su salario regular. Los representantes de la Unión que asisten a la reunión pueden ser representantes empleados de la Unión o enlaces de la unión/Líderes de MAT. Los enlaces de la unión /Líderes de MAT deben asistir a la reunión sin perder su salario regular, siempre que el tiempo de licencia no interfiera con las necesidades operativas y tienen autorización previa de su supervisor. Las horas usadas para este fin serán descontadas de las diez (10) horas mensuales permitidas según el Artículo 10 – Procedimiento de Quejas, Sección F-2.

ARTÍCULO 2
ACUERDO

A. Este Acuerdo se celebra el 7 de febrero de 2020, en cumplimiento con lo indicado por los Artículos 1 al 11 de la Ley de Relaciones Empleado – Empleador de Educación Superior (HEERA) por y entre los Regentes de la Universidad de California, una corporación (de aquí en adelante conocida como la "Universidad" o "administración" o "empleador") representada por la Oficina del Presidente del sistema de la Universidad de California, y la Federación Americana de Empleados del Estado, Condado y Municipio 3299 (de aquí en adelante conocido como "AFSCME" o "la Unión" o AFSCME Local 3299).

B. PROPÓSITO DEL ACUERDO

1. Es la intención y el propósito de las partes que este Acuerdo constituya una aplicación de las estipulaciones de la ley HEERA y establezca relaciones de trabajo ordenadas y constructivas en aras del interés público, los intereses de la Universidad, y los intereses de los empleados representados por AFSCME.

2. Las partes reconocen que este Acuerdo representa el entendimiento amistoso alcanzado por las partes como consecuencia del derecho ilimitado y la oportunidad de las partes de exigir todos y cada uno de los derechos con respecto a la relación empleador-empleado que existe entre ellos en relación con el alcance de la negociación.

3. Este Acuerdo reconoce una unidad colectiva certificada. Cada disposición de este Acuerdo se aplica a esa unidad colectiva a menos que se especifique lo contrario.

C. RECONOCIMIENTO

1. En cumplimiento con y en conformidad con las certificaciones emitidas por la Junta de Relaciones de Empleo Público (PERB por sus siglas en inglés) del estado de California en el caso número SF-HR-11, la Universidad reconoce a AFSCME como el único y exclusivo representante para los fines de la negociación colectiva con respecto a sueldos, horas, y condiciones de empleo para todos los empleados, excluyendo los empleados designados como gerenciales, de supervisión o confidenciales por la Universidad y todos los empleados estudiantes cuyo empleo depende de su situación como estudiantes, en la siguiente unidad colectiva descrita:

   Unidad no. 13 – Técnica de Atención a los Pacientes (EX) (SF-HR-13)

2. El término "empleado" como se usa en este Acuerdo se refiere a los empleados de la Universidad de California incluido el Laboratorio Lawrence Berkeley ("el Laboratorio") en la unidad antes mencionada excepto aquellos empleados excluidos de acuerdo con la sección C.1. anterior.

3. Las clases y códigos de título incluidos en la Unidad 13 son listados en el Anexo A.

4. **Reuniones con otros grupos**

   a. Las partes reconocen que es la política del estado de California alentar la búsqueda de la perfección en la enseñanza, investigación y aprendizaje por medio del libre intercambio de ideas entre la facultad, estudiantes y personal de la Universidad de California. En este sentido, las partes, si bien reconocen a AFSCME como un agente de negociación exclusivo, reconocen el derecho de la Universidad a reunirse para propósitos informativos e intercambio de ideas con comités, consejos, grupos, camarillas y organizaciones similares cuando el asunto de dichas reuniones no se limite a la comunidad ocupacional de intereses de la unidad de negociación cubierta por este Acuerdo.

   b. Los participantes de dichas reuniones no serán considerados reunidos bajo los auspicios de HEERA, ni deberán adherirse a las obligaciones y responsabilidades cubiertas por HEERA. Incluso, el resultado de dichas reuniones en ningún caso requerirá o permitirá a la Universidad cambiar o modificar a su sola discreción las disposiciones de este Acuerdo.

D. RENUNCIA DE MODIFICACIÓN DE LA UNIDAD Y RECLASIFICACIÓN DE PUESTOS EXCLUIDOS

Los cargos y puestos excluidos de la unidad por las estipulaciones de las partes de marzo de 1983 y por la Orden de elección dirigida de PERB de abril de 1983, serán consideradas definitivamente gerenciales, supervisoras o de

confianza, o cualquier combinación indicada de estas, como se muestra en la lista anexada a dicha estipulación, y AFSCME renuncia expresamente por la duración de este Acuerdo a cualquier derecho que pueda tener de buscar incluir cualquiera de esos cargos o estipulaciones por modificación de la unidad. AFSCME reconoce que la Universidad tiene el derecho exclusivo de establecer nuevos códigos de cargo y cargos para cualquier puesto o cargo excluido. La Universidad deberá informar a AFSCME de cualquier cargo nuevo. En caso de que la Universidad decida no establecer un nuevo cargo para alguno o todos los puestos excluidos actualmente clasificados en los cargos incluidos, la Universidad deberá, durante la duración de este Acuerdo, proporcionar al Sindicato una lista por instalación de los cargos excluidos que permanecen dentro de los cargos incluidos y los empleados en ese momento, de haber alguno. El no incluir un puesto excluido en cualquier lista, no será evidencia de que el puesto deba ser incluido en alguna unidad.

E. RECLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA UNIDAD A PUESTOS NO DE LA UNIDAD

En caso de que la Universidad determine que un puesto de trabajo deba ser reclasificado o designado para la exclusión con el resultado de que el puesto quede removido de la unidad colectiva, se deberá notificar a la Unión por escrito. Si la Unión considera que la reclasificación o designación viola este Acuerdo, deberá notificar a la Universidad dentro de los 30 días naturales posteriores a la recepción de la notificación de la Universidad, indicando que desea impugnar el asunto por medio de un arbitraje expedito. Subsecuentemente al recibir la notificación de la Unión pero antes de la selección de un árbitro, la Universidad deberá organizar una reunión que incluya al empleado cuyo cargo está siendo cuestionado, un representante de la Unión y un representante de la Universidad para revisar los contenidos del trabajo del empleado.

F. ARBITRAJE EXPEDITO

1. **Proceso exclusivo -** El procedimiento aquí descrito será el único y exclusivo procedimiento para resolver disputas que surjan bajo las Secciones D y E anteriores.

2. **Selección de un Árbitro y Programación de una Audiencia**

   a. Dentro de los cinco días hábiles posteriores a la recepción de la notificación de la Unión a la Universidad, se podrá seleccionar el árbitro por acuerdo mutuo o por tachado de nombres.

   b. La audiencia deberá ser realizada dentro de las dos semanas posteriores a la selección del árbitro, o de no ser posible, en la primera fecha siguiente disponible para el árbitro, en caso de que el árbitro no esté disponible dentro de cuatro semanas, se seleccionará a otro.

3. **Entrega Previa a la Audiencia y Realización de la Misma**

   a. A menos que las partes acuerden mutuamente lo contrario, cada parte tendrá hasta dos horas para presentar su caso, pero puede reservar hasta media hora de dicho tiempo para responder a la presentación de la otra parte. La presentación puede ser realizada por medio de una declaración del representante de la parte, presentación de testigos, o ambos, pero la audiencia será informal y no se aplicarán las reglas de evidencia. No se mantendrá registro ni transcripción.

   b. Después las presentaciones de las partes, se pueden tomar hasta dos horas en una revisión en el sitio del puesto o los puestos de trabajo en cuestión, tiempo durante el cual cualquier parte o el árbitro pueden hacer preguntas al empleado o empleados sobre las responsabilidades de los puestos.

   c. La carga de la prueba y las acciones en este arbitraje expedito, son responsabilidad de AFSCME.

4. **Decisión y precedencia**

a. El árbitro deberá emitir una decisión por escrito dentro de los tres días hábiles posteriores al cierre de la audiencia. Durante este periodo, el árbitro puede convocar a las partes por hasta dos horas adicionales, si el árbitro desea plantear preguntas adicionales.

b. La decisión no incluirá una opinión por escrito y, a menos que las partes acuerden mutuamente lo contrario, solo deberá responder al asunto de si el puesto de trabajo o clasificación en cuestión debe ser colocado dentro de la unidad colectiva. Será final y vinculante pero no será usada como precedente en ningún otro caso.

5. **Normas -** Los siguientes se encontrarán incluidos en las normas usadas por el árbitro para tomar su decisión:

a. Todos los empleados gerenciales, supervisores y de confianza, según lo define la Ley de Relaciones entre Empleador y Empleado de Educación Superior, quedan excluidos. Los empleados que tengan cualquier cargo gerencial, de supervisión o de confianza, sin importar la cantidad de tiempo que hayan trabajado en dicho cargo, serán excluidos.

b. Todos los empleados estudiantes de la Universidad, cuyos empleos sean dependientes de su estado como estudiantes, quedan excluidos.

c. Todos los empleados cuyo empleo sea principalmente fuera del estado de California, quedan excluidos.

6. **Costos -** Las tarifas y gastos del árbitro se compartirán en partes iguales.

7. Con excepción de la Sección G. de enseguida, el procedimiento de arbitraje expedito referenciado en este documento deberá ser el único y exclusivo procedimiento por medio del cual las partes pueden resolver disputas entre ellos en cuanto a la inclusión o exclusión de empleados en o de la unidad colectiva. Este procedimiento deberá ser usado después de que las discusiones entre las partes hayan fallado en lograr una solución a dichos asuntos.

G. NUEVAS CLASIFICACIONES

1. Cuando la Universidad crea una nueva clasificación y título dentro de los subgrupos ocupacionales (OSG) incluidos en esta unidad colectiva, la Universidad le enviará notificación a la Unión sobre la asignación de la clasificación a la unidad colectiva. La Unión tendrá 30 días calendario después del envío de dicha notificación para impugnar la asignación por la Universidad. Si la Unión impugna la asignación, la Universidad y la Unión deberán reunirse y negociar para lograr un acuerdo en cuanto a la asignación de la clasificación en la unidad colectiva.

2. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo, la disputa será entregada a PERB para su resolución, en cumplimiento de la Norma 32781(a)(2). Si la Unión no se opone a la asignación dentro del periodo de notificación de 30 días naturales, la asignación de la clase nueva a la unidad se considerará aceptable para las partes y PERB deberá ser notificado. Las asignaciones a la unidad colectiva hechas por la Universidad que sean impugnadas por la Unión, permanecerán como fueron asignadas inicialmente por la Universidad hasta que las partes acuerden mutuamente una nueva asignación o, si dicha asignación es referida a PERB dentro del período de apelación anteriormente mencionado, hasta que PERB resuelva el asunto.

3. Si las partes acuerdan la inclusión de una clasificación nueva dentro de la unidad colectiva que abarca el presente Acuerdo, o es determinada apropiada por PERB, la Universidad deberá asignar un salario para la clasificación.

4. La asignación del salario a una clasificación nueva por parte de la Universidad, según se indica anteriormente, deberá ser congruente con las metodologías de compensación y clasificación existentes en ese momento y utilizadas por la Universidad.

5. Si las partes acuerdan la inclusión de una clasificación nueva en la unidad colectiva, o es determinada apropiada por PERB, pero la Unión cuestiona la determinación de la tarifa de pago de la Universidad, la Unión deberá, dentro de los 15 días naturales de la determinación de inclusión, solicitar por escrito a la Universidad una reunión para determinar el salario para la clasificación. Si se hace dicha solicitud, las partes deberán reunirse dentro de los 30 días naturales posteriores a la solicitud.

6. Mientras la discusión esté pendiente, si es el caso, el salario originalmente asignado por la Universidad a la clasificación nueva, permanecerá vigente. Un salario no cuestionado o un salario que la Universidad considere adecuado, posteriormente a una discusión con la Unión, deberá ser el salario asignado a la clasificación nueva. Dichos salarios no estarán sujetos al Artículo 9 - Procedimiento de Quejas ni al Artículo 3 - Procedimiento de Arbitraje, de este Acuerdo.

H. ABOLICIÓN DE CLASIFICACIONES

La Universidad acepta informar a AFSCME cuando elimine una clasificación.

ARTÍCULO 3
PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

A. Las quejas que no hayan sido solucionadas bajo los procedimientos provistos en el Artículo 9 - Procedimiento de Quejas, pueden recurrir al arbitraje. Solamente la Unión tiene el derecho de presentar una queja para arbitraje y sólo después de un oportuno agotamiento de los procedimientos del Artículo 9 - Procedimiento de Quejas. Una apelación presentada para arbitraje deberá ser recibida por la Oficina del Director – Relaciones Laborales, Oficina del Presidente dentro de 20 días calendario posteriores a la fecha de envío de la última respuesta escrita de la Universidad a la Unión. El Director de AFSCME Local 2399 debe firmar la apelación presentada para arbitraje una constancia de entrega debe acompañar la apelación. La apelación para arbitraje se puede realizar solamente mediante los siguientes instrumentos:

1. Correo de EE.UU. - la persona que envía deberá rellenar y firmar el documento de constancia de entrega prescrita y adecuada indicando que ha depositado o presentado personalmente al Servicio de Correo de los EE.UU. el(los) documento(s) para enviar;

2. Presentación personal - la persona que presenta el(los) documento(s) deberá rellenar y firmar la Constancia de Entrega prescrita y adecuada indicando que ha entregado el(los) documento(s) en mano y a quién se entregó(aron) el(los) documento(s); o la persona que entrega el(los) documento(s) y la persona que acepta la entrega del(los) documento(s) acusará mutuamente la entrega/recepción al firmar y fechar el(los) documento(s) y una copia del(los) documento(s) y cada uno de ellos conservando uno de los documentos, firmado y fechado; o

Por correo electrónico a AppealAGrievance@ucop.edu.

a. Las comunicaciones por correo electrónico deben incluir archivos PDF de todos los documentos, información y firmas necesarias para estar en conformidad con las estipulaciones del procedimiento de arbitraje de este Acuerdo.

b. La "fecha de presentación" para Apelaciones para Arbitraje enviadas por correo electrónico debe ser la fecha de recepción en el servidor de la Universidad, siempre que la apelación se reciba durante el horario laboral. Si se recibe una apelación fuera de las horas normales de trabajo, el primer día hábil siguiente, se considerará la fecha de presentación de la apelación para arbitraje.

c. La Universidad reconocerá la Apelación para Arbitraje presentada por la Unión mediante respuesta automática de correo electrónico generada por computadora.

B. Las quejas que no se procesan dentro de los límites de tiempo anteriores, o que no contengan la firma de la Unión necesaria, se considerarán inelegibles para Recurrir a Arbitraje. Si una queja no resuelta no es presentada o vista en arbitraje, la última respuesta por escrito de la Universidad será final.

C. Solamente AFSCME puede presentar una solicitud de arbitraje utilizando el procedimiento expedito para quejas establecido en el Artículo 9 - Procedimiento de quejas, Sección H.2.f., de acuerdo con la sección A. anterior. Una solicitud de arbitraje bajo esta sección debe incluir una copia del documento de queja completado.

D. Dentro de 15 días calendario posteriores a la fecha en que AFSCME le entrega la apelación para arbitraje de una queja a Universidad, la Universidad debe acusar recibo de la apelación y debe señalar la oficina de representación de la Universidad para la queja. El acuse de recibo debe señalar el lugar a donde se debe dirigir toda la comunicación con respecto al Procedimiento de Arbitraje y debe incluir un Acuse de Recibo.

E. Dentro de 30 días calendario posteriores a la fecha en que AFSCME recibe el acuse de recibo de la Universidad de la presentación de una queja para arbitraje de acuerdo con lo indicado en la sección C anterior, las partes deberán intentar acordar mutuamente la selección de un árbitro del panel permanente para servir como árbitro para la apelación de la queja.

F. La programación de la fecha para la audiencia de arbitraje debe llevarse a cabo no más tarde de 90 días a partir de la fecha en que se presentó la queja originalmente para arbitraje. El no invocar el proceso descrito en las Secciones G y H a continuación, dentro de 180 días calendario hará que la queja no sea elegible para el arbitraje y la última respuesta de la Universidad por escrito pasará a ser definitiva.

G. Los límites de tiempo relacionados con el proceso de arbitraje se pueden prolongar por mutuo acuerdo por escrito por las partes antes de que caduque el tiempo límite. Las fechas límites que caigan en un día que no se labora en el campus/laboratorio serán automáticamente prolongadas al siguiente día laboral.

H. SELECCIÓN DEL ÁRBITRO

1. Si las partes acuerdan mutuamente la selección del árbitro, deben enviarle al árbitro una carta firmada por ambas partes notificándolo de la selección y solicitando una fecha de audiencia. En el caso de que las partes prevean que dure la audiencia más de un día, deberán al momento de notificar al árbitro de su selección, calcular el número de días que la audiencia requerirá. Las fechas de arbitraje disponibles no debe ocurrir antes de transcurrir 21 días naturales desde que el árbitro reciba su elección para ver el arbitraje.

2. Si las partes no logran llegar a un mutuo acuerdo con respecto a la selección de un árbitro para el arbitraje de una apelación de queja en cumplimiento con la Sección D anterior, la selección se hará de la siguiente manera:

   a. Los nombres de cinco miembros del grupo de panel permanente del norte o sur deberán ser elegidos a ciegas.

   b. Las partes deberán eliminar nombres de la lista de cinco por turnos. Un lanzamiento de una moneda determinará la parte que comenzará con el proceso de tachado de nombres por turnos.

   c. El nombre que quede después de que cada parte haya tachado dos nombres será el árbitro designado para realizar la audiencia.

   d. Si ambas partes están en desacuerdo mutuamente con el nombre del árbitro que ha sido seleccionado mediante el proceso antes mencionado, el proceso será repetido para determinar un árbitro seleccionado.

   e. Si, después de dos intentos, las partes están en desacuerdo mutuamente sobre el árbitro seleccionado, la parte que gane el lanzamiento de una moneda, deberá seleccionar un nombre a ciegas del grupo norte o sur y ese árbitro deberá ver el caso de arbitraje.

I. PROGRAMACIÓN DE LA AUDIENCIA DE ARBITRAJE

1. Si las partes no logran acordar una fecha para la audiencia, la autoridad que programará la audiencia será el árbitro. Sin embargo, las partes pueden acordar de antemano mutuamente y por escrito prolongar el límite de tiempo de 180 días. En tales casos se le debe informar al árbitro sobre el acuerdo entre las partes y se le debe entregar una copia de dicho acuerdo por escrito.

2. En caso de que la Unión solicite que la queja se suspenda por cualquier razón, el periodo de suspensión no debe exceder los seis meses. La Unión acepta además que para las quejas en suspenso los tiempos límites también quedan suspensos durante este periodo. Si la Unión no reactiva la queja dentro del límite de tiempo de seis meses posteriores a la solicitud de suspensión, hará que la queja sea inelegible para arbitraje y la última respuesta escrita de la Universidad se convertirá en la final.

J. PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

1. El procedimiento de arbitraje de este Acuerdo solamente puede ser invocado por AFSCME.

2. A menos que exista mutuo acuerdo por ambas partes para modificar el ámbito de la audiencia, el problema a ser visto por el árbitro únicamente y en su totalidad se limitará a la cuestión que fuera objeto de la queja como se indica en el Paso 3 o en el caso de una queja expedita, como se indica en la audiencia del Paso 2. La decisión del árbitro será restringida a la existencia de una violación del Acuerdo tal como se establece en la última respuesta por escrito de la Universidad. Si tal violación es encontrada, el árbitro deberá especificar el remedio de acuerdo con las condiciones de este Acuerdo.

3. La audiencia de arbitraje les permite a AFSCME y la Universidad la oportunidad de interrogar y contrainterrogar a los testigos bajo juramento o afirmación y presentar las pruebas relevantes. AFSCME no tratará de introducir nuevos temas o alegaciones en la audiencia de arbitraje. AFSCME no debe introducir en la audiencia de arbitraje pruebas o hechos que eran conocidos por AFSCME pero que no fueron presentados durante la última etapa del Procedimiento de Queja.

4. No se deben presentar los acuerdos ofrecidos durante el Procedimiento de Quejas como evidencia durante la audiencia de arbitraje.

5. Cuando la Universidad tenga la información sobre la cual basará una impugnación de la posibilidad de arbitrar una queja y disponga de esa información antes de la selección de un árbitro, la Universidad deberá informar a la Unión por escrito de la intención de plantear la posibilidad de arbitrar antes de la selección del árbitro.

6. En caso de que la posibilidad de arbitrar la materia objeto sea un problema, un árbitro independiente será designado para determinar la posibilidad de arbitrar a menos que las partes acuerden lo contrario. En caso de que el arbitraje procesal sea un problema, además de someter a arbitraje la materia, dos audiencias de arbitraje se llevarán a cabo utilizando dos árbitros diferentes con la audiencia sobre la posibilidad de arbitrar el procedimiento que se celebró por primera vez, a menos que las partes acuerden lo contrario.

7. Cuando dos o más quejas se apelen en arbitraje se hará lo posible por consolidar las quejas y acordar un solo árbitro.

8. Las audiencias de arbitraje realizadas en virtud del presente Artículo serán privadas a menos que las partes mutuamente acuerden lo contrario por adelantado y por escrito.

9. El árbitro tendrá la obligación de asegurar que todos los hechos y las consideraciones necesarias sean presentadas ante él por los representantes de las partes en la audiencia. En todos los aspectos él o ella deberá asegurarse de que la audiencia sea justa. El árbitro será el único juez de la relevancia y pertinencia de las pruebas y los testimonios ofrecidos. El árbitro podrá recibir y examinar las pruebas, pero deberá dar la debida importancia a las objeciones formuladas. Todos los documentos que deben ser considerados por el árbitro serán presentados en la audiencia.

10. La decisión del árbitro sobre cualquier asunto presentado debidamente ante él o ella será definitiva y vinculante para la Universidad, la Unión y todos los empleados. La autoridad del árbitro se limita a determinar si la Universidad ha violado las estipulaciones de este Acuerdo. El árbitro no tiene jurisdicción o autoridad para añadir, corregir, modificar, anular o ignorar en modo alguno las disposiciones de este Acuerdo y no hará ninguna concesión que, en efecto, conceda a la Unión o el empleado algo que no fuera obtenido en el proceso de negociación.

11. El árbitro tendrá la autoridad para citar y solicitar la presencia de testigos a petición razonable de cualquiera de las partes. El costo del servicio y honorarios por apariciones, si los hubiere, serán sufragados en su totalidad por la parte que solicita la citación de los testigos y el árbitro deberá, con anterioridad a la fecha de la audiencia, informar a cada parte de la identidad de los testigos citados por la otra parte.

12. Una o ambas partes podrán, a su discreción, presentar un escrito ante el árbitro. El orden y el tiempo límite para presentar escritos deben ser, según el caso, de común acuerdo por las partes o según lo especifique el árbitro. Se pueden prolongar los límites de tiempo para presentar escritos si es de mutuo acuerdo entre las partes.

13. El árbitro deberá considerar las pruebas presentadas y emitirá una decisión por escrito dentro de los 30 días naturales posteriores al cierre del acta de la audiencia.

14. Con respecto a una queja por la que se recurrió al arbitraje para que, en su totalidad o en parte, la solución que se pretende consiste en salarios atrasados u otro reembolso monetario, la Universidad, en la

prestación de dicho remedio, como consecuencia de una sentencia o acuerdo arbitral, no estará obligada pagar los salarios o cualquier otro reembolso monetario para:

a. cualquier periodo de tiempo durante una prórroga de los límites de tiempo concedida a solicitud de AFSCME;

b. cualquier período de tiempo comprendido entre la fecha de la audiencia que fue originalmente programada para llevarse a cabo y, debido a una petición de AFSCME de posponer o cambiar la audiencia programada, la nueva fecha de la audiencia, y

c. Cualquier periodo de tiempo más de 30 días previos a la fecha del Paso 1 - la presentación de la queja por escrito.

15. Si la queja se sostiene en su totalidad o en parte, el recurso no podrá ser superior a la restauración del sueldo del empleado, beneficios o derechos perdidos como consecuencia de una violación del Acuerdo menos cualquier compensación pagada de otra fuente, incluido, pero no limitados a, Indemnización por Accidentes del Trabajo y los beneficios del Seguro por Desempleo. La decisión del árbitro, dentro de los límites descritos en este documento, será definitiva y vinculante.

16. A excepción de la corrección de errores matemáticos, de cálculo, de grabación o de contabilidad relacionadas con el pago de los sueldos, una adjudicación de un árbitro con respecto a cualquier queja que se presentó ante él o ella en ningún caso se hará retroactiva a la fecha anterior de 30 días calendario antes de la iniciación de la queja por escrito en el Paso 1 del Procedimiento de Quejas. Para las quejas que implican la corrección de un error en el pago de los sueldos o de la corrección de los cálculos matemáticos, registros o errores contables relacionados con el pago de los sueldos (por ejemplo licencia por vacaciones, días festivos, horas extras, licencia militar o el importe de diferencial por turno, si las hay) no se harán retroactivas a la fecha anterior a los dos años anteriores a la iniciación de la queja por escrito en el Paso 1 del Procedimiento de Quejas.

17. En cualquier liquidación de una queja arbitrada que involucre pagos retroactivos, los representantes correspondientes de la Universidad y de la Unión deberán determinar con prontitud la identidad de los beneficiarios y el importe específico adeudado a cada beneficiario. Dicho pago debe ser final y ningún empleado o grupo de empleados deberá reclamar posteriormente las cantidades recibidas.

18. Las adjudicaciones que incluyen pagos monetarios o créditos deberán estar limitadas en su cálculo a la utilización del sueldo o beneficio real y apropiado del empleado y no deberán incluir la concesión de intereses o cualquier otro tipo de pago/crédito no relacionado con un monto de beneficio o un sueldo por hora. Tras la moción de cualquiera de las partes, o a su discreción propia, un árbitro puede retener jurisdicción en los casos de adjudicación de un pago o crédito monetario retroactivo.

K. El costo del árbitro y los gastos de la audiencia serán compartidos por partes iguales por la Universidad y AFSCME. Si cualquiera de las partes o ambas partes solicitan que se realice un acta taquigráfica de la audiencia con provisión de transcripciones, las partes compartirán por igual el costo total de este servicio y el costo de la provisión de una transcripción para cada parte y al árbitro.

L. Los testigos que comparezcan en la audiencia de arbitraje a petición de la Unión no deben perder su salario regular por el tiempo que pasen dando testimonio. La Unión hará todo lo posible para evitar la presentación de testigos repetitivos. El agraviado (un agraviado en una queja grupal) no debe perder su salario regular durante la audiencia de arbitraje. La Universidad no será responsable por los gastos de alojamiento, viajes u otros gastos incurridos por los agraviados, testigos o representantes de la Unión con respecto a la audiencia de arbitraje. La

Universidad no estará obligada a pagarle el salario regular a más de un empleado representante de la Unión para asistir a una audiencia de arbitraje.

M. El recurrir al arbitraje no debe constituir un obstáculo a los esfuerzos de la Universidad y AFSCME por lograr una solución de la queja por la que se recurrió al arbitraje durante el tiempo en que la apelación esté pendiente y hasta el momento en que un árbitro haya tomado su decisión.

N. AFSCME tendrá plena autoridad para resolver, retirar, o de otro modo disponer de cualquier reclamo presentado en nombre de la Unión o en el nombre de los empleados. Un acuerdo para resolver, retirar o disponer de una queja por la que se recurrió al arbitraje alcanzado por y entre la Universidad y AFSCME será vinculante para los empleados representados por AFSCME.

O. PANEL DE ÁRBITROS

1. La Universidad y AFSCME acuerdan que habrá un panel permanente de 32 árbitros seleccionados para ver los casos de arbitraje que se han programado para la audiencia de conformidad con lo dispuesto en el presente Artículo. 16 serán seleccionados para ver los casos que implican los campus y Laboratorios del norte y 16 serán seleccionados para ver los casos que implican los campus del sur.

2. En base anual cada parte tendrá el derecho de eliminar hasta dos árbitros de los paneles. Una parte que ejerza este derecho deberá notificar a la otra parte por escrito el nombre de los árbitros que se eliminará del panel.

3. Para reemplazar los árbitros que hayan sido eliminados o que se retiren de los paneles las partes intentarán llegar a un acuerdo mutuo sobre reemplazos. Si no pueden lograr un acuerdo mutuo, los árbitros de reemplazo serán seleccionados por las partes por turnos. Se debe determinar la primera en seleccionar mediante lanzamiento de moneda. Un árbitro eliminado no puede ser colocado de nuevo en un panel durante dos años.

P. En todos los casos de apelación presentados para arbitraje de conformidad con lo dispuesto en el presente Artículo y en este Acuerdo, con la excepción de aquellos casos en los que el tema sea sobre las medidas adoptadas por la Universidad de conformidad con el Artículo 7 – Disciplina y Despido, AFSCME debe responsabilizarse del procesamiento y de presentar las pruebas. En los casos en que el problema es con la conformidad de las medidas adoptadas por la Universidad con el Artículo 7 - Disciplina y Despido, la Universidad debe responsabilizarse del procesamiento y de presentar las pruebas.

Q. Cualquier queja relacionada con empleados implicados en la violación del Artículo 23 – Prohibición de Huelgas, no debe bajo ninguna circunstancia ser discutida ni procesada por la Universidad en arbitraje ni debe ser visto por un árbitro mientras que dicha violación continúe. Esta disposición no podrá, sin embargo, dispensar el cumplimiento de los plazos para la presentación de quejas o apelaciones de las resoluciones dictadas en relación a las quejas o apelaciones al procedimiento de arbitraje. Las resoluciones de quejas y acuerdos arbitrales relativos a salarios atrasados y/o reanudación de beneficios para los empleados que participaron en la violación del Artículo 23 – Prohibición de Huelgas no se harán por el período de tiempo durante el cual esté ocurriendo o haya ocurrido la violación del Artículo 23 – Prohibición de Huelgas.

R. En todas las etapas del Procedimiento de Quejas y en el Procedimiento de Arbitraje el agraviado y los representantes de la Unión deben agilizar materialmente la resolución de la queja por medio de revelar a los representantes de la Universidad apropiados una declaración completa y detallada de los hechos nombrados, los remedios buscados, y la disposición del Acuerdo invocado.

ARTÍCULO 4A
BENEFICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SALUD Y BIENESTAR

A. CONDICIONES GENERALES

Los empleados elegibles pueden participar en varios programas de beneficios de disponibilidad general para los otros empleados elegibles que no son directores, supervisores, confidenciales, o académicos de la Universidad.

1. La Inscripción Abierta anual de la Universidad es un período en el cual los empleados elegibles pueden optar por cambiar de plan de salud y bienestar o las opciones de cobertura. Este proceso les permite a los empleados la oportunidad de elegir entre planes debido a cambios en las circunstancias del empleado, la cobertura y los costos de cada plan, y la disponibilidad del plan, que pueden cambiar de año en año.

    a. La Universidad podrá, a su discreción durante la vigencia de este Acuerdo, alterar sus programas de salud y bienestar. Dichas alteraciones incluyen, pero no se limitan a alterar los criterios de elegibilidad, el establecimiento de una nueva cobertura, alterar o eliminar la cobertura actual, cambiar el proveedor para planes o programas establecidos, o alterar los empleados y tasas mensuales universitarias de contribución (salvo lo dispuesto por A.3. b. a continuación). En el caso de que la Universidad haga estas alteraciones, los cambios deben aplicarse a los empleados elegibles para los beneficios dentro de la unidad de la misma manera que se aplican a otros empleados elegibles de la Universidad.

    b. La única excepción a §A.1.a. será cualquier modificación propuesta por la Universidad que afecte sólo a los empleados de la unidad colectiva.

2. Los costos que deben pagar los empleados de las primas del seguro médico y los costos de los planes a los que la Universidad no contribuye, deben ser pagados por los empleados de la unidad, normalmente a través de deducciones salariales.

3. A partir del año calendario de 2021 los aumentos de la tasa de contribución de los empleados para los planes de seguro médico de Kaiser y UC Health Net Blue y Gold no deben exceder $12 por mes (hasta un aumento total de $120 por año) durante el año previo para cada año del acuerdo.

4. Los empleados deben pagar los costos de las primas del seguro médico de acuerdo con la Sección A.2 anterior, de la siguiente manera:

Salario de tiempo completo de $58, 000 o menos

Plan	Individuo	Individuo + Hijo(s)	Individuo + Adulto	Familia
Core (PPO)	$0.00	$0.00	$0.00	$0.00
Health Net Blue & Gold (HMO)	$50.64	$91.15	$166.95	$207.46
Kaiser Permanente – CA (HMO)	$22.97	$41.35	$50.31	$68.66
UC Care (PPO)	$141.74	$255.13	$358.26	$471.65
UC Health Savings Plan (PPO)	$22.97	$41.35	$50.31	$68.66

Salario de tiempo completo de $58,001 - $114,000

Plan	Individuo	Individuo + Hijo(s)	Individuo + Adulto	Familia
Core (PPO)	$0.00	$0.00	$0.00	$0.00
Health Net Blue & Gold (HMO)	$88.82	$159.87	$254.11	$325.17
Kaiser Permanente – CA (HMO)	$61.15	$110.07	$137.47	$186.37
UC Care (PPO)	$179.92	$323.85	$445.42	$589.36
UC Health Savings Plan (PPO)	$61.15	$110.07	$137.47	$186.37

B. EFECTO DE LAS AUSENCIAS DEL TRABAJO SOBRE LOS BENEFICIOS

1. **Despido temporal/Reducción temporal de Horas/Cesantía Laboral –** La Universidad pagará las contribuciones al plan de seguro médico para los empleados de la unidad, de acuerdo con la sección C, más adelante, cuando el empleado se vea afectado por las siguientes condiciones que duren hasta 4 meses: un despido temporal; una reducción temporal de las horas a un nivel por debajo de las horas necesarias para obtener beneficios médicos, o cesantía laboral. Para que los planes de seguro médico permanezcan vigentes, los empleados en despido temporal o cesantía laboral deberán cumplir con las condiciones de los documentos del plan, normas y reglamentos aplicables.

2. **Licencia para Servicio Militar –** Un empleado elegible que está de licencia para servicio militar con goce de sueldo en caso de emergencia de la Guardia Nacional o licencia Militar para Entrenamiento en las Reservas debe recibir aquellos beneficios relacionados con el empleo establecidos por las reglas de la Universidad de Licencia para Servicio Militar y sus documentos relacionados.

3. **Excedencias Sin Goce de Salario**

   a. Una licencia aprobada sin goce de salario no se considerará como una interrupción de servicio y, salvo en caso de lo establecido por la Sección 3.c., a continuación, no determinará la elegibilidad para los beneficios.

   b. A excepción de lo dispuesto en las siguientes Subsecciones 3.b 1) – 6), un empleado elegible que está de licencia aprobada sin goce de sueldo puede, de acuerdo con los documentos, normas, y reglamentos del plan, elegir continuar con los planes de beneficios financiados por la Universidad para el periodo de tiempo especificado en los documentos, normas, y reglamentos del plan.

      1) Cuando un empleado esté de licencia FML (Licencia por Razones Médicas o Familiares) que es concurrente bajo la Ley de Ausencia por Razones Médicas o Familiares (FMLA) y la Ley de California de Derechos Familiares (CFRA): Continuación de cobertura por hasta doce (12) semanas laborales en un año calendario.

      2) Cuando un empleado está de Licencia como Cuidador Militar bajo la Ley de Ausencias por Razones Médicas y Familiares (FMLA): Continuación de cobertura por hasta veintiséis (26) semanas laborales en un solo periodo de doce meses. Para los fines de la Licencia para Cuidado Militar, "un solo periodo de doce meses" es el periodo con inicio en el primer día en que el empleado se ausenta con licencia y finalizando a los doce (12) meses posteriores a esa fecha.

      3) Cuando un empleado está de Licencia por Exigencia Calificada bajo la Ley de Ausencias por Razones Médicas y Familiares (FMLA): Continuación de cobertura por hasta doce (12) semanas laborales en un año calendario.

      4) Cuando un empleado está de Licencia de Discapacidad por Embarazo bajo la Ley de California de Ausencias por Embarazo, sin importar que cualquier parte de esta licencia sea concurrente con la licencia FMLA (Ley de Ausencias por Razones Médicas y Familiares): Continuación de cobertura por hasta cuatro (4) meses en un periodo de doce meses. Si cualquier parte de la Licencia de Discapacidad por Embarazo sea concurrente con la licencia FMLA, la cobertura continuada brindada para esa parte de su licencia debe contarse como parte de su límite de FMLA de hasta doce (12) semanas laborales en un año calendario.

      5) Cuando un empleado está de Licencia por Razones Médicas o Familiares (FML) bajo la Ley de California de Derechos Familiares (CFRA) que no sea concurrente con la licencia

FMLA (por ejemplo Licencia por Maternidad/Paternidad después de agotar la licencia FMLA): Continuación de cobertura por hasta doce (12) semanas laborales en un año calendario.

6) Para que continúe la cobertura del plan de seguro médico durante una excedencia por Razones Médicas o Familiares (FML), el empleado debe seguir pagando las contribuciones que pagaba antes de la excedencia. Para cualquier parte de la excedencia en que recibe su salario, seguirán descontando las contribuciones del empleado de su cheque de pago. El no pagar su parte de las primas del seguro médico podría resultar en la pérdida de la cobertura.

C. ENUMERACIÓN DE LOS BENEFICIOS DE LA UNIVERSIDAD

Puede encontrar los programas de beneficios, descripciones del plan, y requisitos de elegibilidad en ucnet.universityofcalifornia.edu

ARTÍCULO 4b
PLANES DE JUBILACIÓN Y AHORRO DE LA UNIVERSIDAD

A. CONDICIONES GENERALES

Los empleados elegibles pueden participar en una serie de planes de jubilación generalmente a disposición de otros empleados que no sean directivos, supervisores, confidenciales, o académicos de la Universidad, a excepción de lo descrito enseguida.

B. PLANES DE JUBILACIÓN Y AHORRO

1. La Universidad mantiene varios planes de jubilación y de ahorro para empleados de la Universidad elegibles. Actualmente los planes incluyen, aunque no se limitan al Plan de Jubilación de la UC (UCRP), el Plan de Impuestos Diferidos 403(b), Plan de Contribución Definida (DCP) y 457(b) Plan de Compensación Diferida, que en conjunto constituyen el Sistema de Jubilación de la Universidad de California (UCRS). La Universidad puede, a su opción, alterar, modificar o cancelar los planes del UCRS de jubilación existentes y establecer nuevos planes de jubilación y ahorro para el UCRS. Dichas alteraciones incluyen, pero no se limitan a la alteración de los criterios de elegibilidad; alterar o eliminar beneficios actuales; la implementación del nivel de 2013 del UCRP para los empleados contratados o que reúnen los requisitos para el UCRP después del 1 de julio de 2013; modificar las contribuciones que deben pagar los empleados y la Universidad, y cambiar de asegurador o administrador de los planes o programas establecidos. En caso de que la Universidad haga este tipo de modificación, (o proponga cambios de acuerdo con la Sección B.5 a continuación), los cambios se aplicarán a los empleados elegibles para beneficios de jubilación dentro de la unidad de la misma manera que se aplican a otros empleados del personal elegibles en el mismo nivel. Cuando la Universidad hace que este tipo de modificación a cierto nivel del UCRP (por ejemplo, 1976 o 2013), los cambios se aplicarán a empleados de la unidad elegibles de la misma manera que se aplican a los demás empleados del personal elegibles en el mismo nivel del UCRP, excepto en la edad de jubilación más temprana, los factores de edad y las tasas de contribución por empleo que se describen en la sección B.2. a continuación no se reducirán durante la vigencia del presente Acuerdo.

2. Para los empleados que reúnen los requisitos para el UCRP contratados o recontratados después de una interrupción en el servicio o que obtienen elegibilidad para el UCRP a partir del 1 de julio de 2013, pero antes del 1 de julio de 2018, los beneficios de pensión serán los siguientes:

Las disposiciones del nivel de 2013 se aplicarán, con dos excepciones: La edad de retiro más temprana y los factores de edad, serán las mismas que para el nivel 1976 (factor de edad del 2.5% a los 60 años, elegible para la jubilación anticipada a los 50 años). Los empleados que están por jubilarse pueden optar por recibir los beneficios de pensión en forma de un solo pago en efectivo o en forma de pagos anualizados (igual que a opción de pago del nivel 1976). Todos los empleados de la unidad colectiva que reúnen los requisitos para el UCRP (independientemente de la fecha de contratación o colocación del nivel UCRP) contribuirán una tasa bruta del 9% al UCRP a partir del primer período de pago quincenal completo a partir del 1 de julio de 2014. Las contribuciones de los empleados que sean miembros del nivel 1976 continuarán siendo compensados $19 por mes.

3. UCRP 2013 Nivel Modificado

Después de la ratificación, todos los empleados nuevos o recontratados formarán parte del Nivel Modificado de 2013.

4. Elegibilidad de Jubilados para el Seguro Médico

Cualquier empleado de la unidad colectiva que tiene un puesto de trabajo elegible para el UCRP a partir del 31 de diciembre de 2013 seguirá aceptándose con derechos adquiridos el propósito de determinar la elegibilidad para el programa de seguro médico para jubilados (elegibilidad a partir de los 50 años de edad con 10 años de crédito por servicio).

Cualquier empleado contratado o recontratado después de una interrupción en el servicio, o que logra derecho al UCRP a partir del 31 de diciembre de 2013 estará sujeto a la nueva Elegibilidad Escalonada para el Programa de Seguro Médico para Jubilados (elegibilidad escalonada Comienza a los 56 años con 10 años de servicio), como se muestra en el Anexo F.

5. La Universidad no debe efectuar modificaciones ni alteraciones que reducen la fórmula de Beneficios de Jubilación de UCRP o que aumentan las contribuciones del UCRP que deben pagar los empleados.

C. EFECTO DE LAS AUSENCIAS DEL TRABAJO

1. **Licencia sin Goce de Salario –** Las licencias aprobadas sin goce de salario no se considerarán como una interrupción de servicio. Las disposiciones de los reglamentos aplicables del plan de jubilación determinan los efectos de dicha licencia sin goce de sueldo sobre los beneficios de jubilación.

2. **Ley de Ausencia por Razones Médicas o Familiares –** Los beneficios de jubilación se mantendrán en vigor de conformidad con las disposiciones de los reglamentos aplicables del plan de jubilación.

D. ENUMERACIÓN DE BENEFICIOS DE LA UNIVERSIDAD

1. Para fines informativos, figura en el Anexo C una breve reseña de los programas UCRS vigentes en la fecha en que se celebra este Acuerdo. AFSCME entiende y está de acuerdo en que las descripciones que figuran en el Anexo C no describen completamente los requisitos de cobertura o elegibilidad para cada plan, los detalles de los cuales han sido independientemente comunicados a AFSCME.

2. La elegibilidad y beneficios específicos en cada uno de los diversos planes se rigen exclusivamente por las condiciones de los Documentos del Plan y reglamentos aplicables y las leyes estatales y federales. Los empleados en una clasificación inelegible están excluidos de la cobertura, independientemente del porcentaje asignado y duración media de las horas regulares remuneradas. Para obtener más información sobre la elegibilidad específica para cada plan, refiérase a los documentos, acuerdos, reglamentos o contratos.

ARTÍCULO 5
SUBCONTRATACIÓN

A. CONDICIONES GENERALES

1. Se prohíbe de forma generalizada la subcontratación de servicios y funciones que el personal de la Universidad puede desempeñar.

2. La Universidad debe utilizar sus empleados para realizar los Servicios Cubiertos (de acuerdo con la definición que aparece en el subpárrafo 6 más adelante) hasta el mayor grado posible antes de recurrir al uso de subcontratistas para dichos servicios.

3. Solo se permite la subcontratación para servicios cubiertos bajo las limitadas circunstancias establecidas en la Sección C de este Artículo o bajo otras circunstancias donde la ley, un requisito Federal, requisito de contrato o subvención, o una decisión u orden tribunal exige la subcontratación.

4. Ninguna parte de este Artículo prohíbe que un empleado individual que trabaja por un subcontratista solicite trabajo en un puesto vacante de la Universidad que la Universidad busca cubrir.

5. Cuando este Artículo exige que el trabajo subcontratado (en la actualidad a partir de la fecha de ratificación) sea contratado directamente, la fecha límite para contratar directamente para ese trabajo debe ser lo más pronto posible, pero a más tardar un año posterior a la fecha de ratificación.

6. Servicios Cubiertos: Los Servicios Cubiertos, citados en el párrafo 1 anteriormente se refiere al trabajo realizado por costumbre por los empleados de la unidad colectiva, ya sea por completo o por parte, e incluyendo aunque sin limitarse a los siguientes servicios: Servicios de limpieza, custodio, conserje, o housekeeping; servicios de seguridad; servicios de facturación y codificación, procesamiento de esterilizado, servicios de auxiliar de hospital y enfermería, y servicios de imágenes médicas.

B. NORMAS DE EMPLEO:

1. Los contratos que incluyen Servicios Cubiertos exigen que el subcontratista les proporcione a sus empleados de servicio, y a todas las personas contratadas que trabajan en los locales de la Universidad,

incluidas otras propiedades que la Universidad ha rentado de o a terceras y las asociaciones públicas privadas, los mismos salarios y beneficios del mismo valor que los que reciben los empleados de la unidad colectiva que hacen el mismo trabajo o trabajo semejante en el mismo lugar, o en el local más cercano de la Universidad si no hay miembros de la unidad colectiva que hacen ese trabajo en el mismo lugar. Los servicios cubiertos no incluyen los contratos existentes para los acuerdos de arrendamiento de los arrendatarios comerciales que hacen ventas y ofrecen servicios directamente al público.

2. Para determinar el valor equivalente, la Universidad debe determinar el salario y la tasa compuesta de beneficios. El salario debe ser el primer grado de la clasificación de nivel inicial para el trabajo comparable. La Universidad debe usar la tasa compuesta de beneficios para el local (que incluye la jubilación, el seguro social, y el seguro médico, dental, de vista, de vida, y por discapacidad).

3. La Universidad debe cancelar su acuerdo con cualquier contratista que no cumple con las estipulaciones de esta Sección B, o que no remedia su incumplimiento dentro de un plazo razonable, y debe hacer lo posible por asegurar que todos los trabajadores impactados sean compensados satisfactoriamente por el contratista.

C. PROHIBICIÓN GENERAL DE SUBCONTRATACIÓN

Las siguientes estipulaciones establecen las únicas circunstancias en que se puede subcontratar los servicios que normalmente realizan los empleados de la unidad colectiva. La subcontratación debe utilizarse de forma con moderación y debe tratarse como último recurso para resolver las necesidades temporales, no como la manera de sustituir a los empleados con subcontratistas.

1. Los servicios son necesarios para resolver una autentica emergencia. Una emergencia puede incluir aunque no se limita a la necesidad de evitar el cese de las operaciones Universitarias o asegurar las operaciones continuas en los centros médicos de la Universidad.

2. Los empleados que son capaces de realizar los servicios necesarios no están disponibles en el local de la Universidad en cantidad suficiente o no tienen el nivel de experiencia necesario, o los empleados de la Universidad no pueden realizar los servicios de forma satisfactoria, o los servicios son especiales o de naturaleza técnica y la experiencia, el conocimiento, la capacidad o el equipo necesario no están disponibles internamente. Esta estipulación debe interpretarse de forma limitada y no se debe usar para evitar los esfuerzos razonables por contratar y capacitar a suficientes empleados de la Universidad.

3. Los servicios son incidentales a un contrato de venta o arrendamiento de bienes inmuebles o personales. Esto incluye los servicios que se ofrecen el una propiedad rentada por la Universidad de o a un tercero o mediante una asociación pública privada. No incluye los arreglos donde la Universidad mantiene el control operacional.

4. Los servicios son de naturaleza tan urgente, temporario, u ocasional que el retraso que resultaría de la contratación de empleados por medio del proceso regular de contratación de la Universidad, o la ineficiencia

o dificultad en utilizar los empleados de la Universidad, frustraría el objetivo de la Universidad del que surgió la necesidad de los servicios. Esta estipulación debe interpretarse de forma limitada y no se debe usar para justificar el uso continuo de trabajadores temporales.

5. El contratista debe proporcionar el equipo, los materiales, las instalaciones, o los servicios de apoyo que no se pueden proporcionar en el lugar donde se realiza el servicio. Los servicios en instalaciones remotas, fuera de un radio de 10 millas de un campus de la Universidad, centro médico, o Laboratorio, pueden caber dentro de esta excepción.

6. Los servicios son realizados por el personal de una agencia en sus operaciones clínicas para resolver la falta de personal a plazo corto, incluido bajo circunstancias en que los esfuerzos en curso por contratar personal no pueden satisfacer las necesidades continuas.

D. NOTIFICACIONES ESTIPULADAS

1. La Universidad debe notificarle a AFSCME 3299 antes de celebrar, prolongar, o renovar un contrato. La notificación debe incluir Servicios Cubiertos con valor de más de $100,000. Esta notificación debe indicar la duración, el ámbito del trabajo, los datos de paridad de salarios y beneficios indicado en la Sección B.2 para el trabajo que se realizará, el valor monetario y el lugar del trabajo, si se conoce.

   Como parte del esfuerzo por facilitarle los datos adecuados para poder evaluar un contrato que se propone:

   a. Cuando se emitirá una Solicitud de Propuesta, la Universidad debe facilitarle una copia de la Solicitud de Propuesta (RFP por sus siglas en inglés) al momento de emitirla.

   b. Cuando no se emitirá una Solicitud de Propuesta (RFP), la Universidad debe facilitar la información pertinente no confidencial razonablemente disponible relacionado con el contrato con por lo menos (30) días calendarios de anticipación a la celebración, prolongación, o reanudación del contrato.

   c. Se le debe facilitar una copia de cada notificación exigida por esta sección a ambos la oficina local de AFSCME y al/a Director/a Ejecutivo/a de AFSCME 3299.

2. La Notificación debe indicar la estipulación de la Sección C de este Artículo en que la Universidad basa su justificación para su decisión sobre la subcontratación.

3. Luego de recibir la Notificación, AFSCME 3299 debe tener catorce (14) días calendario máximo a partir de la fecha de la Notificación para pedir una reunión para presentar alternativas para reducir o evitar la necesidad

de subcontratar al mismo tiempo que satisface las necesidades de la Universidad de ofrecer los servicios, o para presentar las alternativas por escrito.

4. La Universidad debe considerar las propuestas alternativas presentadas por AFSCME dentro del periodo de catorce (14) días calendario y aprobarlas cuando sea posible.

5. Si la Universidad ha cumplido con las Notificaciones estipuladas de la Sección 3 anterior y si AFSCME no solicita una reunión ni entrega una petición escrita como respuesta a la Notificación, de acuerdo a lo establecido en el número 3 anterior, ni presenta una queja conforme al Artículo 5.C, la Universidad puede seguir adelante con el contrato.

6. La Universidad realizará una reunión si AFSCME la solicita, y dará su respuesta a cualquier solicitud presentado por AFSCME por escrito dentro de los cuarenta y cinco (45) días posteriores a la fecha en que recibió la solicitud de AFSCME para las cuestiones indicadas en a Sección 3. La Universidad debe darles permiso a los empleados de AFSCME con goce de salario regular para asistir a la reunión en conformidad con el Artículo 15 – Relaciones entre la Unión y la Gerencia. En caso de que AFSCME no acepte la postura de la Universidad puede presentar una queja en conformidad con el Artículo 5.C. de acuerdo con la Sección H de abajo.

7. La Universidad al nivel del Sistema debe producir un informe anual de todos los contratos para servicios cubiertos, sin importar la cantidad o duración, y debe facilitarle el informe a AFSCME para el 15 de febrero de cada año a más tardar.

   a. El Informe debe incluir información acerca de cada contrato pertinente al cumplimiento con la Sección B.

   b. El Comité Conjunto de la Unión y la Gerencia (JLMC por sus siglas en inglés) por la Inclusión en la Fuerza Laboral debe acordar la información que se incluirá en el informe más allá de la información enumerada en la Sección D.1. arriba.

E. CONTRATACIÓN INTERNA

Para el 15 de febrero de 2020 a más tardar, la Universidad debe identificar los servicios cubiertos proporcionados de forma continua por 12 meses o más por medio de contratos de servicio y debe, hasta el grado posible, contratar directamente a los trabajadores para que el servicio sea realizado por empleados de la Universidad. Cuando la Universidad convierte a los Servicios Cubiertos en función interna, de acuerdo con la Regla 5402 de los Regentes, debe seguir el siguiente proceso:

1. La Universidad debe notificar a AFSCME 3299 por escrito, y la notificación debe incluir los servicios cubiertos, los lugares de trabajo, el número previsto de FTE de la unidad colectiva, los títulos, y la fecha de aplicación prevista.

2. Los trabajadores que trabajaron por el subcontratista realizando trabajo en un local de la Universidad por 1000 horas durante un periodo de doce (12) meses o el 35% del tiempo durante un periodo de treinta y seis (36) meses, recibirán oferta de contratación directa como empleado de carrera de la UC en el mismo lugar o en un lugar dentro de diez millas del campus/centro médico/laboratorio en donde trabajaba bajo el subcontratista.

3. La Universidad debe usar una versión simplificada de sus prácticas de contratación regulares para asegurar que no se impongan barreras contra el empleo en UC. Siempre que estos trabajadores reúnan estos requisitos, incluida la revisión de antecedentes realizada por UC, no debe haber ninguna otra base de impedimento contra la conversión en empleo directo por la UC. En caso de que un trabajador no reúna los requisitos para el puesto de trabajo inicial, puede ser considerado para otro puesto de trabajo en el mismo lugar.

4. Un trabajador que reúne los requisitos detallados en el párrafo dos de arriba debe recibir tres (3) meses de crédito hacía la satisfacción del periodo de prueba si es contratado para un puesto donde realiza las mismas tareas que hacía anteriormente como trabajador subcontratado. La Universidad solo puede prolongar el periodo de prueba de un empleado por acuerdo mutuo.

5. No se le acreditará ninguna parte de su tiempo trabajando con el subcontratista externo como servicio por la UC.

F. PROCESO DE CONVERSIÓN DE EMPLEO DE UC PARA PERSONAS CUALIFICADAS

1. La Universidad hará todo el esfuerzo posible por determinar los empleados que cumplan con los criterios como personas cualificadas. En cualquier momento, un empleado que piensa que ha reunido los requisitos como persona cualificada de acuerdo con la definición que aparece abajo, puede solicitar convertirse en empleado de la UC.

2. Cuando un trabajador que trabaja por un subcontratista externa realizando los mismos servicios en el mismo local de la UC trabaje 1000 horas en un periodo de doce (12) meses, o el 35% del tiempo durante un periodo de treinta y seis (36) meses, ese trabajador se considera una “persona cualificada” (QI por sus siglas en inglés) para convertirse en empleado de la UC.

3. La Persona Cualificada debe presentar una solicitud por escrito (Anexo J) a los contactos de Recursos Humanos que aparecen en el Anexo mencionado.

4. La Universidad debe ofrecerle a la Persona Cualificada un puesto de carrera en UC para el que la persona reúne los requisitos, aunque no sea el mismo cargo o en el mismo departamento en donde trabajaba anteriormente. El puesto de trabajo de carrera por la UC debe estar en el mismo lugar o dentro de diez (10) millas de ese lugar.

5. La UC no debe tardar más de ciento veinte (120) días después de recibir su solicitud en colocar a la Persona Cualificada en un puesto de trabajo de carrera de la UC.

6. La Universidad debe usar una versión simplificada de sus prácticas de contratación regulares para asegurar que no se impongan barreras contra el empleo en UC. Siempre que la Persona Cualificada reúna estos requisitos, incluida la revisión de antecedentes realizada por UC, no debe haber ninguna otra base de impedimento contra la conversión en empleo directo por la UC. En caso de que la Persona Cualificada no reúna los requisitos para el puesto de trabajo inicial, puede ser considerado para otro puesto de trabajo en el mismo lugar.

7. La Persona Cualificada que reúne los requisitos detallados en el párrafo dos de arriba debe recibir tres (3) meses de crédito hacía la satisfacción del periodo de prueba si es contratado para un puesto donde realiza las mismas tareas que hacía anteriormente como trabajador subcontratado. La Universidad solo puede prolongar el periodo de prueba de un empleado por acuerdo mutuo.

8. No se le acreditará ninguna parte de su tiempo trabajando con el subcontratista externo como servicio por la UC.

G. PROHIBICIÓN DE DESPLAZAMIENTO DE EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD

Los contratos para los Servicios Cubiertos no deben desplazar a los empleados de la Universidad. El "desplazamiento" se refiere al descenso, despido, o reducción involuntaria de horas debido a la celebración de un contrato para servicios.

H. ESTIPULACIONES DE APLICACIÓN ESPECIAL CON RESPECTO A LOS CONTRATOS DE SERVICIO INAPROPIADOS

1. Estas estipulaciones de aplicación especial son aplicables en el caso de una queja según el Artículo 5.C. presentada por AFSCME donde se alega que una solicitud de propuesta (RFP) o un contrato pendiente no cumple con las estipulaciones de la Sección C. anterior.

2. Dicha queja tipo Artículo 5. C. debe ser presentada directamente ante el Director Ejecutivo de Relaciones Laborales en la Oficina del Presidente para los 14 días a más tardar posteriores a la fecha en que AFSCME reciba la RFP o, en caso de que no presentar una RFP, posteriores a la fecha de la notificación sobre un contrato pendiente, o dentro de los 14 días calendario posteriores a la fecha de la reunión estipulada en la Sección D.6 anterior.

3. La Oficina del Presidente debe presentar una respuesta por escrito a la queja tipo Artículo 5.C. dentro de los diez (10) días calendario después de recibirla.

4. Si la Oficina del Presidente rechaza la queja tipo Artículo 5. C. y AFSCME desea presentar una apelación para arbitraje, debe presentar dicha apelación para arbitraje dentro de los diez (10) días calendario a más tardar posteriores a la fecha en que recibe la respuesta de la Universidad ante el Director Ejecutivo de Relaciones Laborales en la Oficina del Presidente.

5. El arbitraje en torno a una queja tipo Artículo 5.C. debe llevarse a cabo en base acelerada de acuerdo con las estipulaciones establecidas abajo.

6. Las partes aceptan elegir el árbitro de la lista mutuamente aceptada de cinco (5) árbitros que han indicado su voluntad de ver tales casos en base acelerado (cuando sea posible, dentro de treinta (30) días calendario posteriores a su elección).

7. El árbitro debe determinar si se ha cometido una infracción del Artículo 5. C.

a. Si el árbitro está de acuerdo con la determinación de la Universidad, el contrato de servicios existente debe seguir con vigencia, o si se presentará la queja tipo Artículo 5.C. antes de formar el contrato, la Universidad puede seguir adelante con el proceso de subcontratación.

b. Si el árbitro determina que el contrato es inapropiado, se debe cancelar el contrato. Si la queja se presentó antes de formar el contrato, la Universidad no debe seguir adelante con el proceso de subcontratación.

8. La decisión del árbitro no debe incluir ninguna concesión monetaria, ni honorarios.

9. La decisión del árbitro debe ser por escrito y la debe presentar simultáneamente a ambas partes dentro de treinta (30) días calendario posterior a la finalización de la audiencia. La decisión del árbitro debe ser final y vinculante sobre todas las partes.

ARTÍCULO 6
DESARROLLO

A. CONDICIONES GENERALES

1. Se les alienta a los empleados a buscar el desarrollo profesional y educación en relación con su carrera en la Universidad.

2. Los empleados deberán ser reembolsados por los gastos de los programas educativos requeridos y aprobados por la Universidad. El tiempo dedicado a los programas educativos se considerará tiempo de trabajo.

3. Los empleados que cursan estudios universitarios o seminarios son elegibles para reducción de las cuotas aplicables a los demás empleados en su centro médico/ campus. Los empleados que cursan estudios universitarios o seminarios no tendrán derecho a los servicios o instalaciones o centros de orientación, gimnasios, o los servicios de salud para estudiantes relacionados con dicha matrícula reducida.

4. Ninguna disposición de este Artículo impedirá a la Universidad otorgar oportunidades adicionales de desarrollo.

B. PERMISO DE TIEMPO LIBRE Y HORARIOS

1. Un empleado que ha cumplido su período de prueba, que desea participar en un programa de permiso para desarrollo profesional y estudios y que cumpla con los requisitos que se listan a continuación, deberá

solicitar la aprobación previa de conformidad con los procedimientos departamentales. Dichas solicitudes solo serán denegadas en base a consideraciones operativas.

2. Licencia de Estudios y Desarrollo Profesional:

   a. No se pueden acumular.

   b. Debe ser programada de acuerdo a las necesidades de personal, sin embargo, la Universidad hará los esfuerzos razonables para atender las peticiones.

   c. Cuando se utilice para Unidades de Educación Continua, debe ser utilizada para tomar cursos disponibles patrocinados por la UC.

   d. Debe ser documentado con prueba de participación.

3. Se proporcionarán a los empleados de tiempo completo por año de contrato, permiso de cuarenta (40) horas pagadas para desarrollo profesional y educativo relacionado con la carrera técnica del cuidado de paciente del empleado.

   a. Un año de contrato normalmente se define como 1 de octubre al 30 de septiembre. Si un año de contrato comienza después del 1 de octubre, se proporcionará un número proporcional de horas para el desarrollo profesional y educativo con base en la duración real del contrato.

   b. Además, la concesión anual de un empleado de carrera a tiempo parcial se realizará a prorrata en base a la tasa de su asignación de trabajo.

   c. Se deberá utilizar un máximo de ocho (8) horas de licencia pagada para los estudios en casa/ cursos por internet correspondientes. El tiempo usado bajo esta sección no será devengado o pagado como prima de horas extras.

   d. No obstante el párrafo 3 anterior, siempre que el empleado haya solicitado el uso del permiso para desarrollo por escrito de antemano, de acuerdo con la sección B.1 anterior, y un supervisor le haya denegado el permiso en dos ocasiones separados durante el año de acuerdo con la definición en la sección 3.a anterior, se le permitirá transferir veinte (20) horas de la licencia no usadas al siguiente año.

   e. Para transferir la licencia por desarrollo no usada de acuerdo con lo definido en la sección d anterior, el empleado debe presentar una solicitud con por lo menos noventa (90) días de anticipación al final del año de contrato.

   f. Un empleado no debe tener más de sesenta (60) horas de licencia por desarrollo en un año.

   g. Se deben entregar las solicitudes para transferir la licencia al siguiente año por escrito para los treinta (30) días posteriores al final del año de contrato (el 31 de octubre).

4. Los empleados que estén programados para tomar el examen que les otorgaría una certificación reconocida estatal y/o nacionalmente, y quienes soliciten tomarse libre el día del examen, de acuerdo con los procedimientos de calendario de la unidad, se les asignará licencia de desarrollo profesional y educativa para el día en el que se tomará el examen.

5. Un empleado asignado al turno de la noche y/o de la tarde, que está programado para un curso de educación continua o un examen de certificación, debe tener libre en el horario el turno de noche inmediatamente previo o posterior al examen del curso cuando:

   a. Se han cumplido las reglas de programación de horarios para la unidad; y

   b. El curso tiene ocho horas de duración programadas fuera del horario de trabajo programado, o

   c. El examen es realizado por una organización profesional reconocida a nivel estatal o nacional.

C. CAPACITACIÓN PARA EL USO DE EQUIPO

En caso de que la Universidad presente un nuevo equipo en cualquier centro médico/campus que afecte sustancialmente el trabajo realizado por un empleado de la unidad EX sujeto al presente Acuerdo, la Universidad deberá proporcionar una capacitación adecuada en los nuevos equipos y/o métodos de práctica. Esta formación no se deducirá del tiempo máximo anuales establecido en la Sección B.3. anterior.

D. INSCRIPCIÓN CON CUOTA REDUCIDA

1. Los empleados que no estén en período de prueba en puestos de carrera que sean residentes del Estado de California y que son admitidos a la Universidad tienen derecho a una reducción de dos tercios (2/3), tanto de la cuota de inscripción como de la cuota educativa de la Universidad por trimestre o semestre, para un máximo de nueve (9) unidades o tres (3) cursos de sesiones regulares de la Universidad, por trimestre (o seis (6) unidades o dos (2) cursos regulares de la Universidad de sesiones por semestre), el que sea mayor.

2. Un empleado registrado no será elegible para los servicios o instalaciones de centros de asesoramiento, gimnasios, o los servicios de salud del estudiante relacionados con dicha cuota de inscripción reducida de inscripción.

3. La elegibilidad para descuentos en los cursos y programas ofrecidos por otra Universidad de California, incluyendo cursos de Extensión Universitaria, es a discreción de la Universidad.

ARTÍCULO 7
DISCIPLINA Y DESPIDO

A. CONDICIONES GENERALES

1. La Universidad tendrá la autoridad para despedir o tomar otra acción disciplinaria en contra de un empleado de carrera que no se encuentre a prueba por una causa justa. A efectos de ilustración, pero no de limitación, son acciones que pueden ser tomadas por mala conducta o desempeño de manera insatisfactoria.

2. Aquel empleado de carrera que no se encuentre a prueba que alegue que dicha acción no se basa en una causa justificada puede apelar tal acción conforme a lo dispuesto en el Artículo 9 - Procedimiento de Quejas.

B. CLASES DE DISCIPLINA

La Universidad podrá castigar a un empleado con amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión sin goce de sueldo durante un máximo de cinco (5) días hábiles sin previo aviso, una suspensión sin goce de sueldo

más allá de los cinco (5) días hábiles debe ser con previo aviso, descenso de categoría disciplinaria o disminución de sueldo. Una reprimenda oral no está sujeta al Artículo 9 - Procedimiento de Quejas del presente Acuerdo.

C. LICENCIA POR INVESTIGACIÓN

La Universidad puede poner a un empleado en licencia por investigación sin previo aviso con el fin de revisar o investigar las denuncias de conducta que, a juicio de la Universidad, justificarían la liberación inmediata del empleado de todas las obligaciones laborales. Si al finalizar la investigación determina que no sea indicada la suspensión sin goce de sueldo ni despido, el empleado será remunerado por el tiempo de baja. Si se determina que sea indicada una suspensión sin pago o despido, hasta quince (15) días de trabajo del período de licencia de investigación pueden ser sin goce de sueldo, siempre que cumplan con las disposiciones de notificación y las disposiciones de respuesta de los empleados en las secciones D. y E.

D. NOTIFICACIÓN

1. Se deberá entregar al trabajador una notificación por escrito de su intención de suspenderlo por más de cinco (5) días hábiles, degradarlo o despedirlo, ya sea mediante la entrega de la notificación al empleado en persona o mediante la colocación de la notificación de intención en el correo de los Estados Unidos, con franqueo pagado de primera clase, en un sobre dirigido al empleado en la última dirección conocida de la casa del empleado. Será responsabilidad del empleado informar a la Universidad por escrito de cualquier cambio de dicha dirección. La notificación de intención deberá ir acompañada de Prueba de entrega (conforme a la sección N. del Artículo 9 - Procedimiento de Quejas), indicando la fecha en que se entregó la notificación de intención personalmente o por correo, lo que constituye la “fecha de emisión” de la notificación de intención.

2. La notificación de intención debe:

   a. informar al empleado sobre la acción disciplinaria que la Universidad se propone adoptar, la razón por la acción disciplinaria y la fecha efectiva de la acción disciplinaria;

   b. informar al empleado de que él o ella tiene el derecho a responder ya sea oralmente o por escrito, y que la respuesta debe ser recibida dentro de los diez (10) días calendario a partir de la fecha de la emisión de la notificación de intención de conformidad con la sección E. enseguida;

   c. incluir una copia del cargo y material sobre el que se basa el cargo. Se debe enviar una copia de la notificación a AFSCME.

E. RESPUESTA DEL EMPLEADO

El empleado tendrá derecho a responder, de forma verbal o por escrito, a la notificación de intención que se ha descrito anteriormente. Tal respuesta debe ser recibida dentro de los diez (10) días naturales desde la fecha de emisión de la notificación de intención de conformidad con las instrucciones impartidas por la Universidad en el aviso escrito de intención enviada al empleado. Después de la revisión de la respuesta oportuna del empleado, en su caso, la Universidad notificará al empleado sobre cualquier acción que tomará. Esta acción no puede incluir ninguna acción disciplinaria más severa que la descrita en la notificación de intención, sin embargo, la Universidad podrá reducir esa disciplina sin la emisión de un aviso de intención. Si el trabajador opta por responder verbalmente, el empleado puede solicitar y, si dicha solicitud se hace, tener presente un representante de la Unión.

ARTÍCULO 8
DURACIÓN DEL ACUERDO

A. Las condiciones del presente Acuerdo estarán en plena vigencia efectiva un minuto después de la medianoche del 7 de febrero de 2020, y terminarán a las 11:59 p.m. del 31 de julio de 2024 a menos que la Universidad y AFSCME acuerden mutuamente por escrito prolongar cualquiera o todas las condiciones de este Acuerdo.

B. NEGOCIACIONES DE SUCESORES PLENOS

1. En 2024, todas las condiciones de empleo incluidas en este Acuerdo estarán sujetos a reuniones para negociar, de acuerdo con las siguientes estipulaciones.

2. Los requisitos para que la Universidad y/o AFSCME lleven a cabo una negociación colectiva del Acuerdo son los siguientes:

   a. AFSCME deberá, a más tardar para el 1 de noviembre de 2023, presentarle a la Oficina del Presidente, Director de Relaciones Laborales su notificación por escrito de su intención de negociar el Acuerdo, de conformidad con la Sección A. anterior. AFSCME deberá incluir en dicha notificación por escrito las Propuestas de lenguaje de contrato para los Artículos sujetos a negociación.

   b. La Universidad, para a más tardar el 1 de diciembre de 2023 entregar al Director de la División de Educación Superior de AFSCME (Local 3299), la notificación de su intención de negociar el Acuerdo, de conformidad con la Sección A. anterior. La Universidad deberá incluir en dicha notificación por escrito las propuestas de lenguaje de contrato para los Artículos sujetos a negociación.

   c. El aviso oportuno como se indicó anteriormente impondrá el deber de participar en la reunión y confiere a los fines de la negociación de las enmiendas a los Artículos especificados. Estas negociaciones se iniciarán en o alrededor del 10 de enero de 2024 a menos que otra fecha sea mutuamente acordada por las partes.

C. Ninguna de las partes tiene la obligación de negociar sobre cualquier disposición de cualquier Artículo que no fuera oportunamente designado.

D. Durante el período de las negociaciones sobre los Artículos debidamente designados para la enmienda de las condiciones del Contrato, incluidos los Artículos ya designados para la modificación, deben continuar en pleno vigor y efecto. En caso de que ninguna de las partes dé aviso a tiempo según lo establecido en este Artículo, el presente Acuerdo permanecerá en vigor sobre una base anual. En caso de que el acuerdo siga de esta manera y ninguna de las partes desee negociar, las partes deberán dar aviso, incluyendo las propuestas por escrito, a más tardar para el 1 de noviembre y el 1 de diciembre del año correspondiente.

ARTÍCULO 9
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS

A. DEFINICIÓN Y CONDICIONES GENERALES

1. Una queja es una queja escrita presentada por un empleado, un grupo de empleados, o AFSCME que alega que la Universidad ha violado una estipulación específica del presente Acuerdo.

2. Sólo una (1) materia será cubierta en cualquier queja. A una queja deberá contener una declaración clara y concisa del agravio, indicando el tema en cuestión, las pretensiones y la fecha en que el incidente o infracción tuvo lugar, y la Sección o Secciones específicas del Acuerdo implicadas. La queja deberá ser presentada al oficial de quejas designado del campus/centro médico/Laboratorio en una forma aceptable para las partes. El formulario de queja deberá ser presentado al empleado por la Unión y el formulario debe ser firmado y fechado por el agraviado(s) y/o representante del agraviado.

3. Las quejas grupales se definen como, y se limitan a, aquellos agravios que cubran a más de un (1) empleado, y que implican circunstancias y hechos similares de la queja en cuestión. Las quejas que sean grupales deben ser designadas en el formulario de queja en el Paso 1, y todos los empleados cubiertos por la queja deben ser indicados en el formulario de queja.

4. Las presuntas violaciones de una disposición específica del presente Acuerdo podrán ser designadas como quejas por la Unión y se deben identificar como una queja de la Unión en el formulario de queja. Tales quejas de la Unión serán firmadas por el Director de la División de Educación Superior de AFSCME (Local 3299) o su designado/a y deberán contener toda la información que se especificó antes para cualquier otra queja.

5. Salvo que se disponga lo contrario en este Acuerdo, un empleado, un grupo de empleados, la Universidad, y AFSCME tendrán el derecho de utilizar el procedimiento de quejas. AFSCME tendrá el derecho de presentar quejas en nombre de un empleado, en nombre de un grupo de empleados o en nombre de sí mismo como una queja de la Unión. La Unión es responsable de informar a un empleado (incluyendo un empleado nombrado en una queja grupal) que está presentando una queja en nombre del empleado. En el caso de que el empleado desee retirarse de la queja, deberá notificar a la Universidad por escrito y al momento de recibir dicha solicitud por escrito, deberá ser retirado. La Universidad proporcionará oportunamente a AFSCME una copia de la solicitud por escrito del empleado a retirar. Las quejas pendientes de los agraviados que voluntariamente renuncian a la Universidad, a menos que se jubilen, serán inmediatamente retiradas y no se beneficiarán de cualquier acuerdo posterior o disposición de cualquier queja individual, sindical o grupal.

5. Ningún empleado deberá ser objeto de represalias por el uso o la participación en el procedimiento de quejas.

B. PRESENTACIÓN CORRECTA

1. Correo Postal de EE.UU. – la fecha de presentación de la queja será la fecha del sello postal del Servicio de Correo de EE.UU.

2. Entrega Personal – la fecha de presentación de la queja será la fecha en que la entrega personalmente.

3. Electrónica – la fecha de presentación de la que queja será la fecha de recepción indicada en el servidor de correo electrónico de la Universidad. Debe presentar el formulario de queja/apelación como archivo adjunto de formato PDF.

C. CONSOLIDACIÓN DE QUEJAS

Las quejas de dos (2) o más empleados, así como las quejas múltiples o relacionadas con el mismo empleado o que se refieren a los mismos hechos o problemas, o conductas, pueden ser consolidadas para efectos del Procedimiento de Queja por acuerdo mutuo de la Universidad y la Unión.

D. LÍMITES DE TIEMPO

1. Todas las quejas (individuales, grupales, Sindicales) deben ser presentadas sin demora, por escrito y de acuerdo con la Sección A.2 anterior, pero no más tarde de treinta (30) días naturales a partir de la fecha en que el agraviado o la Unión hayan tenido conocimiento de, o se hubieran dado cuenta de, con el ejercicio de diligencia razonable, la supuesta infracción al Acuerdo. Las quejas no presentadas en estos treinta (30) días naturales se considerarán fuera de tiempo y no elegibles para el procesamiento a través del Procedimiento de Quejas.

2. Las quejas no apeladas dentro de los límites de tiempo señalados en cualquier paso del procedimiento de queja se darán por resueltas en base a la última respuesta anterior de la Universidad. Las quejas no atendidas por la Universidad en los plazos designados de cualquier trámite del Procedimiento de Quejas pueden ser apeladas en la siguiente etapa del procedimiento de reclamo, mediante notificación por escrito de la apelación dentro de los quince (15)días naturales a partir del vencimiento del tiempo límite designado ante el oficial del campus responsable del siguiente paso del procedimiento de quejas. Las partes podrán acordar por escrito prorrogar los plazos en cualquier etapa del procedimiento de queja. La prórroga escrita deberá llevarse a cabo antes del vencimiento del plazo que se está renunciando. Los plazos que caen en un día que no sea día hábil del campus será automáticamente prorrogado al primer día hábil siguiente. Para respuestas y apelaciones de quejas, la fecha de emisión será la fecha de entrega en mano, o la fecha del matasellos del Servicio Postal de los EE. UU., si se envía por correo, siempre que la dirección utilizada sea la dirección no laboral en el formulario de queja. La fecha de entrega por mano será la fecha de la estampilla o acuse de recibo escrito a mano según lo indica el oficial de Relaciones Laborales. Para apelaciones enviadas por correo electrónico a la Oficina del Presidente, la "fecha de presentación" será la fecha de recepción indicada en el servidor de correo electrónico de la Universidad.

E. REVISIÓN Y RESOLUCIÓN INFORMAL

Antes de comenzar el procedimiento de queja formal, un empleado, o un grupo de empleados, con o sin su representante, pueden intentar primero resolver el presunto agravio informalmente. Cuando un empleado o el representante soliciten una reunión, se llevará a cabo una reunión de revisión informal con el supervisor inmediato dentro de los 15 días naturales posteriores a la solicitud. La resolución informal de quejas en el nivel más bajo posible es un objetivo compartido entre la Universidad y AFSCME. Los intentos informales por resolver la queja no deben resultar en la prolongación de los límites de tiempo, incluida la fecha límite inicial de 30 días.

F. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN

1. Un empleado o grupo de empleados tendrán derecho a ser representados en todos los pasos del Procedimiento de Queja por una (1) persona que el empleado o grupo de empleados elijan. El representante elegido puede ser el agraviado, un (1) miembro del grupo en una queja grupal, un representante de la Unión, o cualquier otra persona que el agraviado haya elegido. En cualquier caso, la representación debe ser proporcionada por una (1) sola persona. Sin embargo, un empleado de la Universidad que ha sido designado como gerencial, de supervisión o de confianza por la Universidad no puede representar a un empleado o grupo de empleados en cualquier etapa del procedimiento de queja o en cualquier actividad o función prevista en el procedimiento de queja. Siempre y cuando no interfiera con las necesidades operativas, y con la aprobación previa de su supervisor, un (1) representante adicional de la Unión podrá asistir a dichas reuniones de queja sobre el tiempo libre no pagado. En caso de que asista un empleado como representante adicional a una reunión de queja, se entiende expresamente que habrá solamente un vocero de la Unión.

2. Un empleado o grupo de empleados puede elegir un representante que no sea un representante de AFSCME a efectos de representación para la queja y ajuste. En el caso de que la Universidad esté

involucrada en el ajuste/resolución de una queja de un empleado o grupo de empleados que se representan a sí mismos o tienen un representante que no sea un representante de AFSCME:

a. La Universidad proporcionará a AFSCME una copia de la queja y la resolución propuesta indicando que el empleado o empleados han elegido un representante distinto a AFSCME. Un Acuse de Recibo deberá acompañar dicha notificación.

b. AFSCME tendrá diez (10) días naturales a partir de la fecha de emisión de la copia de esa notificación para formular observaciones por escrito sobre la resolución propuesta.

c. La Universidad no debe aplicar la resolución propuesta a la queja hasta la recepción y revisión oportuna de las observaciones escritas por AFSCME, si las hubiera.

d. El ajuste/resolución de las quejas presentadas sin la representación de AFSCME deberá ser coherente con los términos de este Acuerdo.

G. PERMISO DE TIEMPO LIBRE Y ESTADO DE PAGO PARA AGRAVIADOS, REPRESENTANTES QUE SON EMPLEADOS Y TESTIGOS

2. **Reuniones convocadas por la Universidad**

a. Si la Universidad convoca una reunión entre las partes de una queja a los efectos de resolver la queja y/o completar los pasos del procedimiento de queja, el agraviado(s), los testigo(s), si los hay, y el representante de los empleados designado por AFSCME con derecho de asistir a dicha reunión en virtud del presente y del Artículo 1 - Acceso y Derechos de la Unión §B deberán estar sin pérdida de pago regular durante la reunión, siempre que:

1) Esta reunión se produzca durante las horas regulares de trabajo del agraviado(s), el representante designado de AFSCME de los empleados, o los testigo(s),

2) La solicitud se haga por adelantado y se reciba la aprobación del supervisor del agraviado(s), el testigo(s) y/o el representante designado por AFSCME para el empleado. La aprobación para asistir se hará en base a las operaciones y necesidades y no se denegará injustificadamente.

3) El agraviado o su representante podrá solicitar la disponibilidad de los testigos empleados de la unidad colectiva para las reuniones de quejas convocadas por la Universidad. La disponibilidad de los testigos empleados de la unidad colectiva será determinada por su supervisor(es) inmediato(s) en base a las necesidades operativas, y esa demanda no se le puede negar injustificadamente. Los testigos no deberán perder su pago regular pago por el tiempo dedicado a las reuniones del campus/centro médico/Laboratorio como testigo y tiempo de viaje razonable por el testigo para dirigirse a su campus/centro médico/Laboratorio respectivo. En los casos en que el testimonio del testigo sea valioso y relevante para el caso de un agraviado, no se le debe denegar el permiso con goce de salario injustificadamente. Los agraviados y AFSCME acuerdan que se hará todo el esfuerzo posible por convocar testigos que se refieren únicamente a la materia y evitar la presentación de testigos repetitivos y que la ausencia de alguno o todos los testigos no resulte en la necesidad de posponer la reunión.

b. La Universidad no se hace responsable de ningún gasto de viaje o alojamiento o cualquier otro gasto incurrido por los representantes, agraviados, o testigos de la unión.

c. El tiempo de permiso con goce de salario para los trabajadores representantes designados por AFSCME para fines que no sean las reuniones convocadas por la Universidad se proporcionará de acuerdo con el Artículo 1 – Acceso.

3. **Tiempo de Permiso Pagado**

a. El uso total acumulado de tiempo de permiso pagado para el representante de los trabajadores designado por AFSCME se limitará a 10 horas en cualquier mes. Las reuniones convocadas por la Universidad de conformidad con el Artículo 10 - Procedimiento de Quejas, no se deducirán de este bloque de tiempo.

b. El uso del máximo de 10 horas será para actividades relacionadas con la queja, como:

1) La presentación en mano inicial de una queja y la recuperación de documentos de la Universidad previstos en virtud de una solicitud por escrito para obtener información relacionada con una queja;

2) Reuniones uno a uno con un agraviado sobre una queja presentada, o una supuesta violación de este Acuerdo, que está en paso de revisión informal del Artículo 9 - Procedimiento de Quejas;

3) Las reuniones con el representante de la Universidad a quien se le presentan quejas por escrito o a quien se le presentan/firman documentos relativos a las quejas, o con quien se logran acuerdos sobre los tiempos límites;

4) Las reuniones de revisión informal celebradas de conformidad con la Sección D. del Artículo 9 - Procedimiento de Quejas.

c. Se presentará una solicitud para tiempo de permiso al supervisor del representante de AFSCME designado antes de la actividad. Dicha autorización se concederá únicamente en función de las necesidades operativas y no será denegada irrazonablemente.

d. A su criterio, la Universidad podrá autorizar el uso del tiempo libre por más de 10 horas en un mes por cada departamento. El ejercicio de esta facultad discrecional y/o la aplicación por parte de la Universidad del máximo de 10 horas en ningún caso deberá establecer un precedente para el representante de los trabajadores designado de AFSCME o el departamento afectado; y la asignación de más de 10 horas en un mes por un empleado representante designado de AFSCME no debe tener ningún efecto o influencia en la capacidad de la Universidad para hacer cumplir el máximo de 10 horas en cualquier otro empleado designado como representante por AFSCME.

e. Si hubiera un posible abuso de estas disposiciones sobre el tiempo de permiso, la Universidad se lo comunicará a AFSCME, y las partes tratarán de resolver el asunto. Si el asunto continúa, la Universidad podrá tomar medidas correctivas cuando sea necesario.

H. EXCLUSIÓN DE EMPLEADOS QUE NO SON DE CARRERA Y EMPLEADOS A PRUEBA

1. La retención o baja de los empleados que no son de carrera y empleados en período de prueba no estarán sujetos al Artículo 9 - Procedimiento de Quejas o el Artículo 3 - Procedimiento de Arbitraje del presente

Acuerdo, salvo lo dispuesto en el Artículo 30 – Puestos/Asignaciones, §B. 2., §B.6.a.1) y 2), §B.6.b., y §D.8. La retención o baja de empleados que no son de carrera y empleados en período de prueba queda a criterio exclusivo de la Universidad.

2. Cuando una acción se tome por la Universidad con respecto a un empleado limitado que efectivamente resulta en el despido del empleado limitado durante el término de su asignación limitada y hay circunstancias únicas o inusuales, el funcionario del campus designado, a solicitud expresa del Director de la División de Educación Superior de AFSCME (Local 3299), discutirá las medidas adoptadas. Las partes entienden que sus solicitudes de discusión se producirán de forma muy limitada y no se pueden hacer con respecto a las acciones que incluyen pero no se limitan a los derivados de la caducidad de una asignación, programas o fondos de subvención, o la decisión de no continuar, recontratar o prolongar el empleo de un trabajador ocasional. Asimismo, las partes entienden que la oportunidad para tal discusión en circunstancias muy limitadas, de ninguna manera le confiere a un empleado limitado cualquier propiedad o derecho de proceso y de ninguna manera obliga o compromete a un funcionario designado del campus a cualquier curso de acción específico o procedimiento.

I. PASOS DE QUEJA

1. Paso 1

a. Dentro de los plazos indicados en otra parte de este Artículo, el empleado o su representante, en su caso, presentará una queja por escrito en el formulario aprobado al oficial designado del campus para quejas. Los plazos en relación con la respuesta de la Universidad a la queja en el Paso 1 del Procedimiento de Quejas se inicia a partir de la fecha del Paso 1 en que el oficial de quejas recibe la queja. El oficial de la Universidad de Paso 1 deberá acusar de recibida la queja por escrito. Cuando un formulario de queja es entregada personalmente, el reconocimiento puede ser, a petición de la Unión, en forma de estampado de la fecha del formulario, firmarlo, hacer una copia y darle la copia al agraviado o representante del agraviado. Cualquier queja que no se reciba dentro de los plazos establecidos por el presente Artículo o que no cumpla con los procedimientos y requisitos de este Artículo se considerará renunciada y retirada por el empleado y/o la Unión.

b. El supervisor inmediato revisará la queja y, a discreción del supervisor, se reunirá con el agraviado y/o el representante del agraviado, en su caso, para discutir la queja. Dentro de los quince días naturales (15) después de haber recibido la queja, una respuesta por escrito será entregada al empleado y al representante del empleado. Si la respuesta escrita de la Universidad no se emite dentro de estos límites de tiempo o si la queja no se resuelve en el Paso 1 del Procedimiento de quejas, se puede presentar una apelación de acuerdo con el Paso 2. Los plazos para la apelación de una respuesta escrita de la UC, o la ausencia de una respuesta por escrito, se establecieron en §C. anterior.

c. La resolución de la queja en el Paso 1, aunque final, no generará precedente.

d. Como se establece en la Sección I a continuación, las partes podrán acordar por escrito renunciar el Paso 1 y pasar directamente al Paso 2.

2. Paso 2

Si la queja no se resuelve satisfactoriamente en el Paso 1, el empleado o la Unión pueden proceder al Paso 2 mediante la presentación de una apelación de la siguiente manera:

a. El empleado o representante del empleado deberá presentar el formulario de queja completo que

contiene la base de la apelación por escrito al oficial del campus designado. El funcionario del campus al que las apelaciones del Paso 2 deben ser presentadas deberá ser una persona designada por el Rector del campus.

b. El funcionario designado del campus debe recibir la apelación por escrito dentro de los quince días naturales (15) desde la fecha en que se dio o tocaba presentar la respuesta por escrito al Paso 1.

c. Dentro de los quince (15) días calendario posteriores a la recepción de la apelación del Paso 2, el funcionario designado del campus programará y organizará una reunión con el empleado y el representante del empleado, en su caso, para tratar de resolver la queja. Durante esta reunión del Paso 2, ambas partes deberán discutir la información y declaraciones relacionadas con la queja.

d. Dentro de los quince días naturales (15) después de las reuniones del Paso 2, el funcionario del campus designado emitirá una decisión por escrito que indique la respuesta de la Universidad a la queja. Una copia de la decisión será facilitada al agraviado y su representante, si lo hubiere, y se adjuntará el Acuse de Recibo a la decisión escrita. Para quejas descritas en la sección H.2.f., a continuación, también se facilitará una copia de la decisión al Director de la División de Educación Superior de AFSCME (Local 3299). Los plazos para la apelación de una respuesta escrita de la UC, o la falta de una respuesta por escrito, se establecen en § C. anterior.

e. Si así lo solicita el agraviado, un representante personal de la Unión (no empleado de la Universidad) puede participar con fin de la representación en las reuniones del Paso 2.

f. Si una queja que alegue que el despido no fue por una causa justificada (incluso cuando se combine con otras denuncias), o que alegue una violación del Artículo 8 solamente, no se resuelve satisfactoriamente en las reuniones del Paso 2, AFSCME podrá acudir directamente al arbitraje, de conformidad con el Artículo 3 - Procedimiento de Arbitraje. Si la decisión del Paso 2 de la Universidad no está bien apelada a arbitraje conforme a lo dispuesto en el Artículo 3 - Procedimiento de Arbitraje, la queja se considerará resuelta sobre la base de la decisión del Paso 2 y no será elegible para la apelación. Sólo AFSCME tendrá el derecho de presentar una queja para arbitraje.

3. **Paso 3**

a. Todas las quejas que no correspondan a las descritas en H.2.f. anterior que no se resuelvan satisfactoriamente en el Paso 2 pueden ser apeladas al Paso 3 por AFSCME o el empleado. Para considerar una queja en el Paso 3, el Director de la División de Educación Superior de AFSCME (Local 3299) o su representante designado le debe entregar al Director de Relaciones Laborales de la Universidad notificación por escrito de la apelación con la respuesta del Paso 2 de la Universidad, junto con Acuse de Recibo (conforme a la Sección N. del presente Artículo). Dicha notificación debe ser recibida por el Director de Relaciones Laborales de la Universidad dentro de quince días naturales (15) desde la fecha en que se entregó o tocaba entregar la respuesta al Paso 2. Tal notificación deberá identificar el agravio que se apela y estar firmada y fechada por el Director de la División de Educación Superior de AFSCME (Local 3299) o su designado/a. Dicha notificación debe ser recibida por el Director de Relaciones Laborales de la Universidad en el plazo de quince (15) días naturales desde la fecha en que se entregó o venció la respuesta al Paso 2. Dicha notificación deberá identificar el agravio que se apela y estar firmada y fechada por el Director Ejecutivo de la División de Educación Superior de AFSCME (Local 3299) o su designado/a.

b. Un empleado o grupo de empleados que utilizan un representante que no sea de AFSCME de conformidad con las Secciones E.1. y E.2., de este Artículo, podrán presentar apelación contra la respuesta de la Universidad del Paso 2 ante el Director Ejecutivo de Relaciones Laborales de la Universidad. Dicha apelación deberá ser entregada, con Acuse de Recibo (de conformidad con la Sección O. de este Artículo) y recibida por el Director Ejecutivo de Relaciones Laborales dentro de los quince días naturales (15) posteriores a la fecha en que se entregó la respuesta del Paso 2 o en que tocaba entregar la respuesta. Dicha apelación deberá hacerse por escrito, identificar el agravio que se apela y debe estar firmada y fechada por el empleado(s) y su representante.

c. El objeto de la queja como se indica en el Paso 2 constituirá el objeto único y completo de la apelación en el Paso 3.

d. La respuesta escrita de la Universidad a una apelación de queja en el Paso 3 será emitida por el Director de Relaciones Laborales de la Universidad o su designado/a dentro de los treinta (30) días naturales posteriores a la recepción de la apelación del Paso 3. Se adjuntará el Acuse de Recibo a la decisión escrita. La respuesta por escrito será entregada al representante designado del empleado y también se facilitará una copia al Director de la División de Educación Superior de AFSCME (Local 3299). Los plazos para la apelación de una respuesta escrita de la UC, o la falta de una respuesta por escrito son detallados en § C. anterior.

e. El Director de Relaciones Laborales de la Universidad o su designado/a tendrá la facultad de resolver las quejas apeladas en el Paso 3. En el caso de una queja formal con representación de AFSCME, el Director de la División de Educación Superior de AFSCME (Local 3299) o su designado/a tendrá la facultad de cancelar o retirar la queja o presentar una apelación de la queja para arbitraje.

f. La resolución de una queja tramitada más allá del Paso 2 del procedimiento de quejas deberá ser firmada por el Director de Relaciones Laborales de la Universidad y el Director de la División de Educación Superior de AFSCME (Local 3299) o su designado(s).

g. Si la decisión del Paso 3 de la Universidad no es apelada para arbitraje conforme a lo dispuesto en el Artículo 3 - Procedimiento de Arbitraje, la queja se considerará resuelta en base a la decisión del Paso 3 y no será elegible para más apelación. De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 3 - Procedimiento de Arbitraje, sólo AFSCME tendrá el derecho de presentar una queja para arbitraje.

J. MEDIACIÓN

Las partes se comprometen a participar en la mediación con el fin de transigir o llegar a un acuerdo, o resolver una queja. Las quejas pueden ser objeto de mediación en conformidad con lo siguiente:

1. La parte que solicita la mediación deberá solicitar la mediación al presentar la apelación por escrito en el Paso 3, pero previo al arbitraje.

2. Las quejas no procederán a la mediación, excepto por el acuerdo mutuo de ambas partes.

3. La queja se mantendrá suspendida, se respetarán todas los plazos de tiempo hasta la conclusión del proceso de mediación. Al menos catorce (14) días calendario antes de la conclusión de la suspensión de la queja, la Unión o la Oficina del Presidente de la Oficina de Relaciones Laborales deberá proporcionarle a la otra parte una notificación escrita.

4. Todos los gastos de arbitraje correrán a cargo de ambas partes por igual, siempre que de acuerdo con el Artículo 9.F.1 anterior, el testigo(s), querellante(s), si lo hubiere, y el representante designado de AFSCME con derecho a asistir a cualquier reunión en virtud del presente Artículo y en el Artículo 1 estén en tiempo de permiso con goce de salario regular durante la mediación.

5. Las recomendaciones de un mediador, si las hay, deberán tener carácter consultivo y no serán vinculantes sobre las partes. Ninguna de las partes intentará introducir como evidencia en una audiencia de arbitraje posterior ninguna recomendación del mediador.

K. PROLONGACIÓN DE LÍMITES DE TIEMPO

Cada uno de los pasos en el procedimiento de quejas, así como de los plazos establecidos en cada etapa del procedimiento de queja, pueden ser renunciados por acuerdo mutuo de las partes. Dicha renuncia deberá ser por escrito y debe ser firmada por los representantes de las respectivas partes que son responsables del Procedimiento de Quejas al paso siguiente del paso al que se renunciará. Las partes en cualquier etapa del procedimiento de quejas podrán, previo acuerdo por escrito, remitir la queja a un paso previo para su resolución.

L. OFERTAS DE ACUERDO

Las ofertas de acuerdo realizadas en cualquiera de las fases de este procedimiento, incluida la resolución informal, no se deben de presentar como prueba en los pasos posteriores, y no deben sentar precedente.

M. RETROACTIVIDAD

La resolución de una queja pueden ser o no retroactiva según exijan los valores líquidos del caso en particular. Si se determina que el acuerdo se aplicará retroactivamente, salvo la corrección de errores matemáticos, de cálculo, de registro o de contabilidad relacionadas con el pago de los sueldos, la duración máxima de la retroactividad permitida no deberá comenzar en una fecha anterior a treinta (30) días calendario antes de la iniciación de la queja por escrito en el Paso 1. Para las quejas que implican la corrección de un error en el pago de los sueldos o de la corrección de los cálculos matemáticos, registros o errores contables relacionados con el pago de los sueldos (por ejemplo licencia por vacaciones, días festivos, horas extras, licencia militar o diferencial por turno, si las hay) no debe ser retroactivo a una fecha anterior a los dos años anteriores a la iniciación de la queja por escrito en el Paso 1 del Procedimiento de Quejas.

N. PROCEDIMIENTO EXCLUSIVO

El procedimiento de quejas establecido en el presente Artículo será exclusivo y suplanta a cualquier otro procedimiento de queja para el ajuste de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del presente Acuerdo. A menos que se indique de lo contrario en este Acuerdo, cualquier procedimiento de quejas previo u otro procedimiento en la existencia o adoptado por la Universidad no se aplicará a los empleados cubiertos por este Acuerdo por ningún motivo.

O. ACUSE DE RECIBO

Dondequiera que se requiere Acuse de Recibo en el presente Acuerdo, se debe realizar por los siguientes medios únicamente:

1. Cuando la entrega es por correo de los EE.UU., la persona que envía deberá completar y firmar el formulario prescrito y correcto de Acuse de Recibo indicando que han depositado personalmente o presentado al Servicio Postal de los EE.UU. el documento que se envía por correo**;**

2. Cuando la entrega es a través de una presentación personal de un documento(s), el acuse de recibo se lleva a cabo y es registrado por:

   a. la persona que presenta el documento(s) completa y firma el formulario de Acuse de Recibo prescrito y correcto indicando que ha entregado el documento(s) en manos del destinatario;

   b. la persona que entrega el documento(s) y la persona que acepta la entrega del documento(s) reconocen mutuamente la entrega/recibo al firmar y fechar el documento(s) y una copia del documento(s) y cada uno de ellos se queda con una copia del documento firmado y fechado(s)**;**

3. Por correo electrónico a AppealAGrievance@ucop.edu.

   a. Las comunicaciones por correo electrónico deben incluir archivos PDF de todos los documentos, información y firmas necesarias para estar en conformidad con las estipulaciones del procedimiento de quejas de este Acuerdo.

   b. La "fecha de presentación" para Apelaciones del Paso 3 enviadas por correo electrónico será la fecha de recepción en el servidor de la Universidad, siempre que la apelación se reciba durante el horario laboral. Si se recibe una apelación del Paso 3 fuera de las horas normales de trabajo, el primer día hábil siguiente, se considerará la fecha de presentación de la Apelación del Paso 3.

   c. La Universidad debe reconocer las Apelación de la Unión del Paso 3 mediante una respuesta automática de correo electrónico generada por computadora.

P. EXPEDIENTE DE QUEJA

Los documentos relacionados con la tramitación de la queja de un empleado, como el formulario de quejas, apelaciones/respuestas de los pasos y documentos de acuerdos, se mantendrán en un expediente independiente del expediente de personal del empleado. No es la intención de esta sección excluir del expediente personal del empleado los documentos finales de la acción disciplinaria, incluidas aquellas que se deriven de un acuerdo. La Universidad mantendrá los expedientes de queja confidenciales en la medida requerida por la ley aplicable y no dará a conocer su contenido a no ser que sean solicitados para un propósito comercial legítimo de la Universidad o la obligación de divulgarlos debido a un reglamento o ley pertinente.

ARTÍCULO 10
SALUD Y SEGURIDAD

A. CONDICIONES GENERALES

1. La Universidad debe hacer esfuerzos razonables por proveer y mantener en condiciones de funcionamiento seguro el lugar de trabajo y el equipo necesario para llevar a cabo las funciones asignadas. La Universidad debe manejar sus operaciones de conformidad con las reglas y los procedimientos de salud y seguridad y establecidos para el campus/centro médico/Laboratorio.

2. En el primer mes de empleo en un trabajo, los empleados que trabajan con materiales peligrosos o en un entorno peligroso, como los empleados que trabajan con animales con enfermedades contagiosas y/o en los laboratorios que utilizan productos químicos peligrosos, recibirán información y capacitación relacionada con los protocolos de salud y seguridad de su departamento, una explicación de los derechos a la salud y la seguridad y las responsabilidades de ambos, el empleador y el empleado, las instrucciones relativas sobre peligros específicos conocidos del trabajo del empleado, así como los procedimientos

a disposición de los empleados para reducir o informar de cualquier trabajo peligroso o condiciones insalubres. Cuando las tareas asignadas incluyen un riesgo inminente para la vida y la salud, según lo determinado por un profesionista de la salud y seguridad de la Universidad responsable de la evaluación de riesgo inminente para la vida y la salud, la Universidad proporcionará capacitación e información al trabajador antes de que el empleado entre en tales funciones.

3. Debe haber un Comité Conjunto Unión/Administración de Seguridad en cada campus. En estas reuniones se pueden plantear inquietudes específicas o generales sobre la salud y la seguridad en el campus/hospital/Laboratorio. El Comité se reunirá dos veces al año. El objetivo del comité será promover un entorno seguro y limpio, desarrollar y recomendar en conjunto programas y capacitación de seguridad, y monitorear los costos asociados con lesiones en el trabajo. La Universidad hará un esfuerzo de buena fe para llevar a cabo los programas de capacitación recomendados. El proceso para estas reuniones será el siguiente:

   a. La Unión y la Universidad deben solicitar una reunión y las dos partes deben acordar una fecha para la reunión.

   b. La parte que propone la reunión debe presentar el orden del día por escrito en el que figuran los temas de salud y seguridad que desea discutir. Dicho orden del día debe ser presentado al representante designado del campus con por lo menos diez (10) días hábiles de anticipación a la fecha de la reunión propuesta.

   c. En caso de que la otra parte tenga sus propios temas para el orden del día relacionados con la salud y la seguridad, debe presentar su programa a la otra parte con por lo menos diez (10) días hábiles de anticipación a la reunión programada.

   d. En caso de que ninguna de las partes presente un programa de reunión para los diez (10) días hábiles antes de la reunión, no se llevará a cabo la reunión.

   e. El comité de salud y seguridad del personal debe consistir en no más de cuatro (4) representantes de la Unión y cuatro (4) representantes de la administración. Pueden asistir personas adicionales por acuerdo escrito de las partes. La Unión debe presentar una solicitud por escrito para el tiempo de permiso del empleado con por lo menos siete (7) días hábiles de anticipación a la reunión programada. Estos empleados se contabilizarán como representantes de la unión, y el tiempo de permiso se concederá a menos que las necesidades operacionales determinen lo contrario. El permiso para asistir a estas reuniones no será irrazonablemente denegado. La unión puede solicitar la información pertinente y necesaria tan pronto como sea posible antes de la fecha de la reunión propuesta. La Universidad proporcionará la información pertinente y necesaria sobre cuestiones de salud y seguridad con por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación a la reunión, siempre que la información solicitada pueda ser razonablemente recopilada a tiempo para presentarla dentro de los dos días hábiles antes de la reunión. Si la información no puede ser proporcionada para las 48 horas antes de la reunión, la Universidad notificará a la unión tan pronto como sea posible. La fecha de la reunión podrá aplazarse por un período razonable. La Unión se compromete a no hacer solicitudes de información excesivamente onerosas.

B. ASIGNACIÓN

1. Las tareas anormalmente peligrosas se definen como aquellas tareas que tienen peligros o riesgos que son objetivamente identificables como que constituyen un claro e inminente peligro de muerte, y/o peligros o riesgos sustancialmente mayores que lo peligros o riesgos inherentes al ámbito habitual de un trabajo dado y para el cual el empleado no está capacitado y equipado.

2. No se le debe asignar una tarea anormalmente peligrosa o riesgosa a un empleado en el lugar de trabajo del empleado.

3. En caso de que un empleado piense que se le ha asignado una tarea anormalmente peligrosa o riesgosa, o para la que necesitaría capacitación o equipo adicional, el empleado debe informar a su supervisor sobre la parte de la tarea que le parece anormalmente peligrosa o riesgosa. Después de informarle, el empleado puede comunicarse con el Departamento de Salud y Seguridad Ambiental. En ese caso, un miembro del personal del Departamento de Salud y Seguridad Ambiental (EH&S) responderá a la comunicación del empleado tan pronto como sea practicable.

4. Un empleado que le ha informado a su supervisor sobre una tarea anormalmente peligrosa o riesgosa tiene derecho de negarse a realizar las tareas que a su creer son peligrosas o riesgosas mientras la Universidad investigue o resuelve su inquietud.

5. Solamente EH&S puede determinar si una tarea asignada es anormalmente peligrosa o riesgosa.

C. INFORMACIÓN Y PRUEBAS

1. La Universidad, al contraer la compra de cualquier producto químico o sustancia que contenga materiales peligrosos, obtendrá la hoja de datos de seguridad (MSDS) del fabricante, a menos que una versión más reciente de la MSDS ya esté disponible y a la mano. Esta información se pondrá a disposición del comité de salud y seguridad, y previa solicitud, se entregará a los empleados. Estas hojas relativas a los productos químicos y sustancias utilizadas en el área de trabajo de un empleado, se pondrán a disposición del empleado o AFSCME bajo solicitud. Dicha información la mantendrá la Universidad, en el lugar de trabajo.

2. En cumplimiento con las leyes estatales y federales, la Universidad facilitará al empleado afectado(s) acceso a los datos relativos a los productos químicos tóxicos, la seguridad sísmica y los informes de asbesto. Estos datos deberán estar disponibles con facilidad y ser proporcionados a la comisión de salud y seguridad y/o el empleado dentro de un tiempo razonable después de la solicitud.

3. En caso de un brote sospechado de enfermedad contagiosa y cuando la Universidad requiera exámenes para dicha enfermedad contagiosa por parte de los pacientes y/o empleados, la Universidad ofrecerá estas pruebas para los empleados de la unidad colectiva dentro de las áreas de trabajo afectadas sin costo para los empleados.

D. DISPUTAS

1. Sólo las disputas relativas a la asignación de las tareas anormalmente riesgosas o peligrosas están sujetas al Artículo 3 - Procedimiento de Arbitraje, de este Acuerdo.

2. Un árbitro no tiene la autoridad de suplantar al profesional de Salud y Seguridad Ambiental (EH&S) con su propio juicio con respecto a la determinación de una tarea o asignación como riesgosa o peligrosa.

3. Si, como consecuencia de una queja o decisión arbitral, o como resultado de un acuerdo entre la Universidad y AFSCME, se determina que se hizo una asignación anormalmente peligrosa, la Universidad deberá intentar corregir tal situación dentro de un plazo razonable y utilizar los fondos que pueden estar específicamente presupuestados para estos esfuerzos particulares con cualquiera de los dos controles, administrativos o de ingeniería. Si como consecuencia de la presentación de una queja en

relación con el suministro de información y formación previa a la asunción de funciones que incluyen un riesgo inminente a la vida y la salud, la Universidad y AFSCME están de acuerdo en cuanto a la falta de información y formación, la Universidad deberá intentar corregir tal situación en un plazo razonable y utilizar los fondos que pueden estar específicamente presupuestados para estos esfuerzos particulares.

E. CUMPLIMIENTO

La Universidad y AFSCME reconocen que la capacidad de la Universidad de cumplir con las disposiciones de este Artículo está sujeta a la disponibilidad de fondos específicamente presupuestados para estos esfuerzos particulares que pueden ser necesarios para que la Universidad pueda cumplir sus obligaciones en virtud de este Artículo o en virtud de llegar a un acuerdo, o de una concesión dictada en el procesamiento de una queja relacionada con las disposiciones del presente Acuerdo y Artículo. La Universidad y AFSCME acuerdan que la disponibilidad de tales fondos específicamente presupuestados y disponibles será una contingencia de la que depende el cumplimiento de la universidad con una compensación, concesión, o orden de ejecución relacionada con una queja relacionada con este Artículo.

F. ROPA DE PROTECCIÓN

1. Disposiciones Generales

Cuando la Universidad requiera que se use ropa de trabajo protectora y equipo de seguridad, la Universidad los proporcionará.

La ropa de trabajo protectora es ropa que se usa además de o en lugar de la ropa regular para proteger la ropa del empleado de los daños o ensuciado anormal o para mantener un ambiente sanitario e incluye, pero no se limita a las batas de laboratorio, abrigos de taller, delantales, batas, y batas quirúrgicas. El equipo de seguridad protege al empleado e incluye, pero no se limita a las cubiertas de la cabeza, guantes, gafas, lentes de seguridad con receta, tapones para los oídos, y zapatos de seguridad.

A petición del empleado, la Universidad deberá revisar la necesidad de proporcionar equipo de seguridad adicional. Si la Universidad lo considera necesario y apropiado, se proporcionará el equipo de seguridad adicional para el empleado de acuerdo con las disposiciones de la presente sección.

2. Reemplazo

La ropa de trabajo protectora y equipo de seguridad, excepto gafas de seguridad con receta y zapatos de seguridad a su tamaño, que fueron entregados a un empleado por la Universidad para su uso en el trabajo, se devolverá al finalizar la tarea.

Los Artículos proporcionados por la Universidad que sean extraviados o dañados debido a la negligencia de los empleados serán reemplazados a cuenta del empleado. Los Artículos proporcionados por la Universidad que se dañen o se gasten en el ejercicio de sus funciones serán reparados o reemplazados por la Universidad. Un empleado que debe usar gafas de seguridad con receta pagará por los exámenes de la vista. La Universidad proporcionará los lentes de seguridad y las monturas seleccionadas por la Universidad.

3. Zapatos

En aquellos lugares de trabajo donde la Universidad no permite que los empleados usen o lleven a casa los zapatos que él/ella usa en el lugar de trabajo, la universidad, cuando los zapatos se desgastan, abastecerá a los empleados con los zapatos de repuesto o rembolsará al empleado por el costo razonable

de reponer sus zapatos de trabajo. Tanto la determinación de cuando los zapatos estén desgastados, y la decisión de otorgar zapatos de repuesto o rembolsar al empleado por costos razonables del repuesto de zapatos desgastados, son a la discreción absoluta y no reclamable y no arbitrable de la Universidad.

ARTÍCULO 11
DÍAS FERIADOS

A. DÍAS FERIADOS DE LA UNIVERSIDAD

La Universidad observa los siguientes días como festivos administrativos:

1. Día de Año Nuevo
2. Tercer lunes de enero (día festivo de Martin Luther King, Jr.)
3. Tercer lunes de febrero (o un equivalente anunciado)
4. Último lunes de mayo
5. Cuatro de Julio
6. Día del Trabajo
7. Día de los Veteranos (en LBNL, sujeto a la aprobación de DOE)
8. Día de Acción de Gracias
9. Viernes después del Día de Acción de Gracias (o un equivalente anunciado)
10. 24 de diciembre (o un equivalente anunciado)
11. Día de Navidad
12. 31 de diciembre (o un equivalente anunciado)
13. Último viernes de marzo (Día de Cesar Chávez)

B. DÍA LIBRE REGULAR

A opción de la Universidad, un empleado a tiempo completo cuyo día de descanso habitual coincida con uno de los días enumerados anteriormente deberá recibir ocho (8) horas libres pagadas al salario regular u otro día libre, y un empleado a tiempo parcial debe recibir el pago proporcional de día feriado a su salario regular u otro día libre, hasta un máximo de ocho (8) horas.

C. DÍAS PERSONALES PARA LOS EMPLEADOS EN LOS HOSPITALES DE LOS CENTROS MÉDICOS

1. Cada miembro de la unidad que trabaje en un centro médico, hospital, o clínica que no está trabajando en un calendario académico establecido por la Universidad recibirá un (1) día festivo personal en lugar del día de Cesar Chávez mencionado en la sección A., anterior. Los empleados de las unidades que se cierran en el día de Cesar Chávez no son elegibles para el día festivo personal. Reúne los requisitos para el día feriado personal cuando:

    a. el empleado es un miembro de la unidad en el 1 de mayo, y

    b. el empleado solicita un (1) día festivo personal entre el 1 de mayo y el 30 de abril, y

    c. el empleado cumple con los requisitos de elegibilidad establecidos en la sección D. a continuación.

2. El empleado deberá solicitar el uso del festivo personal antes de la fecha de uso propuesta. La Universidad debe aceptar tales solicitudes sujetas a las necesidades operativas de hospitales y clínicas.

D. ELEGIBILIDAD

Un empleado de tiempo completo tiene derecho a vacaciones pagadas si el empleado se encuentra en estado de pago el último día programado de trabajo antes de las vacaciones y el primer día programado el trabajo después de las vacaciones. Ningún empleado deberá recibir el pago por vacaciones por las vacaciones que están inmediatamente precedidas por, ocurren durante o son seguidas por una ausencia no autorizada o una suspensión disciplinaria. Para tener derecho a las vacaciones pagadas, un empleado a tiempo parcial debe estar en estado de pago por lo menos la mitad (1/2) de las horas de trabajo en el mes o ciclo tetra-semanal. Una empleado elegible a tiempo parcial percibirá vacaciones proporcionales pagadas hasta un máximo de ocho (8) horas por día festivo basado en el total de horas en estado de pago en el mes o ciclo de cuatro semanas, excluyendo las horas de los días festivos.

E. PRIMA PAGADA POR TRABAJAR EN DÍAS FESTIVOS ESPECÍFICOS

A un empleado se le pagará a razón de tiempo y medio (1-1/2x) el sueldo regular por las horas efectivamente trabajadas en los siguientes días festivos:

1. Día de los Caídos (Memorial Day)
2. Día de la Independencia
3. Día del Trabajo
4. Día de Acción de Gracias
5. Día de Navidad
6. Día de Año Nuevo

Por lo demás el empleado será pagado el sueldo a tasa regular por horas efectivamente trabajadas en todos los días festivos, conforme a lo dispuesto en la Sección F., a continuación.

F. TRABAJO EN DÍA FESTIVO

Independientemente de su horario de trabajo, al empleado obligado a trabajar en un día festivo que figura en la sección A., anterior, se le pagará el salario regular por las horas efectivamente trabajadas. Además, a elección de la Universidad, un empleado a tiempo completo debe recibir ocho (8) horas de tiempo libre compensatorio u ocho (8) horas de pago por festivo al salario regular, incluyendo cualquier diferencial por turno, y un empleado a tiempo parcial elegible debe recibir pago proporcional por día festivo hasta un máximo de ocho (8) horas por día de festivo.

G. PRINCIPALES DÍAS FESTIVOS

Los principales días festivos se definen como el Día de Acción de Gracias, el Día de Navidad y Año Nuevo. La Universidad garantizará a cada miembro de la unidad de uno (1) de los principales días festivos denominados como día libre independientemente de la fecha en el que la Universidad celebre los días festivos. La elegibilidad para pago de día feriado se determina según el calendario festivo oficial de la Universidad.

En caso de que la Universidad no pueda proporcionarle a un empleado el día libre en uno de los principales días festivos nombrados durante un año de contrato, la Universidad deberá pagarle al trabajador a razón de tiempo y medio (1-1/2x) por el tercer día festivo principal trabajado. Esta disposición no se aplicará si un empleado se ofrece para trabajar un tercer día festivo nombrado dentro de un año de contrato.

H. LICENCIA/DESPIDO TEMPORAL

Cuando una licencia sin goce de sueldo aprobada o un despido temporal no exceda los veinte (20) días calendario,

incluyendo días festivos, un empleado de tiempo completo recibirá remuneración por cualquier día festivo ocurrido durante ese período.

I. OBSERVANCIA RELIGIOSA

Además de las fiestas mencionadas anteriormente, un empleado puede observar un día de fiesta especial o religioso, si la Universidad determina que los horarios de trabajo lo permiten, mediante el descuento de tiempo libre de las horas extras devengadas, vacaciones acumuladas o licencia sin goce de sueldo. Las solicitudes para tal observancia se concederán en base a las necesidades y requisitos operativos y no se le pueden denegar injustificadamente.

J. No debe haber duplicación, pirámide, o capitalización de las Primas pagadas por Día Festivo con cualquier otra prima de sueldo pagado, de conformidad con las disposiciones del Artículo 12 – Horas de Trabajo, Sección A.

K. LABORATORIO NACIONAL LAWRENCE BERKELEY

1. Las reglas, procedimientos, definiciones y requisitos relativos al pago por días festivos para empleados a tiempo completo, nuevos, recontratados, o por cesar el trabajo se mantendrán en vigencia para los empleados en el laboratorio y sustituirán a las disposiciones de la Sección D., anterior, cuando estén en conflicto.

2. El Día festivo Administrativo aplicado generalmente durante la parada de invierno, se puede utilizar como un día festivo flotante. Si un empleado elige un día festivo que no sea el Día Festivo Administrativo designado por el laboratorio, será necesario el uso de un día adicional de vacaciones o licencia sin goce de sueldo para el Día Festivo Administrativo durante la parada de invierno.

ARTÍCULO 12
HORAS DE TRABAJO

A. DISPOSICIONES GENERALES

1. No debe haber duplicación, pirámide, o la capitalización de los pagos de prima salarial.

2. Ninguna parte de lo contenido en este Artículo deberá infringir, interferir o disminuir de ninguna manera el derecho de la Universidad para garantizar la dotación y cobertura de personal adecuada para satisfacer las necesidades operacionales y requisitos de una manera eficiente y ordenada.

3. El presente Artículo no se debe interpretar como una garantía o limitación del número de horas de trabajo por día o semana.

B. JORNADA SEMANAL

Una semana laboral es un período de tiempo que consta de siete (7) días consecutivos. Una semana laboral normal es de domingo por la mañana (12:01 a.m.) hasta la medianoche del sábado siguiente. La Universidad puede programar semanas laborales alternativas (comenzando y terminando en un día distinto a los anteriores).

C. PERIODO DE PAGO

El periodo de pago quincenal sucede a intervalos de dos semanas desde las 12:01a.m. de la mañana del domingo hasta la medianoche del sábado siguiente.

D. HORARIO DE TRABAJO

1. Un horario de trabajo son las horas normales de trabajo de un empleado dentro de una semana de trabajo. Los empleados serán programados de acuerdo a las necesidades de la Universidad.

2. Los horarios de trabajo de tiempo completo y tiempo parcial que la Universidad puede establecer incluyen pero no se limitan a:

   a. Ocho (8) horas al día, excluyendo periodos de comida, en cinco (5) días separados dentro de una semana laboral;

   b. Diez (10) horas al día, excluyendo periodos de comida, en cuatro (4) días separados dentro de una semana laboral;

   c. Diez (10) horas al día, excluyendo periodos de comida, en ocho (8) días separados dentro de un periodo de paga; y

   d. Doce (12) horas al día, excluyendo periodos de comida, en diez (10) días separados dentro de tres (3) semanas laborales consecutivas.

3. En el caso de que la Universidad decida eliminar, establecer o cambiar los horarios de trabajo en las áreas de trabajo, la Universidad informará a AFSCME al menos treinta (30) días naturales antes de tomar tal acción.

4. Solicitud de horario alternativo - No obstante cualquier otra disposición del Artículo 12 - Horas de trabajo, los empleados que trabajen en operaciones de lunes a viernes, pueden presentar voluntariamente solicitudes para ser programados para trabajar un número variable de horas al día. Si la Universidad concede dicha solicitud, puede programar al empleado solicitante a trabajar en un horario alternativo sin el pago de horas extras o pago premium, siempre que el trabajo programado no supere las cuarenta (40) horas en la semana laboral o doce (12) horas en el día laboral. Una vez otorgado, la Universidad o el empleado, pueden rescindir el horario alternativo con una notificación por escrito con una antelación de treinta (30) días naturales.

E. PUBLICACIÓN/NOTIFICACIÓN DE HORARIOS

1. En áreas que requieran dotación de personal los siete (7) días a la semana, la Universidad deberá, siempre que sea practicable, publicar horarios laborales al menos dos (2) semanas por adelantado. En la medida de lo posible, la Universidad actualizará los horarios de trabajo publicados a medida que ocurran cambios. El término de “horarios de trabajo publicados” como se usa en este Artículo, se refiere a un horario impreso, escrito a máquina o a mano, que sea publicado en el área de trabajo de los empleados afectados.

2. Cuando sea posible, la Universidad le notificará al empleado con al menos quince (15) días naturales de anticipación a un cambio a largo plazo en el turno del empleado. La entrega o no de dicho aviso no estará sujeta al Artículo 9 - Procedimiento de Quejas o el Artículo 3 - Procedimiento de Arbitraje de este Acuerdo.

3. Cuando una asignación de turno o lugar de trabajo sea vacante en un departamento, un empleado puede presentar una solicitud por escrito para dicha asignación lateral con su supervisor inmediato dentro de los siete (7) días naturales desde la notificación oral o escrita de la asignación disponible. El aviso de vacantes de turno se publicará por escrito en el departamento. La Universidad ofrecerá la asignación de turno al empleado calificado de más alto nivel que haya presentado una solicitud por escrito para la Nueva

Asignación, siempre que dicho empleado cuente con las licencias, certificaciones y habilidades necesarias y pertinentes. Si el empleado calificado de más alto nivel no puede trasladarse al nuevo turno o ubicación del trabajo, con base en asegurar la calidad del cuidado del paciente, el empleado deberá ser retenido en el turno actual y/o ubicación de trabajo por un máximo de seis (6) meses, momento en el cual, el empleado deberá cambiarse a la Nueva Asignación.

4. En caso de la existencia de alguna de las siguientes circunstancias, no se le debe ofrecer la Nueva Asignación al empleado cualificado de mayor antigüedad:

   a. Conflicto por pariente cercano

   b. Le Universidad le ofrece la Nueva Asignación a otro empleado con el motivo de cumplir con su obligación de proporcionarle acomodación razonable.

F. PERIODOS DE COMIDA

Se proporcionará, para cualquier período de trabajo de seis (6) horas continuas o más, un período de comida de al menos media (1/2) hora. Los periodos para comida no son ni tiempo trabajado ni tiempo en estado de pago a menos que la Universidad solicite a un empleado permanecer en su estación de trabajo. Tal acuerdo debe ser aprobado previamente por la Universidad. La administración puede identificar cargos para los cuales las aprobaciones puedan ser entregadas por adelantado, para cubrir situaciones de emergencia verificables. Cada vez que un empleado esté autorizado por el supervisor para realizar un trabajo durante un período de comida, el período de comida se considerará tiempo trabajado.

G. PERIODOS DE DESCANSO Y TIEMPO PARA LIMPIAR

1. Dos (2) períodos de descanso de no más de 15 minutos se concederán normalmente durante un turno de ocho (8) o diez (10) horas. Tres (3) períodos de descanso de no más de quince (15) minutos podrán concederse durante un turno de doce (12) horas. A un empleado de tiempo parcial se le concederá normalmente un período de descanso de quince (15) minutos por cada período de trabajo de tres (3) horas seguidas o más, no más de dos (2) períodos de descanso diarios.

2. Se entiende que las necesidades operativas, requisitos de cobertura de la estación de trabajo, cargas de trabajo, los niveles de dotación de personal, horarios, calendarios de vacaciones y/o la prestación de servicios a los pacientes, clientes, público o empleados de la Universidad puede de vez en cuando requerir de la presencia no interrumpida del empleado(s). En esas situaciones no se otorgarán periodos de descanso.

   a. La Universidad hará todos los esfuerzos para asegurar que un empleado tenga la oportunidad de tomar un periodo de descanso en cumplimiento con la Sección G.1., anterior. Tan pronto como un empleado determine que no puede tomar un descanso, debe notificar a su supervisor (o su designado). La Universidad hará todos los esfuerzos para asegurar que un empleado reciba la oportunidad de tomar periodos de descanso alternativos durante su turno.

   b. Cuando los descansos faltados superen las ocurrencias ocasionales, el empleado debe informar a su supervisor quien asegurará que se haga un ajuste.

3. No se deben tomar los descansos al principio o al final de un período de trabajo ni se deben acumular para su uso en un momento posterior. La combinación de períodos de descanso con períodos de comida para algunos, cualquiera o todos los empleados de un departamento quedará a la discreción absoluta y no reclamable del departamento/división.

4. La Universidad determinará cuando el tiempo de limpieza sea necesario para los empleados. Si la Universidad determina que tal tiempo de limpieza sea necesario, se concederá un máximo de diez (10) minutos de tiempo de limpieza antes del período de la comida del empleado y/o al final de cada turno y será considerado como tiempo trabajado.

H. DÍAS LABORALES CONSECUTIVOS

1. Sujeto a las necesidades operativas, la Universidad hará todos los esfuerzos para evitar asignar a un miembro de la unidad que trabaja un turno de ocho (8) horas, un periodo de trabajo mayor a seis (6) días consecutivos. Sujeto a las necesidades operativas, la Universidad hará todos los esfuerzos para evitar asignar a un miembro de la unidad que trabaja un turno de diez (10) horas, un periodo de trabajo mayor a cinco (5) días consecutivos. Sujeto a las necesidades operativas, la Universidad hará todos los esfuerzos para evitar asignar a un miembro de la unidad que trabaja un turno de doce (12) horas, un periodo de trabajo mayor a cuatro (4) días consecutivos. Un empleado será compensado al salario regular más la mitad (1½) por todas las horas trabajadas en cada día laboral consecutivo por encima de lo mencionado anteriormente, hasta que se le otorgue un día libre cuando:

    a. un empleado designado para ocho horas está programado para trabajar más de seis (6) turnos consecutivos completos en seis días consecutivos.

    b. un empleado designado para diez horas está programado para trabajar más de cinco turnos consecutivos completos en de cinco (5) días consecutivos.

    c. un empleado designado para doce horas está programado para trabajar más de cuatro turnos consecutivos completos en de cuatro (4) días consecutivos.

2. Las estipulaciones respecto a los días de trabajo consecutivos, incluyendo el pago premium, pueden ser renunciadas por escrito por el empleado, ya sea a su solicitud o como resultado de un cambio en la programación solicitado por un empleado, el cual resulte en dichos días laborales consecutivos

I. ASIGNACIÓN DE HORAS EXTRAS

1. La Universidad decidirá cuando se necesiten horas extras y a cuales empleados se les asignarán dichas horas. Las horas extras deberán ser aprobadas previamente por la Universidad. La Universidad notificará al empleado que las horas extras se deben trabajar tan pronto como sea posible después de que la necesidad de las horas extras sea determinada. Se espera que los empleados deben trabajar horas extras cuando dicho trabajo sea asignado.

2. Las horas extras no serán asignadas excepto una vez que la Universidad haya tratado de cubrir la asignación por medio de:

    a. Solicitar voluntarios que sean competentes para realizar el trabajo, dentro de la clasificación del trabajo. La Universidad asignará las horas extras de manera voluntaria en base en la antigüedad de los empleados en el mismo turno que normalmente realizan el trabajo indicado y que han solicitado trabajar horas extras; o

    b. Solicitar empleados Per Diem que sean competentes para realizar el trabajo, dentro de la clasificación del trabajo.

3. Si la Universidad se ve obligada a asignar las horas extras, la Universidad deberá notificar al empleado

con menos antigüedad en el turno y que sea competente para realizar el trabajo, que necesita trabajar horas extras. Ese empleado deberá trabajar las horas extras como se le haya asignado.

J. DEFINICIÓN DE HORAS EXTRAS Y PRIMAS

1. Horas extras

   a. Las horas extras son tiempo en estado de pago que:

      1) exceda las cuarenta (40) horas en una semana laboral.

      2) bajo el programa 8/80, las horas extras es tiempo trabajado que exceda las ochenta (80) horas en un periodo de pago.

   b. El pago de horas extras consiste en dos tipos: horas extras normales y horas extras prima. El tiempo efectivamente trabajado no incluye licencia pagada. Los ejemplos de licencia pagada son licencia por enfermedad, licencia por vacaciones, festivos, licencia militar, tiempo libre compensatorio y licencia administrativa con goce de sueldo.

   c. El pago de horas extras normales aplica directamente a las horas en estado de pago incluyendo las horas efectivamente trabajadas que, al combinarse con la licencia pagada:

      1) excedan las cuarenta (40) horas en una semana laboral; o

      2) bajo el horario de 8/80, el pago de las horas extras normales se aplica al tiempo efectivamente trabajado que, cuando se combine con la licencia pagada, exceda las ochenta (80) horas en un periodo de pago.

   d. El pago por horas extras prima se aplica a las horas efectivamente trabajadas que:

      1) excedan las cuarenta (40) horas en una semana laboral.

      2) bajo el horario de 8/80, el pago de las horas extras premium se aplica a tiempo efectivamente trabajado que exceda las ochenta (80) horas en un periodo de pago.

   e. Las horas extras no cuentan para la acumulación de la licencia por enfermedad, vacaciones, días feriados o crédito del sistema de jubilación.

   f. El estado de pago incluye el tiempo trabajado y licencias pagadas como licencia por enfermedad, vacaciones, festivos, licencia militar, tiempo libre compensatorio y licencia administrativa con goce de sueldo.

K. PAGO PREMIUM QUE NO CORRESPONDE A HORAS EXTRAS

Un pago premium en esta sección se calculará con base al salario regular.

1. Los empleados serán compensados al salario regular más la mitad (1½) por horas trabajadas que excedan las horas de un turno regular programado de ocho (8) horas o más en un día;

2. Sin importar el turno asignado de un empleado, la Universidad pagará lo doble (2x) del salario por las horas en exceso de las doce (12) horas consecutivas trabajadas en un día;

3. La Universidad el salario regular más la mitad (1½) por las horas trabajadas en un día feriado designado como premium;

4. La Universidad pagará el salario regular más la mitad (1½) por las horas trabajadas de acuerdo con la Sección H.1. Días Laborales Consecutivos.

L. COMPENSACIÓN DE HORAS EXTRAS

1. Las horas extras deberán ser pagadas, a la tarifa adecuada, ya sea mediante pago o tiempo libre compensatorio en cumplimiento con la Sección M a continuación.

   a. Norma de 40 horas

      Los empleados serán compensados a una y media (1½) veces la tarifa mezclada FLSA por las horas efectivamente trabajadas que excedan las cuarenta (40) horas en una semana laboral.

   b. Opción de Hospital

      A opción de la Universidad, los empleados de hospital en clasificaciones elegibles que sean empleados designados de ocho horas que sean asignados a un periodo de pago de catorce (14) días consecutivos serán compensados a una y media (1½) veces la tarifa mezclada FLSA de pago por el tiempo efectivamente trabajado que exceda las ochenta (80) horas de tiempo efectivamente trabajado en el periodo de pago de catorce (14) días.

      Será a la sola y no reclamable discreción de la Universidad la posibilidad de cambiar el método de compensación por horas extras de cualquier empleado del hospital desde o hacia el método opcional descrito en esta sección.

   c. Tarifa mezclada FLSA: Cuando se emplea a un empleado a más de una tarifa de remuneración, para la realización de dos o más empleos diferentes durante la semana laboral, el pago de horas extras se calculará sobre la base de un promedio ponderado de las tasas de pago del empleado; es decir, la tarifa regular total de todos los puestos de trabajo, dividida por el total de horas trabajadas.

M. TIEMPO LIBRE COMPENSATORIO

1. Si la Universidad opta por compensar las horas extras con tiempo libre compensatorio a cualquier empleado o grupo de empleados, dichas horas extras serán compensadas a la tasa adecuada de:

   a. Una (1) hora de tiempo libre compensatorio por cada hora extra ganada al salario regular; y

   b. Una y media (1½) horas de tiempo libre compensatorio por cada hora extra ganada a razón del salario regular más la mitad.

   c. El tiempo compensatorio solo será ganado por horas extras por encima de las cuarenta (40) horas en una semana laboral u ochenta (80) en un periodo de pago.

2. No se pueden acumular más de doscientas cuarenta (240) horas de tiempo libre compensatorio (ciento sesenta (160) horas de tiempo extra que exijan una compensación a una y media veces la tarifa). Si un empleado excede este límite, se le deben de pagar las demás horas extras.

3. El tiempo compensatorio será programado por la Universidad y gozado dentro de los dos (2) períodos bancarios de seis (6) meses (1 de diciembre al 31 de mayo; 1 de junio al 30 de noviembre). El tiempo libre compensatorio acumulado que no se pague o programe dentro del período bancario en el que se devengue o en el período bancario siguiente a aquel en que se han ganado, será pagado en el próximo periodo de pago regularmente programado al entonces salario actual del empleado, a menos que se haya concedido una extensión por acuerdo mutuo entre el empleado y la Universidad.

4. Tras separarse del empleo, los empleados deberán ser pagados por todo el tiempo libre compensatorio acumulado a razón del salario actual de pago del empleado o al promedio de salario del empleado durante los últimos tres (3) años de empleo, lo que sea mayor.

5. El tiempo libre compensatorio es programado por la Universidad. La Universidad podrá exigir a los empleados tomar tiempo libre compensatorio. Los empleados también pueden solicitar el uso de tiempo compensatorio; dichas solicitudes se concederán en base a las necesidades operativas de la Universidad. El uso del tiempo libre compensatorio requiere la aprobación previa de conformidad con las reglas del departamento.

N. LLAMADO A VOLVER

Cuando un empleado que no está de guardia/reserva es llamado para volver al trabajo después de completar un turno y salir de las instalaciones, el empleado será pagado por el tiempo efectivamente trabajado a su regreso o un mínimo de tres (3) horas, lo que sea mayor. El tiempo de llamado a volver, ya sean horas trabajadas o no, es considerado como tiempo trabajado a efectos de cálculo de las horas extras de trabajo.

O. DE GUARDIA

Estar de guardia es tiempo durante el cual se requiere que un empleado restringa ciertas actividades y esté listo para volver al trabajo. Un empleado no se considera de guardia a menos que él o ella haya sido informado previamente por la Universidad de dicha asignación. La Universidad se reserva el derecho de determinar la necesidad y la asignación del tiempo de guardia. La elegibilidad para el pago de tiempo de guardia y las tasas de espera deberán ser como se enumeran en el Anexo A. El tiempo dedicado a estar en estado de guardia, pero no realmente trabajado no se considerará como tiempo trabajado o tiempo en estado de pago. El pago por el tiempo de guardia se incluirá como parte de la compensación al calcular la tasa de horas pagadas al salario regular más la mitad. Un empleado en estado de guardia debe recibir pago mínimo de 2 horas por llamada a volver.

P. DESCANSO ENTRE TURNOS - APLICABLE SOLAMENTE A LAS OPERACIONES 24/7

1. De acuerdo con los principios de seguridad del paciente y el empleado, si un empleado vuelve a trabajar después de estar de guardia, y hay un intervalo de menos de seis (6) horas entre el final del estado de "llamado a volver" y el comienzo de su turno regularmente programado inmediatamente posterior y está demasiado cansado para trabajar ese turno, el empleado puede solicitar exención por una parte o todo el turno. La solicitud del empleado de ser eximido por parte de un turno estará sujeta al acuerdo mutuo entre el empleado y la Universidad, y no será denegada injustificadamente. A menos que la solicitud del empleado sea aprobada, se espera que trabaje su turno regular.

2. Las disposiciones de esta sección no aplican en una situación en la que el empleado ha estado fuera del trabajo por al menos seis (6) horas y posteriormente vuelve a trabajar de un estado de guardia dentro de las dos (2) horas o menos inmediatamente anteriores al inicio del siguiente turno programado regular del empleado.

3. Un empleado que sea eximido puede usar el tiempo libre compensatorio acumulado, vacaciones o licencia sin goce de sueldo. Una ausencia eximida es considerada una ausencia aprobada.

4. Un periodo de trabajo no precedido por al menos 6 horas libres, será pagado a razón del salario regular más la mitad.

Q. TIEMPO DE VIAJE

1. El tiempo de viaje entre el hogar del empleado y el lugar de trabajo no se considera tiempo de trabajo. El viaje durante negocios de la Universidad durante las horas normales de trabajo de un empleado (incluido el viaje durante las horas del día libre del empleado) es considerado como tiempo trabajado.

2. Los viajes fuera de las horas normales de trabajo se considera tiempo de trabajo cuando se produce en un día de trabajo programado y es hacia o desde una ubicación del trabajo fuera de la zona de trayecto normal del lugar de trabajo asignado. El tiempo de viaje será pagado de conformidad con el Manual de Negocios y Finanzas de la Universidad.

ARTÍCULO 13
INDEMNIZACIÓN

De conformidad con y según lo regulado por las condiciones, limitaciones y calificaciones del Código de Gobierno de California § 995 y subsiguientes, la Universidad de California proporcionará la defensa e indemnización para empleados de la Universidad dentro de la unidad cubierta por este Acuerdo, que sean demandados a causa de actos u omisiones originados en el desarrollo y el alcance de su relación laboral con la Universidad. Las disposiciones y las aplicaciones de la estipulación de indemnización no están sujetas al Artículo 9 - Procedimiento de Quejas ni el Artículo 3. Procedimiento de Arbitraje del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 14
RELACIONES ENTRE LA UNIÓN Y LA ADMINISTRACIÓN

A. REUNIONES ENTRE LA UNIÓN Y LA ADMINISTRACIÓN

La Universidad y la unión acuerdan que las reuniones entre la unión y la administración para las áreas de discusión que se establecen a continuación se celebrarán de conformidad con las siguientes disposiciones:

1. Reuniones entre la Unión y la Administración en los Campus/Centro Médico/Laboratorio Locales

a. Las reuniones locales entre la unión y la administración se efectuarán trimestralmente, salvo que las partes acuerden de lo contrario.

b. Siempre que el campus/Laboratorio local cuente con empleados cubiertos por este Acuerdo, un empleado de la unidad colectiva debe tener estado de pago regular sin pérdida de salario regular que no exceda un total de ocho (8) horas por cada reunión. Las partes podrán acordar mutuamente cuales empleados adicionales de la unidad asistirán a las reuniones locales del campus/centro médico/Laboratorio entre la unión y la administración. Las Partes podrán, de común acuerdo colocar a los asistentes adicionales en estado de pago sin pérdida del salario regular. Un empleado no miembro de AFSCME podrá asistir a las reuniones entre la unión y la administración del campus/centro médico/Laboratorio local.

c. Los gastos de viaje y estancia correrán a cargo de los empleados. Sin embargo, el viaje real y razonable (en el campus/centro médico/Laboratorio del empleado) durante horas regulares de

trabajo del empleado serán compensados al salario regular sin pérdida del salario regular tiempo acumulado o estado de beneficios siempre que no exceda un total de ocho horas para cualquier reunión que también deberá incluir el tiempo efectivamente dedicado a estar en la reunión de la unión-administración.

b. Los temas que se incluirán en el orden del día de las reuniones entre la unión y la administración deberán presentarse por lo menos con siete días naturales de anticipación a la fecha prevista para la reunión, si es posible. Cada parte designará un presidente, que será el responsable de hacer los arreglos para la reunión unión-administración programada. Los presidentes deberán acordar mutuamente el orden del día, hora y lugar de la reunión. Algunos temas apropiados para dichas reuniones incluyen:

1) Administración del Acuerdo;

2) Difundir información general de interés para las partes;

3) áreas jurisdiccionales de los empleados de la unidad colectiva;

4) asuntos de salud y seguridad con respecto a los empleados de la unidad colectiva;

5) Asuntos de Acción Afirmativa con respecto a los empleados de la unidad colectiva;

6) información con respecto a transacciones de personal y vacantes;

7) dar a los representantes la oportunidad de expresar sus puntos de vista, o hacer sugerencias sobre temas de interés para los empleados de la unidad colectiva, incluyendo temas tales como horarios de trabajo alternativos y cuidado de niños;

8) disposiciones del contrato que requieren de mutuo acuerdo local; y

9) puntos adicionales de mutuo acuerdo por las partes para su colocación en el programa.

2. **Reunión de la Unión y Administración de Toda la Universidad**

a. Una reunión de la unión y la administración de toda la universidad deberá ser realizada una vez al año a menos que se acuerde lo contrario. La Oficina de Relaciones Laborales de la Oficina del Presidente y AFSCME Local 3299 discutirán temas tales como la administración de este Acuerdo. El orden del día de esta reunión se determinará por acuerdo mutuo entre las partes por lo menos siete días naturales anteriores a la fecha de la reunión programada.

b. Siempre que el campus/centro médico/Laboratorio Lawrence Berkeley local cuente con empleados cubiertos por este Acuerdo, diez/nueve (10/9) empleados de la unidad colectiva (uno de cada campus/centro médico/Laboratorio) deberán estar en un estado de pago sin pérdida de pago por el tiempo en la reunión de la unión-administración celebrada durante sus horas regularmente programadas de empleo. Las Partes podrán, por mutuo acuerdo:

1) aumentar la cantidad de horas en un estado de pago de salario regular;

2) permitir que asistan empleados adicionales de la unidad a la reunión unión-administración de toda la Universidad;

3) colocar a los asistentes extras en un estado sin pérdida de pago regular.

c. Los gastos de viaje y estancia correrán a cargo de los empleados. Sin embargo, el viaje real y razonable durante horas regulares de trabajo de los empleados serán remunerados sin pérdida de beneficios sin exceder un total

de ocho horas para cualquier reunión que también deberá incluir el tiempo efectivamente dedicado a la reunión unión-administración.

3. Queda expresamente entendido por las partes que el propósito de la mencionada reunión entre la unión y la administración no es negociar, sino discutir y brindar información. En ningún caso podrá el resultado de dichas reuniones cambiar, suprimir o añadir a las disposiciones del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 15
DESPIDO (LAYOFF) Y REDUCCIÓN DE TIEMPO

A. DETERMINACIÓN

La Universidad, a su discreción absoluta y no reclamable, determinará cuándo se producen los despidos temporales o indefinidos o reducciones del tiempo.

B. ALTERNATIVAS A LOS DESPIDOS INDEFINIDOS

1. La Universidad puede, a su sola discreción y con el fin de evitar un despido, reasignar a un empleado a un puesto para la cual el empleado está calificado, con el mismo o mayor porcentaje de tiempo y al mismo o mayor salario dentro de la unidad de colectiva. Dicha acción anulará el despido.

2. La Universidad debe tratar de evitar un despido indefinido, o minimizar su impacto, mediante la implementación de las siguientes alternativas:

    a. Dar de baja o cancelar los empleados per diem, limitados, de registro y viajeros dentro de la misma clasificación de la misma unidad de despido, si los hubiere, excepto cuando hay una auténtica razón comercial para retener a empleados per diem, limitados, de registro y viajeros.

    b. Ofrecer al empleado de la unidad colectiva afectado otro puesto de carrera vacante al mismo o menor clasificación en la unidad colectiva, de haberlo, dentro de la misma unidad de despido, siempre que el empleado afectado esté calificado para cubrir la vacante.

    c. Con tal de que el empleado afectado tenga las destrezas, certificaciones y licenciatura necesaria, y que la Universidad haya determinado que podría aprender las habilidades necesarias para cualificar de acuerdo con la subsección b., anterior, dentro de tres (3) meses, la Universidad debe considerar ofrecerle tal puesto al empleado afectado como alternativa al despido.

        i. Si la Universidad determina que un empleado podría obtener las certificaciones o licenciatura dentro de un periodo de tres (3) meses, en lugar de dar de baja al empleado, debe permitirle usar sus vacaciones, tiempo libre compensatorio, o licencia sin goce de salario para tomar la oportunidad de obtener las credenciales necesarias.

        ii. La licencia no debe exceder tres meses en ningún caso.

        iii. Si el empleado decide obtener las credenciales pero luego no las obtiene, quedará despedido el empleado.

3. La Universidad se reunirá y discutirá los efectos del despido antes de que éste ocurra pero después de notificar al empleado y a AFSCME. Ninguna reunión retrasará la implementación del despido.

B. DEFINICIONES

1. Un despido es una separación involuntaria de un empleado de carrera que no esté a prueba en un trabajo, o el traslado involuntario a un puesto no de carrera. A los efectos del presente Artículo, el despido incluirá reducciones involuntarias en las horas regulares de trabajo. Los despidos pueden ser temporales o indefinidos.

2. Un despido temporal es un despido en el que la Universidad especifica la fecha en que un empleado afectado regresará al trabajo que no sea a más de cuatro meses después.

3. Un despido indefinido es un despido que no tiene fecha de recontratación concreta.

4. A los efectos del presente Artículo, la antigüedad se basará en la fecha más reciente de contratación en un puesto de carrera del personal de la Universidad. Empleos anteriores a la interrupción del servicio no se considerarán. Desempate: cuando los empleados de la unidad colectiva en la misma unidad de despido tienen la misma fecha de contratación, la antigüedad se determina de acuerdo con el total de horas en estado de pago, desde la fecha más reciente de contratación en un puesto de carrera.

5. Dentro de los sesenta (60) días posteriores a la ratificación, cada sitio de la Universidad le proporcionará a AFSCME una lista de todas las unidades de despido. La Universidad debe notificarle a AFSCME por escrito con cuarenta y cinco (45) días de anticipación sobre cualquier modificación que quiera proponer a cualquiera de las unidades de despido y se reunirá con AFSCME a petición para hablar de tales modificaciones.

D. SELECCIÓN PARA DESPIDO

1. Si, a juicio de la Universidad, las consideraciones presupuestarias o de funcionamiento hacen que sea necesario restringir las operaciones, reorganizar, reducir las horas de la mano de obra y/o reducir la fuerza de trabajo, los niveles de dotación de personal se reducirán de acuerdo con el presente Artículo.

2. La selección de clasificaciones para los despidos será a la discreción absoluta y no reclamable de la Universidad.

3. En cuanto al despido indefinido únicamente, el orden de despido indefinido de los empleados de la misma clase dentro de un departamento/división deberá ser en orden inverso de antigüedad. No obstante, la Universidad podrá retener, a su discreción, los empleados independientemente de su antigüedad: 1) donde la posición ocupada por el empleado con menos antigüedad requiera de destrezas, conocimientos o habilidades no poseídos por los otros empleados de la misma clase, 2) que no puedan ser aprendidas en el trabajo dentro de seis (6) meses o menos sin impactar negativamente en la atención al paciente, y 3) que sean necesarios para realizar las funciones actuales del departamento/división. En la medida que lo permita la ley, la Universidad también puede considerar la diversidad en la fuerza laboral cuando se tomen decisiones de despido e implementen las acciones de despido. Si un empleado con menos antigüedad se va a mantener, la Universidad le notificará a AFSCME por escrito sobre las destrezas especiales, conocimientos o habilidades que justifican la retención del empleado con menos antigüedad.

4. La decisión de hacer tales excepciones no estará sujeta al Artículo 9 - Procedimiento de Quejas o el Artículo 3 - Procedimiento de Arbitraje del presente Acuerdo, a menos que el inverso de antigüedad o disposición de destrezas calificadoras de este Artículo se considere que han sido mal aplicadas.

5. Independientemente de la antigüedad, el departamento puede optar por invitar a todos los empleados de la unidad de servicio de la misma clase dentro de una unidad de despido para el cese voluntario. En ese

caso, la unión deberá ser notificado sobre la invitación al mismo tiempo que se les transmite la invitación a los empleados.

6. En caso de los empleados en una unidad de despido sean igualmente afectados por la reducción en el tiempo de diez por ciento (10%) o menos, las disposiciones de antigüedad no se aplican.

E. NOTIFICACIÓN

1. Cuando la Universidad determine que el despido es inminente dentro de la unidad, se deberá dar aviso anticipado a AFSCME, según sea razonable bajo las circunstancias. El aviso deberá indicar las áreas generales que puedan verse afectadas.

2. Cuando la Universidad elige a los miembros particulares de la unidad para el despido, le notificará individualmente a cada empleado de la fecha efectiva del despido y si el despido es temporal o indefinido. El previo aviso se proporcionará de la siguiente manera:

   a. Para despido temporal con una anticipación de 120 días calendario o menos, la Universidad dará, si es posible, 15 días calendario de notificación sobre el inicio y finalización esperada del despido.

   b. Para el despido indefinido, la Universidad deberá dar aviso de 30 días calendario, si es posible. Si se dan menos de 30 días calendario de aviso previo, el empleado recibirá pago de tiempo regular por falta de preaviso por cada día adicional que el empleado habría estado en estado de pago hasta un máximo de 30 días calendario. Tras la recepción de la notificación escrita del despido, el empleado puede hacer una cita con el representante designado del campus, centro médico, o laboratorio quien informará al empleado sobre la continuación de beneficios y procedimientos para la recuperación y recontratación preferencial.

   c. En el caso de un despido anticipado indefinido de cinco o más empleados de equivalencia a tiempo completo (FTE) en la misma fecha efectiva en la misma unidad de despido, la Universidad, en la medida de lo posible, dará aviso de 45 días calendario a AFSCME. Cuando se da tal aviso en relación con el despido de cinco o más FTE, el campus/centro médico/Laboratorio, a la recepción de una solicitud escrita oportuna de AFSCME, se reunirá con AFSCME para discutir el despido. AFSCME deberá proporcionar por escrito los efectos no identificados en este Artículo que desea discutir. Dicha reunión para discutir el despido de empleados de carrera incluirán, si se le pide, una indicación de la razón para retener a cualesquiera empleados per diem y limitados.

   d. Para la conversión de despido temporal a despido indefinido, la Universidad deberá dar aviso de 30 días calendario, si es posible.

3. La Universidad notificará a AFSCME al mismo tiempo que notifica a los empleados que van a ser despedidos.

F. RECONTRATACIÓN

1. Un empleado de carrera que no está en período de prueba, que es despedido por tiempo indefinido será recontratado en orden de antigüedad para cubrir un puesto de carrera vacante, siempre que:

   a. el puesto activo de carrera vacante sea esté en la misma unidad colectiva y el mismo departamento/división dónde fue despedido el empleado, y

b. el puesto activo de carrera vacante sea de la misma clase en el mismo porcentaje o menor de tiempo, como el puesto del que fue despedido el empleado, o

c. el puesto de carrera activo vacante se encuentra en una clase inferior al mismo o menor porcentaje de tiempo que el puesto del que el empleado fue despedido, siempre que el empleado anteriormente ocupara un puesto de carrera de tal clase baja en el mismo departamento/división y unidad colectiva.

2. Para ser recontratado para un puesto de carrera activo vacante, el empleado debe estar calificado para desempeñar las tareas del puesto de carrera activo vacante según la discreción absoluta de la Universidad.

3. Los empleados que son elegibles para ser recontratados conservarán elegibilidad de volver durante tres años a partir de la fecha efectiva del despido. Un empleado puede ejercer su derecho de ser recontratado inmediatamente después de que el empleado reciba la notificación por escrito del despido.

4. Los empleados despedidos que luego son recontratados para un puesto nuevo, en la que no funcione satisfactoriamente podrá, en cualquier momento durante los seis meses siguientes de dicho retorno, ser devueltos a la condición de despido con la restauración de los derechos de recontratación. El tiempo previo a la condición de despido antes de la recontratación se deducirá del período de elegibilidad de un empleado.

5. Un empleado que acepte una asignación limitada o de per diem o un puesto de una clasificación inferior o en un menor porcentaje de tiempo deberá seguir siendo elegible para los derechos de recontratación durante el período de recontratación.

6. Terminación de la Recontratación

El derecho a ser recontratado se termina al final del período de elegibilidad descritos en la Sección E.3. anterior, o si un empleado:

a. falla o se niega dentro del plazo de diez días calendario responder afirmativamente a las preguntas relativas al deseo de la Universidad de que el empleado vuelva al trabajo. El plazo de respuesta de diez días calendario comenzará inmediatamente mediante notificación personal o a partir de la fecha en que se le notificó por escrito (tal como se indica en el Acuse de Recibo), lo que ocurra primero; o

b. se niega volver al trabajo; o

c. rechaza dos ofertas de recontratación en puestos de carrera en el mismo porcentaje o mayor de tiempo y con el mismo nivel salarial o superior, o

d. acepta un puesto de carrera en el mismo nivel salarial o superior dentro de la Universidad, o

e. acepta la recontratación para cualquier puesto de carrera que tenía anteriormente a un nivel de salario más bajo.

G. RECONTRATACIÓN PREFERENCIAL

1. Un empleado de carrera que no está en período de prueba, que es despedido por tiempo indefinido tendrá la condición de recontratación preferencial para un puesto de carrera activo vacante, siempre que:

a. el puesto de carrera activo vacante esté en la misma unidad colectiva y el mismo campus/ laboratorio de donde fue despedido el empleado, y

b. el puesto de carrera activo vacante pertenezca a una clase con el mismo rango o un rango inferior máximo salarial como la clase desde la cual se despidió al empleado, y

c. el puesto de carrera activo vacante está en el mismo porcentaje o menor de tiempo que el puesto donde fue despedido el empleado.

2. Al empleado de carrera que no esté a prueba que fue despedido, junto con los demás empleados de la Universidad despedidos, se les dará trato preferencial para un puesto de carrera activo vacante que el campus/centro médico/Laboratorio busca cubrir, siempre y cuando las condiciones de la Sección F.1.a.-c. anteriores, se cumplan. Se le dará primera consideración para una recontratación preferente a alguno de los empleados que están en condición de despido (actualmente no empleado por la Universidad) y que fuera despedido del mismo departamento donde exista la vacante. Con el fin de ser colocado en tal puesto, el empleado debe, según la discreción absoluta de la Universidad, estar plenamente calificado para desempeñar las funciones del cargo.

3. La operación de consideración preferente para la recontratación será coherente con los procedimientos establecidos en el campus/centro médico/Laboratorio individual y deberá ser coherente con el derecho administrativo de la Universidad para cubrir una vacante con el mejor candidato para el puesto.

4. Los empleados que son elegibles para el estatus preferencial de recontratación con menos de cinco años de antigüedad al momento del despido conservarán su elegibilidad preferencial de recontratación por un año a partir de la fecha efectiva del despido. Los empleados que son elegibles para el estatus preferencial de recontratación con cinco años, pero menos de diez años de antigüedad en el momento del despido conservarán su elegibilidad preferencial de recontratación por dos años a partir de la fecha efectiva del despido. Los empleados que son elegibles para el estatus preferencial de recontratación con diez años o más de antigüedad conservarán la elegibilidad preferencial al estado de recontratación por tres años. Un empleado puede ejercer sus derechos de recontratación preferente inmediatamente después de que el empleado reciba la notificación por escrito del despido y se reúna con el representante del campus, centro médico o el Laboratorio nombrado en el aviso del despido.

5. Los empleados recontratados preferentemente de la condición de despido que no funcionen satisfactoriamente podrán, en cualquier momento durante los seis meses posteriores a dicho regreso, ser devueltos a la condición de despido. Además, un empleado, a su elección, puede solicitar ser devuelto a la condición de despido dentro de los 60 días naturales posteriores a la recontratación. El tiempo previo en la condición de despido antes de la recontratación se deducirá del período de elegibilidad del empleado.

6. Los empleados que acepten asignación de per diem o limitado seguirán elegibles para los derechos de recontratación preferenciales durante el período de recontratación preferencial.

1. Terminación de la Recontratación Preferencial - La consideración de recontratación preferencial descrita anteriormente terminará al final del período de elegibilidad descrito en la Sección F.4. anterior, o si un empleado:

a. Rechaza una oferta para regresar, con el mismo o mayor porcentaje de tiempo, en el mismo departamento/división y clase desde la cual fue despedido, o

b. Acepta cualquier puesto de carrera, o

c. Rechaza dos ofertas de empleo para un puesto de carrera en el mismo nivel salarial o superior y el mismo porcentaje de tiempo que el que tenía en su puesto al momento del despido, o

d. no responde a una notificación por escrito de una oportunidad de empleo de carrera dentro de los 10 días naturales. El plazo de respuesta de 10 días naturales comenzará inmediatamente mediante notificación personal de la oportunidad de empleo de carrera o desde la fecha en que se notificó por escrito (tal como se indica en la prueba de entrega), lo que ocurra primero.

H. INDEMNIZACIONES

1. Un empleado de carrera que ha recibido una notificación de despido indefinido podrá optar por escrito, por la indemnización por despido en lugar de recontratación preferencial y derechos de recontratación dentro de los catorce (14) días naturales posteriores a la recepción de la notificación del despido. La elección es irrevocable. La Universidad deberá, ofrecer indemnización en lugar de recontratación preferencial y los derechos de recontratación a todos los empleados del departamento que reciban la notificación de despido indefinido. La indemnización por despido debe estar de acuerdo con lo siguiente.

a. Pago - Un empleado que opta por la indemnización por despido en lugar de la recontratación preferencial y los derechos de recontratación será pagado una suma global de acuerdo con lo siguiente:

1) Los empleados con menos de cinco (5) años de servicio en la Universidad recibirán dos (2) semanas indemnización por despido.

2) Los empleados con cinco (5) o más años de servicio en la Universidad recibirán cinco (5) semanas de indemnización por despido, más una (1) semana por cada año adicional de servicio, hasta un máximo de dieciséis (16) semanas.

3) Los empleados que han sido despedidos a raíz de una reducción en el tiempo que se produjo dentro de los sesenta días naturales (60) previos al despido, tendrán derecho a indemnización, en función de su porcentaje de asignación de trabajo justo antes de su reducción de tiempo.

4) Esta sección no se aplicará a los despidos temporales o reducción temporal de horas.

5) Si no se hace una elección conforme a lo dispuesto en la Sección 1 dará lugar a que el empleado reciba recontratación preferencial y los derechos de recontratación y extinguirá el derecho a la indemnización por despido.

b. Reembolso - Un empleado que ha recibido la indemnización por despido en virtud de esta disposición y que vuelve a trabajar en un puesto de carrera de la Universidad con el mismo salario o superior y el mismo porcentaje de tiempo que el cargo que ocupaba en el momento del despido deberá reembolsar a la Universidad la parte de la indemnización por despido recibido que sobrepase el tiempo en que el empleado estuvo despedido. Antes de regresar al trabajo, el empleado tiene que hacer el reembolso total o firmar un acuerdo de pago.

I. CONTINUIDAD DE SERVICIO AL SER RECONTRATADO

Un despido temporal no crea una interrupción en el servicio. La recontratación en un puesto de carrera dentro del plazo de derecho de recontratación constituye la continuidad de servicio y continuación de la antigüedad

previamente acumulada. Sin embargo, la antigüedad y beneficios se acumulan sólo cuando un empleado se encuentra en estado de pago.

J. COBERTURA DE BENEFICIOS

Las contribuciones al plan médico por parte de la Universidad serán proporcionadas por un máximo de tres meses en un año calendario para los empleados en despido temporal, para los empleados en reducción temporal de tiempo, o con licencia conforme a lo dispuesto en el Artículo 30 – Puestos/Asignaciones, párrafo F. Para que los planes médicos se mantengan en vigor, los empleados en despido temporal, en reducción temporal de tiempo o permiso deberán remitir a la Universidad el importe de las contribuciones del empleado, si las hubiere.

K. LABORATORIO LAWRENCE BERKELEY

Las políticas, los procedimientos, las definiciones, las calificaciones y los cálculos relativos a la indemnización por despido en el Laboratorio se mantendrán vigentes para los empleados del Laboratorio.

L. En el caso de que se reclame/presente a arbitraje una presunta infracción a este Artículo respecto a una notificación; cualquier remedio, acuerdo, concesión o decisión arbitral en reconocimiento de notificación impropia se limitará a una cantidad de sueldos atrasados y/o la restauración de beneficios que cubrirían al empleado por completo durante el número de días que la notificación se retrasó. En ningún caso debe calcularse esa cantidad para un período superior a 30 días naturales.

ARTÍCULO 16
EXCEDENCIAS

A. DISPOSICIONES GENERALES

De acuerdo con las estipulaciones de este Artículo, la Universidad puede aprobar las excedencias, con o sin goce de salario. Si las leyes federales o estatales aplicables exigen que la Universidad ofrezca licencia para ausentarse de forma más generosa que lo establecido en este Artículo, la Universidad debe cumplir con las leyes.

1. Elegibilidad para Beneficios

   a. Para los propósitos de elegibilidad para el beneficio, una licencia sin goce de sueldo aprobada no se considerará como una interrupción en el servicio. A excepción de lo mencionado en la Sección D licencia por razones médicas o familiares (FML), un empleado elegible en licencia sin goce de sueldo aprobado puede elegir continuar en los planes de beneficios patrocinados por la Universidad (según lo determinado por los documentos del plan y reglamentos) para el período de la licencia por medio de remitir, de conformidad con lo dispuesto en el plan aplicable(s), el monto de la prima correspondiente a todo el período de licencia autorizado. El reglamento de los sistemas de jubilación determina los efectos de la licencia sin goce de sueldo sobre los beneficios de jubilación.

   b. La cobertura del plan de beneficios para empleados durante una licencia FML aprobada continuará en virtud de las disposiciones de la sección E - Discapacidad por Embarazo y de la Sección D – Licencia por Razones Médicas o Familiares (FML).

2. Salvo lo dispuesto en la Sección D.1.a.3., los períodos de permiso de una licencia por razones Médicas o Familiares (FML), con goce de salario se considerarán como tiempo trabajado.

3. Solicitudes de Licencia

A excepción de lo provisto en la Sección D – Licencia por Razones Médicas o Familiares (FML), las solicitudes de permisos de licencia y sus prórrogas, con o sin goce de sueldo, deberán ser presentadas por escrito a la Universidad. Dichas solicitudes deberán presentarse con suficiente antelación a la fecha de la licencia solicitada para proporcionar tiempo a la Universidad para valorar el impacto operacional de la concesión a la solicitud. Si el empleado se entera del hecho que genera la necesidad de la licencia, con más de 30 días de anticipación, el empleado deberá proporcionar a la Universidad el aviso tan pronto como el empleado se entere de la necesidad de la licencia, y, como mínimo, con 30 días de antelación, por escrito. Si el empleado se entera del hecho que genera la necesidad de la licencia con menos de 30 días de anticipación, el empleado deberá proporcionar a la Universidad con suficiente antelación, el aviso por escrito, y, como mínimo, tal aviso no ser más de cinco días hábiles después de enterarse del evento. Todas las solicitudes de licencia deberán contener la fecha de inicio solicitada, fecha de finalización y la duración estimada de la licencia, así como cualquier información adicional que sea necesaria.

4. Duración

La duración, los términos de la licencia y la fecha de regreso se determinan cuando la licencia es concedida, y se comunicará al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el presente Artículo. Salvo lo dispuesto en la Sección C licencias médicas y la Sección D - Licencia Médica y Familiar (FML), se facilitará la confirmación por escrito cuando la Universidad determine que dicha confirmación es apropiada. Salvo lo dispuesto en otras partes de este Artículo o para satisfacer la obligación de la Universidad para acomodar razonablemente un empleado discapacitado, el agregado total de permisos de ausencia tomado en cualquier combinación, concedida en virtud del presente Artículo, no podrá exceder los seis (6) meses.

5. Regreso al Trabajo

a. Salvo lo dispuesto en la Sección C - Licencia Médica, Sección D – Licencia Por Razones Médicas y Familiares (FML), Sección E – Licencia por Discapacidad por Embarazo, y Sección L - Licencia Militar, un empleado al que se le haya concedido una licencia con o sin goce de sueldo deberá ser devuelto a la misma o una posición similar en el mismo departamento/división cuando la duración de la licencia es de seis meses naturales o menos, o 12 meses, si se extiende. Si el cargo que ocupa ha sido abolido o afectado por despidos durante la licencia, el empleado deberá gozar de las mismas consideraciones que se han brindado a los empleados que habían estado en estado de pago cuando el cargo fue abolido o afectado por despidos. La fecha de regreso al trabajo se determina cuando la licencia sea otorgada. Un empleado que ha agotado su licencia original a quien se le ha concedido una licencia adicional en virtud de otra sección de este Artículo, debe estar reincorporado al trabajo de acuerdo con las estipulaciones de la sección del Artículo bajo el que se le concedió la licencia adicional.

b. Un empleado que ha agotado su derecho a licencia original y que se le haya concedido licencia adicional bajo otra sección de este Artículo, deberá ser reincorporado de conformidad con las disposiciones de la sección bajo la que se le concedió la licencia complementaria.

c. Un empleado no podrá obtener un permiso de ausencia más allá de la fecha de finalización del nombramiento del empleado o fecha predeterminada de separación.

6. Un empleado que falta de regresar al trabajo luego de una excedencia en la fecha prevista aprobada o cualquier prórroga en adelante debe considerarse como habiendo abandonado su puesto de trabajo,

en conformidad con el Artículo 34 – Renuncia, si la falta de regresar excede los cinco días hábiles consecutivos posteriores a la fecha prevista de regreso.

B. LICENCIA PERSONAL

1. Un empleado de carrera que no esté a prueba se le puede conceder una licencia personal sin goce de sueldo a discreción absoluta de la Universidad. Dicha licencia no podrá exceder los seis meses naturales.

2. Si la solicitud de una licencia personal sin goce de sueldo de un empleado es negada, esa denegación podrá, a solicitud escrita del empleado, ser revisada por el Jefe de Departamento/División. El resultado de dicha revisión no estará sujeta al Artículo 10. Procedimiento de Quejas o el Artículo 3. Procedimiento de Arbitraje del presente Acuerdo.

3. La Universidad, a su discreción absoluta puede aprobar la prolongación de una licencia personal sin goce de sueldo por un total que normalmente no exceda los 12 meses.

C. LICENCIA POR RAZONES MÉDICAS

La licencia médica, otorgada conforme a esta sección, es el período que se le otorga licencia a un empleado elegible por razones médicas, de conformidad con la Sección C.12 – Elegibilidad para una Licencia por Razones Médicas, a continuación. Esta licencia incluye el uso combinado de la licencia por enfermedad y la licencia médica sin goce de sueldo de conformidad con lo dispuesto en las provisiones del presente Artículo y el Artículo 38. Licencia por Enfermedad. En caso de que se agote el crédito de un empleado de licencia por enfermedad, un empleado puede ser colocado en una licencia médica sin goce de sueldo de conformidad con las disposiciones de la presente sección. Las licencias médicas sin goce de sueldo se usan para licencias debido a enfermedades o lesiones no relacionadas con el trabajo. Para las excedencias debido a enfermedad o lesión relacionada con el trabajo, refiérase al Artículo 46 – Lesión o Enfermedad Sufrida en el Trabajo.

1. Elegibilidad para la Licencia por Razones Médicas

   a. Un empleado puede tener derecho para una Licencia por Razones Médicas cuando:

      1) Es médicamente incapaz de realizar las funciones esenciales asignadas de su trabajo debido a una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo, y

      2) Ha presentado pruebas satisfactorias de la discapacidad a la Universidad, o

      3) Ha agotado todos sus cuatro (4) meses de derecho a la licencia de Discapacidad por Embarazo y continúa discapacitada por el embarazo, parto u otra condición médica relacionada; o

      4) O bien ha agotado su derecho a 12 semanas laborales bajo la Sección D - Licencia por Razones Médicas o Familiares (FML), o no es elegible para la licencia por enfermedad grave del empleado bajo la Sección D - Licencia por Razones médicas o Familiares (FML).

2. Notificación para la Licencia por Razones Médicas

   Las solicitudes de licencias médicas se harán por escrito conforme a lo dispuesto en la Sección A.3, y el empleado deberá proporcionar evidencia de la necesidad médica de licencia que sea satisfactorio para la Universidad según lo dispuesto en la Sección C.3 Documentación y Verificación, enseguida. Además, un

empleado debe notificar a la Universidad sobre la necesidad de prolongar su licencia médica antes de la fecha de regreso prevista.

3. Documentación y Verificación para las Ausencias por Razones Médicas

   a. Se requiere documentación de la incapacidad del empleado (u otra necesidad médica para la licencia) y/o la capacidad de volver al trabajo y está sujeta a verificación por parte de la Universidad. Dicha documentación deberá incluir, pero no está limitado a una declaración por parte de un profesional de la salud (tal como se define en el Artículo 38 - Licencia por Enfermedad, Sección D.4) sobre la duración prevista de la condición médica del empleado, y una declaración de que el empleado es incapaz de realizar las funciones esenciales asignadas de su trabajo.

   b. La Universidad puede hacer que un empleado que reclama incapacidad sea examinado por un médico o médicos de su elección. La Universidad pagará los gastos razonables de cualquier examen médico requerido por la Universidad.

   c. Antes de volver al trabajo, el empleado que está de Licencia Médica debe presentar una verificación médica de su proveedor médico declarando que tiene permiso médico para desempeñar las funciones esenciales de su trabajo.

4. Duración de la Licencia por Razones Médicas

   Las licencias médicas se conceden para el período de discapacidad verificada (u otra necesidad de licencia) y no se otorgan con fines ajenos a la condición médica. Cuando el uso de licencia por enfermedad y una excedencia por razones médicas sin goce de sueldo se combinan, una licencia médica para fines de incapacidad no relacionada con el trabajo puede ser otorgada por la Universidad por un período total de incapacidad verificada que no excederá los seis meses. Si se requiere mayor licencia, vea la Sección C.5.

5. Prolongación de una Licencia por Razones Médicas

   a. En caso de que un empleado con incapacidad verificada no relacionada con el trabajo (u otra necesidad médica para la licencia) sea superior a los seis meses, podrá ser concedida una licencia personal en conformidad con las disposiciones de la Sección B – Licencia Personal del presente Artículo. Sin embargo, el total de la licencia por razones médicas normalmente no excederá los 12 meses consecutivos. La concesión de una licencia personal con el fin de prolongar la ausencia total de un empleado del trabajo con fines médicos es a discreción de la Universidad y sin poder recurrir al Artículo 10 - Procedimiento de Quejas o el Artículo 3 - Procedimiento de Arbitraje del presente Acuerdo. Un empleado en dicha licencia personal deberá presentar verificación médica que ha sido liberado médicamente para realizar las funciones esenciales asignadas a su trabajo antes de su retorno de acuerdo con la Sección C.3.c de este Artículo.

   b. Una solicitud de prórroga de una licencia por razones médicas no podrá concederse cuando la separación médica es apropiada.

6. Regreso al Trabajo Después de una Excedencia por Razones Médicas

   Un empleado que vuelve al trabajo después de una excedencia aprobada por razones médicas debe poder volver al mismo o semejante puesto de trabajo siempre que tenga permiso médico para desempeñar las tareas esenciales de su puesto de trabajo. En caso de que el puesto de trabajo que tenía se haya eliminado

o haya sido impactado por despidos durante su ausencia, se le debe ofrecer las mismas concesiones a ese empleado como habría recibido si hubiera estado trabajando en lugar de excedencia cuando ocurrió la eliminación o los despidos.

D. LICENCIA POR RAZONES FAMILIARES O MÉDICAS (FML)

Un empleado que sea elegible para la licencia por razones familiares o médicas (FML) y no ha agotado su licencia FML para el año de licencia, como veremos a continuación, podrá tomar la licencia FML por cualquiera de las siguientes seis razones, como se describe con mayor detalle en esta Sección a continuación: (a) por enfermedad grave del empleado, (b) para cuidar a un familiar con una enfermedad grave, (c), por licencia de incapacidad por embarazo, (d), como licencia parental, (e) como licencia de cuidador militar, o (f) como licencia de Exigencia Calificada.

1. Disposiciones Generales de FML

a. Definiciones para FML

1) El año de licencia se refiere al año calendario para todo tipo de licencia FML excepto de Cuidador Militar. Para Licencia de Cuidador Militar, el año de licencia es el período de licencia de 12 meses que comienza el primer día de la licencia.

2) 1,250 Horas de Servicio Real se refiere al tiempo realmente pasado en el trabajo y no incluye el tiempo libre pagado como las vacaciones, tiempo compensatorio, o licencia por enfermedad, días feriados no trabajados, ni tiempo pasado de guardia/llamada sin restricciones. Sin embargo, para los empleados que reciben licencia militar, todas las horas que hubieran trabajado si no fueran ordenados a hacer su servicio militar se pueden usar para calcular las 1,250 horas reales que se requieren.

3) Hijo se entiende como hijo biológico, hijo adoptivo, hijastro, pupilo legal, o niño para el cual el empleado se encuentra en el lugar de los padres, siempre que el hijo sea menor de 18 años de edad o incapaz de cuidarse a sí mismo debido a una discapacidad mental o física.

4) Padres significa un padre biológico, padre adoptivo, padrastro, tutor legal o persona que estaba en lugar del padre para el empleado cuando el empleado era un niño. “Padres” no incluye los abuelos del empleado o los suegros, a menos que estuvieran en lugar de los padres del empleado cuando el empleado era un niño.

5) El cónyuge se refiere al pareja en un matrimonio y puede ser del mismo género o el género opuesto.

6) Una condición grave de la salud se refiere a una enfermedad, lesión (que incluye aunque sin limitarse a las lesiones ocurridas en el trabajo), discapacidad, condición física o mental que requiere de tratamiento de internado o ambulatorio o tratamiento continuo incluido, aunque sin limitarse al tratamiento por abuso de intoxicantes.

a) “Atención para Pacientes Internados” se refiere a la estancia en un hospital, hospicio, o centro de atención médica residencial, y todo el tratamiento posterior en conexión con su internación, o con un periodo de incapacitación. Se considera que una persona es “internada” cuando es ingresado formalmente a un centro

médico y se prevé que se quedará por lo menos una noche y que ocupará una cama, aunque luego resulte que es dada de alta o trasladada a otro lugar sin pernoctar en el centro.

b) "Incapacidad" se refiere a que una persona no puede trabajar, asistir a la escuela, o llevar a cabo otras actividades cotidianas debido a una condición grave de la salud, el tratamiento, o la recuperación necesaria.

c) "Tratamiento continuo" se refiere al tratamiento o supervisión en curso por un proveedor médico, de acuerdo con la definición en la sección D.1.a.8, a continuación.=

7) Una condición de salud grave de un familiar se refiere a la condición de salud grave de acuerdo con la definición de la Sección D.1.a.7, arriba, del hijo, padre, cónyuge, o pareja de hecho del mismo género o el género opuesto del empleado que requiere de la participación del empleado para prestar supervisión o cuidado (incluido el consuelo psicológico) durante el periodo del tratamiento o incapacidad del familiar.

8) Proveedor de atención médica significa doctor en medicina u osteopatía que está autorizado para ejercer la medicina o la cirugía (según sea el caso) por el Estado en donde práctica; podólogo, dentista, psicólogo clínico, optometrista, quiropráctico (limitado al tratamiento de la columna vertebral para corregir una subluxación como se demuestra en la radiografía que debe existir), asistente médico, enfermera practicante, partera o un trabajador social clínico trabajando dentro del ámbito de su práctica como se define bajo la ley estatal; Practicante de la Ciencia Cristiana; o cualquier proveedor de atención médica que el plan de seguro médico del empleado reconozca para pagarle.

b. Criterios de Elegibilidad para la excedencia de FML

Los empleados que tengan al menos 12 meses acumulativos de servicio en la Universidad (todos los servicios en la Universidad anteriores, incluyendo el servicio con el Departamento de Laboratorios de Energía, se utilizarán para calcular los requisitos de servicio de doce meses), y que hayan trabajado al menos 1,250 horas de las horas efectivamente trabajadas durante el período de 12 meses inmediatamente anteriores al inicio de la licencia son elegibles y se les concederá hasta un total de 12 semanas de FML en el año de la licencia, salvo las excepciones establecidas en el presente Artículo. Si el empleado está tomando una FML como licencia de cuidador militar, el empleado será elegible para un máximo de 26 semanas de licencia en un solo período de licencia de 12 meses. Si la empleada está tomando una FML como Licencia por Discapacidad por Embarazo, la empleada será elegible para una licencia durante el periodo de discapacidad verificada relacionada con el embarazo por hasta cuatro meses de licencia por cada embarazo. La FML incluye ausencias remuneradas y no remuneradas, como el uso de licencia por enfermedad acumulada por un empleado, vacaciones y licencia sin goce de sueldo. El tiempo agregado usado para la FML no debe exceder las 12 semanas de trabajo en el año de ausencia a menos que el empleado esté tomando la licencia FML como Cuidador Militar. Un empleado en licencia autorizada podrá optar por utilizar el tiempo libre compensatorio acumulado (de conformidad con el Artículo 13 - Horas de Trabajo).

c. Periodos de Tiempo para FML

1) Para efectos de la FML solamente, 12 semanas de trabajo significan 12 semanas de trabajo en el año calendario (o 26 semanas de trabajo en el período de licencia única de

12 meses si el empleado está tomando una licencia FML como Cuidador Militar) para los empleados de tiempo completo. Para los empleados que trabajan menos de tiempo completo o que trabajan a tiempo completo, pero en horarios alternativos de trabajo, el número de días de trabajo se ajustará de manera proporcional.

2) Cuando esté apoyado por una certificación completa y suficiente, la Universidad concederá una FML por cualquiera de las seis razones señaladas en el primer párrafo de la sección D, excepto la licencia parental en un horario de trabajo reducido o de forma intermitente, incluidas las ausencias de menos de un día. Para la licencia parental, consulte la Sección D.5.d. Sólo el tiempo que realmente está en horario intermitente o reducido cuenta hacía el derecho del empleado a 12 semanas laborales en el año de la licencia.

3) Cuando el empleado solicita FML en base a un horario intermitente o reducido para el tratamiento médico planificado del empleado o su familiar, la Universidad podrá, a su discreción, exigir que el empleado se traslade temporalmente a una puesto de trabajo alternativo disponible para el que el empleado está calificado y que mejor se acomoda a los períodos recurrentes de la licencia que el puesto regular del empleado. Dicho traslado debe ser a un puesto que tiene paga y condiciones de empleo equivalentes, pero no necesita tener deberes equivalentes. Si el empleado se opone al traslado temporal, el empleado puede presentar una solicitud por escrito para su revisión al Jefe de Departamento/División. Dicho traslado temporal no debe estar sujeto al Artículo 10 - Procedimiento de Quejas o del Artículo 3. Procedimiento de Arbitraje.

d. Notificación para FML

1) Si el empleado se entera del hecho que genera la necesidad de la licencia con más de 30 días de anticipación, el empleado deberá entregarle a la Universidad el aviso tan pronto como el empleado se entere de la necesidad de la licencia, y, como mínimo, con 30 días de antelación antes de que comience el periodo de licencia, si es posible.

2) Si la necesidad de tomar una licencia es previsible debido al tratamiento médico planificado del empleado o miembro de su familia, el empleado deberá hacer el esfuerzo razonable por programar la excedencia con el fin de evitar la interrupción de las actividades de la Universidad.

3) Si la necesidad de la licencia es imprevisible o realmente ocurre antes de la fecha prevista de una licencia previsible, el empleado deberá proporcionar a la Universidad tanta antelación como sea posible y, como mínimo, con notificación dentro de los cinco días hábiles después de enterarse del evento.

4) Si un empleado no avisa con 30 días de anticipación sobre una excedencia previsible sin base razonable para la demora, es posible que su licencia FML se retrase hasta 30 días después de la fecha en que el empleado haya presentado la notificación.

5) La Universidad debe determinar si el empleado es elegible y califica para una licencia FML y notificará al empleado, por escrito, cuando la licencia haya sido designada o provisionalmente designada como licencia FML. La duración y las condiciones de la licencia y la fecha de regreso se determinan cuando la licencia sea otorgada. Las extensiones, si las hubiera, hasta un total de 12 semanas laborales en el año de licencia (o 26 semanas laborales en un solo período de licencia de 12 meses si la FML se está tomando

como licencia de cuidador militar o hasta 4 meses por embarazo si la FML es para Licencia por Discapacidad por Embarazo) podrán concederse de acuerdo con esta Sección.

e. Certificación y Otra Documentación Comprobante para FML

1) Para Condición Grave de la Salud del Empleado

a) Cuando la licencia se solicite para la propia condición de salud grave del empleado, la Universidad puede, a su discreción, requerir que la solicitud de un empleado por la FML cuente con el apoyo de una certificación escrita por el proveedor de salud del empleado dirigida a la Universidad. Dicha solicitud para el empleado deberá ser por escrito. La certificación se puede presentar en un formulario entregado al empleado por la Universidad y, con independencia del formato, además de certificar que el empleado tiene una condición de salud grave, debe incluir lo siguiente:

b) Una declaración que indique si el empleado no puede realizar cualquiera de las funciones esenciales asignadas del puesto de trabajo,

c) La fecha, si se conoce, en la que la condición de salud grave comenzó, la duración probable de la condición y la fecha probable de retorno, y

d) Si será médicamente necesario que el empleado tome licencia intermitente o trabaje en un horario reducido, y si es así, la duración probable de tal programa, y,

e) Si la condición dará lugar a episodios periódicos de incapacidad, una estimación de la duración y la frecuencia de los episodios de incapacidad.

2) Si la Licencia se Solicita para Miembros de la Familia del Empleado:

Cuando la licencia se solicite por la enfermedad grave de un familiar del empleado, la Universidad deberá exigir que la petición de licencia de un empleado cuente con el apoyo de la certificación escrita emitida por el proveedor de salud del familiar. Cuando se requiere una certificación por la Universidad, tal requisito deberá ser presentado al empleado por escrito. La certificación puede ser proporcionada por el empleado en un formulario entregado al empleado por la Universidad y, con independencia del formato, además certificar que el empleado tiene una condición de salud grave, debe incluir:

a) Una declaración de que la condición de salud grave justifica la participación del empleado para proporcionar supervisión o cuidado (que incluye confort psicológico) durante el período de tratamiento de su familiar o la incapacidad, y

b) Si el miembro de la familia del empleado necesitará la supervisión o la atención en un período de tiempo continuo, intermitente, o sobre una base horario reducido; el horario de ausencia que el empleado va a necesitar para brindar dicha supervisión o atención; y la duración probable de esa necesidad de licencia.

c) Además, el empleado deberá certificar ya sea en el mismo formulario o por separado, el cuidado que él/ella le proporcionará al miembro de la familia y la duración estimada del período de atención.

3) La Universidad puede, a su discreción absoluta y no reclamable, exigir que un empleado haga una Declaración de Parentesco para certificar su parentesco con el familiar cuando el empleado solicite la licencia FML para atender a su familiar con una condición de la salud grave o para certificar su parentesco con un niño cuando solicite la licencia FML como Licencia Parental. Si el empleado no presenta una Declaración de Parentesco completada dentro de los quince (15) días calendario de la fecha en que la pide por escrito la Universidad, puede resultar, a discreción absoluta y no reclamable de la Universidad, en la cancelación de su licencia hasta que entregue el documento necesario o, si aún no comienza la licencia, se puede retrasar la licencia. Si el empleado no entrega la Declaración de Parentesco completada dentro de un plazo razonable se le puede denegar la licencia FML.

4) Si hubiera alguna duda imparcial y de buena fe acerca de la validez de la certificación médica del empleado para su condición de salud grave propia, la Universidad tiene el derecho de requerir que el empleado obtenga una segunda opinión médica de un segundo proveedor de atención médica aprobada conjuntamente por la Universidad y el empleado. Si la segunda opinión médica difiere de la del propio proveedor de salud del empleado, la Universidad podrá requerir una tercera opinión médica de un tercer proveedor de atención médica aprobado conjuntamente por la Universidad y el empleado. La Universidad debe asumir el costo de las segundas y terceras opiniones y la tercera opinión será definitiva.

5) Si se solicita tiempo de licencia adicional al vencerse la licencia concedida, o si las circunstancias de la licencia cambian, la Universidad tiene el derecho de requerir que el empleado obtenga una recertificación. Dicha solicitud de recertificación debe ser por escrito.

6) Si se requiere certificación o recertificación, el empleado deberá devolver la certificación dentro de los 15 días naturales posteriores a la solicitud de la Universidad, siempre que sea posible. Si no se proporciona la certificación de una licencia previsible en el tiempo requerido puede resultar en la negación de la licencia hasta que la certificación requerida sea recibida. Si no se proporciona la certificación para una licencia imprevisible dentro del plazo requerido, puede resultar en la negación de la continuación de la licencia hasta que la certificación requerida sea entregada. Si el empleado no proporciona una certificación completa, el empleado deberá recibir 15 días naturales para perfeccionar la certificación. El no perfeccionar una certificación incompleta puede resultar en la negación de la licencia o la negación de la extensión de la licencia. Si el empleado no puede proporcionar una certificación/recertificación o una certificación/recertificación completa y la licencia no se ha iniciado, la solicitud de la licencia FML puede ser negada. Si la licencia ha comenzado, la licencia podrá, a discreción de la Universidad, ser suspendido, sin embargo, cualquier licencia tomada no será licencia FML.

7) Si el empleado usó la licencia FML debido a su propia condición de salud grave, el empleado debe tener permiso médico para desempeñar las funciones esenciales de su puesto de trabajo antes de volver al trabajo. Si falta de presentar un permiso médico para volver al trabajo puede resultar en la denegación de su reincorporación hasta que el empleado entregue la certificación necesaria.

f. El uso de Licencia Pagada Acumulada Durante la FML

La licencia FML no es pagada salvo que el empleado use su licencia pagada acumulada (licencia por enfermedad, vacaciones, o tiempo libre compensatorio) durante su FML de acuerdo con esta sección:

1) Un empleado en una FML aprobada para cuidar a un familiar con una enfermedad grave, puede optar por utilizar el tiempo libre compensatorio acumulado (de conformidad con el Artículo 13 - Horas de Trabajo) o el tiempo de vacaciones acumuladas antes de tomar una licencia FML sin goce de sueldo. Si la licencia de vacaciones devengada del empleado está al máximo, se requerirá que el empleado utilice al menos un 10% del crédito de licencia de vacaciones antes de tomar licencia sin goce de sueldo. Hasta los treinta (30) días de licencia por enfermedad acumulada por año pueden ser sustituidos por FML tomada para cuidar a un miembro de la familia con una condición de salud grave en virtud de este apartado de conformidad con el Artículo 38 - Licencia por Enfermedad, Sección B.3.b.

2) Un empleado que está de licencia FML aprobada como Licencia Parental puede optar por usar su tiempo libre compensatorio (de acuerdo con el Artículo 13 – Horas de Trabajo) o sus vacaciones acumuladas antes de usar la licencia FML sin goce de salario. Si su acumulación de vacaciones está al máximo, el empleado estará obligado usar por lo menos el 10% de su crédito de vacaciones antes de tomar la licencia FML sin goce de salario.

3) Un empleado en una FML aprobada por su propia condición de salud grave, deberá utilizar la licencia por enfermedad acumulada, de acuerdo con el plan de incapacidad de la Universidad o de lo previsto en el Artículo 46 - Lesiones o Enfermedades Ocurridas en el trabajo, si procede. Los empleados que no son elegibles para los beneficios por incapacidad de la Universidad y que no están de licencia debido a una enfermedad o lesión laboral deberán utilizar toda la licencia por enfermedad acumulada antes de tomar licencia médica sin goce de sueldo. Un empleado también puede utilizar el tiempo libre compensatorio acumulado (de conformidad con el Artículo 13 – Horas de Trabajo) o vacaciones acumuladas antes de tomar una licencia FML sin goce de sueldo. Sin embargo, si la licencia de vacaciones devengada del empleado está al máximo, se requerirá que el empleado utilice al menos un 10% del crédito de licencia por vacaciones antes de tomar licencia sin goce de sueldo.

4) Para el uso de la licencia acumulada de un empleado, mientras que esté con licencia de Incapacidad por Embarazo, consulte la Sección E.5

.

5) Para el uso de licencia pagada acumulada de un empleado mientras está en licencia de cuidador militar, consulte la Sección D.6.e.

6) Para el uso de licencia pagada acumulada de un empleado mientras está en licencia de exigencia calificada, consulte la Sección D.7.e.

g. Continuación de los Beneficios Médicos Durante la Licencia FML

Un empleado en una licencia FML aprobada tendrá derecho, si es elegible, para continuar participando en la cobertura del plan de salud (médico, dental y óptico) de acuerdo con lo siguiente:

1) Cuando el empleado está de licencia concurrente bajo la Ley de Ausencia por Razones Medicas o Familiares (FMLA) y la Ley de de California de Derechos Familiares (CFRA): La cobertura continua es de hasta doce (12) semanas laborables en un año calendario.

2) Cuando el empleado está de Licencia como Cuidador Militar bajo la ley FMLA: La cobertura continúa por hasta veintiséis (26) semanas en un periodo de licencia de 12 meses, de acuerdo con la definición en la sección D.1.a.

3) Cuando el empleado está de Licencia por Exigencia Calificada bajo la ley FMLA: La cobertura continua por hasta doce (12) semanas laborables en un año calendario.

4) Cuando el empleado está de Licencia por Discapacidad por Embarazo bajo la Ley de California de Discapacidad por Embarazo (PDLL), sin importar que la licencia sea concurrente bajo la ley FMLA: La cobertura continua por hasta cuatro (4) meses durante un periodo de doce (12) meses. En caso de que la Licencia por Discapacidad por Embarazo sea concurrente bajo la ley FMLA, la cobertura continuada durante esa parte de la licencia debe contarse como parte de su cuota de FMLA por hasta doce (12) de las semanas laborables de dicha cobertura en un año calendario.

5) Cuando un empleado está de licencia FML bajo la ley CFRA que no sea concurrente con la ley FMLA (por ejemplo, Licencia Parental posterior al agotamiento de su licencia FMLA): La cobertura continúa por hasta doce (12) semanas laborables en un año calendario.

Las otras coberturas de seguro médico grupal y beneficios de jubilación deben continuar de acuerdo con las disposiciones del seguro grupal aplicable y las reglas del sistema de jubilación.

h. Revisión de Denegaciones o Aplazamientos de Solicitudes de la Licencia FML

Si la solicitud de un empleado de la licencia FML es rechazada, diferida o se dispone lo contrario por insuficiente tiempo de la solicitud inicial del empleado, tal acción de la Universidad podrá, previa solicitud por escrito del empleado, ser revisada por el Jefe de Departamento/División. Ni la acción de la Universidad sobre la concesión o negación de la licencia FML ni los resultados de dicha revisión deberán estar sujetas al Artículo 1 - Procedimiento de Quejas o el Artículo 3 - Procedimiento de Arbitraje del presente Acuerdo.

i. Regreso al Trabajo Después de FML

Un empleado a quien se le haya concedido una licencia FML por cualquier motivo que no sea Incapacidad por Embarazo será devuelto al mismo puesto o a un puesto equivalente al regreso de la licencia. Para los derechos al regreso de una empleada a trabajar después de la Incapacidad por Embarazo, consulte la Sección E.7, abajo. Si se ha eliminado el puesto de trabajo o ha sido afectado de otro modo por despidos y un puesto equivalente no está disponible, el empleado deberá gozar de las mismas consideraciones que se les han brindado a los empleados que se encontraban en estado de pago cuando el cargo fue abolido o afectado por el despido. Un empleado al que se le haya concedido la licencia FML no tendrá derecho a la reincorporación a su puesto si la fecha de finalización del nombramiento o la fecha predeterminada de separación se produce antes de la fecha de regreso prevista.

2. FML para la Condición de la Salud Grave del Empleado

La licencia FML para la condición grave de la salud del empleado es una licencia que se toma cuando la condición grave de la salud del mismo empleado, de acuerdo con la definición en la Sección D.1.a.6, anterior, resulta en que el empleado no puede desempeñar cualquiera o todas las funciones esenciales de su puesto de trabajo.

3. FML para Cuidar a un Familiar con una Condición Grave de la Salud

La licencia FML para cuidar a un familiar con una condición grave de la salud es una licencia para cuidar al hijo, padre, cónyuge, o pareja de hecho del mismo género o género opuesto que tiene una condición grave de la salud, de acuerdo con la definición en la Sección D.1.a.7, anterior.

4. FML como Licencia por Discapacidad por Embarazo

Cuando un empleado toma la Licencia por Discapacidad por Embarazo de acuerdo con la Sección E – Licencia por Discapacidad por Embarazo, de abajo, es elegible para la licencia FML, su Licencia por Discapacidad por Embarazo contará contra su cuota de licencia de FML bajo la ley FMLA además de su cuota de licencia bajo la ley PDLL.

5. FML como Licencia Parental

Licencia parental es una forma de FML que un empleado puede tomar para vincularse con el recién nacido del empleado o un niño colocado con el empleado para la adopción o para atender asuntos relacionados con el nacimiento, o adopción del niño. Este tipo de licencia se iniciará y concluirá en el plazo de un año del nacimiento o la colocación del niño. La Universidad otorgará una licencia parental sujeto a las limitaciones que se describen a continuación.

a. Criterio de Elegibilidad

Un empleado que toma la licencia parental debe cumplir con los requisitos de elegibilidad para la FML que se establecen en la Sección D.1.b excepto cuando el empleado está tomando la Licencia Parental inmediatamente después de una Licencia de Incapacidad por Embarazo y era elegible para la licencia bajo la ley FMLA/CFRA al comienzo de su Licencia de Incapacidad por Embarazo recibirá una licencia parental durante un máximo de doce semanas de trabajo después de su Licencia de Incapacidad por Embarazo, a condición de que no haya agotado su derecho a FML bajo la ley CFRA para el año de la licencia.

b. Solicitud de Licencia Parental

El empleado deberá solicitar una licencia parental con suficiente antelación, si es posible, de la fecha esperada de nacimiento del niño o adopción de un niño, para permitir a la Universidad planificar la ausencia del empleado, pero el empleado no está obligado notificar con más de treinta (30) días de anticipación. La fecha prevista de regreso de la licencia parental se establece en el momento que dicha licencia empieza, o si se solicita junto con una licencia FMLA debido a discapacidad por embarazo/maternidad, se fijará en el momento en que comienza la licencia de incapacidad por embarazo. La licencia parental, cuando se toma por adopción o acogimiento, podría comenzar antes de la fecha de la colocación del niño con el empleado.

c. Derecho de Licencia

La Licencia Parental cuando se toma por separado no debe exceder doce (12) semanas laborables en un año calendario. Cuando se combina la Licencia Parental con la Licencia por Discapacidad por Embarazo, la Licencia total de FML no debe exceder siete meses en el año de licencia.

d. Duración de la Licencia Parental

La Universidad concederá una licencia parental de al menos dos semanas de duración en cualquier dos ocasiones durante el año de la licencia. La Universidad, a su discreción, podrá pedir

que las licencias parentales adicionales solicitadas durante este mismo período de tiempo tengan una duración mínima de dos semanas.

6. FML como Licencia para Cuidador Militar

La licencia para cuidador militar es un tipo de FML que un empleado elegible puede tomar para cuidar a un miembro de la familia que es un "miembro del servicio militar cubierto" bajo tratamiento médico, recuperación o terapia por una lesión o enfermedad grave sufrida en cumplimiento del deber en servicio activo en las Fuerzas Armadas, en conformidad con las definiciones de esos términos en la Sección D.6, a continuación. Las disposiciones generales de la FML establecidas en la Sección D.1 anterior se aplican a la Licencia para Cuidador Militar excepto en la medida en que las disposiciones más específicas para la Licencia para Cuidador Militar estén establecidas en esta Sección D.6.

a. Definiciones aplicables a la Licencia para Cuidador Militar

1) Miembro del servicio militar cubierto significa (i) un miembro actual de las Fuerzas Armadas regulares (incluyendo un miembro la Guardia Nacional o las Reservas), que tiene una lesión o enfermedad grave por el cual él o ella está bajo tratamiento médico, recuperación o terapia; está en estado ambulatorio; o está en la lista de jubilados por incapacidad temporal; o (ii) un veterano de las Fuerzas Armadas, que esté bajo tratamiento médico, recuperación o terapia para una lesión o enfermedad grave.

2) Veterano cubierto se refiere a una persona que fue miembro de las Fuerzas Armadas (incluidos los miembros de la Guardia Nacional o las Reservas) que se dio de baja bajo cualquier condición que no fuera la conducta deshonrosa en cualquier momento durante el periodo de cinco años inmediatamente previo a la primera fecha en que el empleado elegible tome la Licencia para Cuidador Militar para cuidar al veterano cubierto.

3) Estado ambulatorio se refiere al estado de un miembro del servicio militar asignado a (a) una instalación de tratamiento médico militar como paciente ambulatorio; o (b) una unidad establecida con el propósito de proveer mando y control de los miembros de las Fuerzas Armadas que reciben atención médica en régimen ambulatorio.

4) Lesión o enfermedad grave significa (i) para un miembro activo de las fuerzas armadas (incluidos los miembros de la Guardia Nacional y las Reservas): una lesión o enfermedad sufrida por el miembro del servicio en el servicio cubierto en el cumplimiento del deber en servicio activo, o que existía antes de iniciar su servicio activo, pero que fue agraviada por el cumplimiento del deber en servicio activo en las Fuerzas Armadas y que puede hacer que el miembro del servicio sea médicamente inapto para desempeñar las funciones de su cargo, grado, rango o clasificación o (ii) para un veterano cubierto: una lesión o enfermedad sufrida por el veterano cuando cumplía su deber en el servicio activo de las Fuerzas Armadas (o que existía antes de iniciar su servicio activo y que fue agraviada en el cumplimiento de su deber en servicio activo en las Fuerzas Armadas) y que se manifestó antes o después de ser veterano.

5) Los padres de un miembro en servicio cubierto significa padres biológicos, padres adoptivos, padrastros, padres de acogida, o cualquier otro individuo que estaba en

lugar de los padres de un miembro del servicio cubierto cuando el miembro en servicio cubierto era un niño. El término no incluye a los “suegros”.

6) Hijo o hija de un miembro en servicio cubierto significa hijo biológico, hijo adoptivo, hijo de acogida, hijastro, pupilo legal, o un niño para quien un miembro en servicio cubierto estuvo en lugar de sus padres, y puede tener cualquier edad.

7) El familiar próximo significa (a) el pariente consanguíneo más cercano del miembro en servicio cubierto (que no sea el cónyuge del miembro en servicio cubierto, pareja de hecho, padre, hijo o hija) o (b) la persona que el miembro en servicio cubierto haya designado por escrito como su pariente consanguíneo cercano a los efectos de la Licencia de Cuidador Militar.

8) Un solo período de licencia de 12 meses significa el período que comienza el primer día que el empleado toma licencia de cuidador del miembro en servicio cubierto y finalizará 12 meses después de esa fecha. (Este período de licencia se diferencia de la definición de año calendario del año de licencia utilizada para determinar la elegibilidad para otros tipos de FML.)

b. Criterios de Elegibilidad para la Licencia para Cuidador Militar

Además de cumplir con los requisitos de elegibilidad para la FML establecidos en la Sección D.1.b, un empleado que toma una Licencia de Cuidador Militar debe ser un cónyuge, pareja de hecho, padre, hijo, hija o pariente más cercano del miembro en servicio cubierto.

c. Derecho de Licencia para Cuidador Militar

Un empleado elegible tiene derecho a un máximo de 26 semanas laborales de licencia de cuidador militar durante un solo período de licencia de 12 meses. La licencia se aplica en base a cada miembro en servicio cubierto, por cada lesión. Los empleados elegibles pueden tomar más de un solo período de 26 semanas de licencia si la licencia es para cuidar a distintos miembros en servicio cubierto o para el cuidado del mismo miembro en servicio que posteriormente sufre otra lesión o enfermedad grave, excepto que no se pueden tomar más de 26 semanas de licencia dentro de cualquier “período único de 12 meses”.

Si un empleado elegible no utiliza todas sus 26 semanas laborales de derecho de licencia para cuidar a un miembro en servicio cubierto durante este período único de licencia de 12 meses, pierde la parte restante del derecho de 26 semana laborales para cuidar al miembro en servicio cubierto por esa lesión grave o enfermedad.

Al igual que con otros tipos de FML, esta licencia también se puede tomar en forma de programa intermitente o reducido. Si la necesidad de horario de licencia intermitente o reducido es previsible en base al tratamiento médico planificado del miembro en servicio cubierto, el empleado puede estar obligado a trasladarse temporalmente, durante el período de que se requiere la programación de licencia intermitente o reducida, a una posición alternativa disponible para la que el empleado esté calificado y que dé cabida de mejor manera a los períodos recurrentes de la licencia que el puesto regular del empleado.

d. Documentación y Certificación para la Licencia de Cuidador Militar**.**

Es posible que se les obligue a los empleados presentar una certificación completada por un médico autorizado, incluidos los proveedores médicos afiliados al Departamento de Defensa, la Administración de Veteranos, y TRICARE, además de cualquier otro proveedor médico (de acuerdo con la definición en la Sección D.1.k.) que le está dando tratamiento al miembro del servicio cubierto, para establecer el derecho a Licencia de Cuidador Militar. Además, los empleados pueden estar obligados a proporcionar cierta información (o hacer que el miembro del servicio cubierto proporcione esa información), incluyendo la información que establezca que el miembro del servicio es un miembro del servicio cubierto para los efectos de la Licencia de Cuidador Militar, su parentesco con el empleado, y una estimación del tiempo de permiso necesario para brindar la atención. Es posible que el empleado también tenga que presentar confirmación de parentesco entre el trabajador y el miembro del servicio cubierto.

e. Uso de Licencia Pagada Acumulada durante la Excedencia de Cuidador Militar

Un empleado en una licencia FML aprobada para la Licencia de Cuidador Militar puede optar por utilizar el tiempo libre compensatorio acumulado (de conformidad con el Artículo 13 - Horas de Trabajo o el tiempo de vacaciones acumuladas antes de tomar una licencia FML sin goce de sueldo. Sin embargo, si la licencia de vacaciones devengada del empleado está al máximo, se requerirá que el empleado utilice al menos un 10% del crédito de licencia por vacaciones antes de tomar licencia sin goce de sueldo. Hasta los treinta (30) días de licencia por enfermedad acumulada por año pueden ser sustituidos por FML tomada para cuidar a un miembro de la familia que es un miembro del servicio cubierto por una lesión o enfermedad grave de conformidad con el Artículo 38 - Licencia por Enfermedad, Sección B.3.b.

7. FML como Licencia para Exigencia Calificada

La Licencia de Exigencia Calificada es un tipo de licencia de FML que un empleado elegible puede tomar si el cónyuge del empleado, pareja de hecho, hijo, hija o padre es un miembro militar y el empleado tiene que atender a cualquier “exigencia calificada”, mientras que el miembro militar esté en servicio militar o ha sido notificado de una llamada inminente o al servicio militar activo cubierto en las Fuerzas Armadas, de acuerdo con la definición de esos términos en la Sección D.7, abajo. Las disposiciones generales de la FML establecidas en la Sección D.1 anterior se aplican a la licencia para Exigencia Calificada excepto en la medida en que las disposiciones más específicas para la Licencia de Exigencia Calificada estén establecidas en esta Sección D.7.

a. Definiciones aplicables a la Licencia para Exigencia Calificada =

1) El servicio activo cubierto o llamado a servicio activo se refiere a (a) en el caso de un miembro de las Fuerzas Armadas regulares, el servicio durante despliegue en un país extranjero o (b) en el caso de un miembro de las Reservas de las Fuerzas Armadas, el servicio durante despliegue en un país extranjero o llamado a servicio activo en apoyo a una operación de contingencia de acuerdo con la definición establecida por la ley FMLA.

2) Exigencia calificada se define como cualquiera de los siguientes, siempre que la actividad se refiera al servicio activo cubierto del miembro militar o llamado al servicio activo:

a) Despliegue con poco aviso previo para abordar los problemas que surgen debido a que el miembro militar cubierto haya sido notificado de un llamado inminente al servicio activo con siete (7) o menos días naturales de anticipación a la fecha de despliegue

b) Eventos y actividades militares, incluidas las ceremonias oficiales

c) Cuidado de niños y actividades escolares para un niño del miembro militar cubierto menor de 18 años de edad o incapaz de cuidarse solo

d) Disposiciones financieras y legales para hacer frente a la ausencia del miembro militar cubierta o de actuar como representante del miembro militar cubierto a efectos de obtener, organizar, o apelar beneficios del servicio militar mientras que el miembro militar cubierto está en servicio activo o es llamado al servicio activo y por los 90 días después de la terminación del servicio activo del miembro militar cubierto

e) Consejería (proporcionada por alguien que no sea un proveedor de atención de salud) para el empleado, para el miembro militar cubierto, o para el hijo del miembro militar cubierto menor de 18 años de edad o incapaz de cuidarse solo

f) Descanso y recuperación (hasta quince (15) días de licencia para cada instancia) para pasar tiempo con el miembro militar cubierto que está en licencia por descanso y recuperación por corto plazo, durante el despliegue

g) Actividades posteriores al despliegue para asistir a las ceremonias patrocinadas por las fuerzas armadas por un período de noventa (90) días a partir de la terminación del servicio activo del miembro militar cubierto y para hacer frente a los problemas que surgen a partir de la muerte del miembro militar cubierto cuando hacía el servicio activo

h) Cuidado parental para el padre/la madre del miembro del servicio cuando el padre/la madre es incapaz de cuidarse solo

i) Actividades adicionales relacionadas con el servicio activo del miembro militar cubierto o llamada al servicio activo cuando el empleador y el empleado están de acuerdo en que dicha actividad califica como una exigencia y están de acuerdo para el momento y la duración de la licencia.

b. Elegibilidad para la Licencia para Exigencia Calificada

Además de cumplir con los requisitos de elegibilidad para la FML establecidos en la Sección D.1.b, un empleado debe ser el cónyuge, pareja de hecho, hijo, hija, padre o madre de un miembro militar cubierto para ser elegible para la Licencia de Exigencia Calificada.

c. Derecho a Licencia para Exigencia Calificada

Los empleados elegibles tienen derecho a un máximo de doce (12) semanas de licencia de exigencia calificada durante un año calendario.

Al igual que con otros tipos de FML, la licencia de exigencia calificada también se puede tomar en forma de programa intermitente o reducido.

d. Documentación y Certificación para la Licencia por Exigencia Calificada

Los empleados pueden estar obligados a entregar una copia de las órdenes de servicio activo del miembro militar cubierto. Los empleados también pueden estar obligados a proporcionar la certificación de: (1) las razones para solicitar la Licencia por Exigencia Calificada, (2) las fechas de comienzo y fin de la exigencia calificada, y (3) cualquier otra información pertinente.

e. El Uso de Licencia Pagada Acumulada Durante una Licencia por Exigencia Calificada

Un empleado en una FML aprobada para la Licencia por Exigencia Calificada puede optar por utilizar el tiempo libre compensatorio acumulado (de conformidad con el Artículo 13 Horas de Trabajo) o el tiempo de vacaciones acumuladas antes de tomar una licencia sin goce de sueldo. Si la licencia de vacaciones devengada del empleado está al máximo, se requerirá que el empleado utilice al menos un 10% del crédito de licencia por vacaciones antes de tomar licencia FML sin goce de sueldo.

E. LICENCIA POR DISCAPACIDAD POR EMBARAZO

Una empleado puede tomar una Licencia por Discapacidad por Embarazo cuando está discapacitado por el embarazo, parto, u otras condiciones médicas relacionadas o para los cuidados prenatales.

1. Derecho de Licencia por Discapacidad por Embarazo

Durante el periodo de una discapacidad verificada relacionada con el embarazo, la empleada tiene derecho y la Universidad debe concederle una excedencia de hasta cuatro meses. En caso de que la discapacidad médica relacionada con el embarazo/parto continúe más allá de los cuatro meses, se le puede conceder una excedencia adicional de acuerdo con la Sección C – Excedencias Médicas, anterior. Además, la empleada puede tener derecho a una licencia Parental para vincularse con el recién nacido de acuerdo con la Sección D.5, anterior. Cuando se le concede una licencia parental bajo la Sección D.5, anterior, el total de la Licencia Parental y la Licencia por Discapacidad por Embarazo, cuando se toman en conjunto, no deben exceder siete meses en el año de licencia.

En caso de que una empleada que está de Licencia por Discapacidad por Embarazo reúna los requisitos para una Licencia por Razones Familiares y Médicas (FML) bajo la ley FMLA gracias al cumplimiento de los requisitos de elegibilidad establecidos en la Sección D.1.b., anterior, las primeras doce (12) semanas laborables de su Licencia por Discapacidad por Embarazo deben correr concurrentes bajo la ley FMLA y la ley PDLL de California. Sin embargo, dicha licencia no debe contarse contra el derecho de la empleada a la licencia FML bajo la ley CFRA. Al finalizarse la Licencia por Discapacidad por Embarazo concurrente bajo las leyes FMLA y PDLL, la empleada también debe tener derecho a doce (12) semanas laborables de licencia de FML por cualquier motivo cubierto por la ley CFRA, siempre que la empleada no haya agotado su licencia CFRA del año de licencia indicado.

2. Licencia Intermitente y de Horario Reducido

a. Cuando sea médicamente conveniente y respaldado por una certificación médica, la Universidad debe concederle a una empleada una Licencia por Discapacidad por Embarazo con horario de trabajo reducido o licencia intermitente con ausencias de menos de un día. Solamente el tiempo en que está de licencia intermitente u horario reducido debe contarse contra su derecho total de hasta cuatro (4) meses de Licencia por Discapacidad por Embarazo.

b. Cuando el proveedor médico de la empleada declara que es médicamente conveniente que tome una Licencia por Discapacidad por Embarazo en base intermitente o con horario reducido, la Universidad puede, a su discreción absoluta y no reclamable, trasladar a la empleada temporalmente a un puesto de trabajo alternativo que satisface las necesidades de la empleada, siempre que la empleada reúna los requisitos para desempeñar el cargo alternativo. Cualquier cargo alternativo debe tener salario y beneficios equivalentes y debe acomodar mejor las necesidades de excedencia de la empleada mejor que su puesto de trabajo regular. Solamente el tiempo en que realmente está en horario intermitente o reducido debe contarse contra el derecho total de hasta cuatro (4) meses totales de Licencia por Discapacidad por Embarazo. Cuando el proveedor médico de la empleada certifique que ya no sea conveniente el horario intermitente o reducido, la Universidad debe devolver a la empleada al puesto de trabajo que tenía anteriormente o a un puesto comparable de acuerdo con la Sección E.7 a continuación.

3. Traslado y Acomodación Razonable

a. En calidad de opción alternativa, o además de la Licencia por Discapacidad por Embarazo, la Universidad debe trasladar temporalmente a una empleada embarazada a un puesto de trabajo menos pesado o de menos riesgo a petición de la empleada cuando sea médicamente conveniente tal traslado según el proveedor médico de la empleada, si se puede efectuar de forma razonable. A los efectos de esta sección, un traslado temporal puede incluir la modificación del cargo de trabajo que ya tiene la empleada para volverlo menos pesado y menos riesgoso. Un traslado temporal bajo esta sección debe contarse como tiempo trabajado y no debe contarse contra el derecho total de la empleada de hasta cuatro (4) meses de Licencia por Discapacidad por Embarazo, salvo que la empleada también tenga un horario intermitente o reducido. Cuando el proveedor médico de la empleada certifique que el traslado ya no sea médicamente conveniente, la Universidad debe devolver a la empleada al puesto de trabajo que tenía o a un puesto comparable de acuerdo con la Sección E.7, abajo.

b. Si el proveedor médico de la empleada certifica que sea médicamente conveniente alguna acomodación razonable que no sea el traslado o licencia con horario intermitente o reducido, la Universidad debe participar en un proceso interactivo para identificar y aplicar la acomodación(es) razonable adecuada para las circunstancias.

4. Certificación

a. Cuando una empleada solicita una Licencia por Discapacidad por Embarazo, la Universidad puede exigir que la empleada presente una certificación de su proveedor médico que contiene lo siguiente: (1) una declaración indicando que la empleada necesita tomar la Licencia por Discapacidad por Embarazo porque está discapacitada por el embarazo, parto, o condición médica relacionada, y (2) la fecha en que comenzó la discapacidad de la empleada debido al embarazo y el tiempo que calcula que durará la necesidad de estar de licencia.

b. Cuando una empleada solicita un traslado o acomodación razonable debido a la discapacidad por embarazo, la Universidad puede exigir que la empleada presente una certificación de su proveedor médico que contiene lo siguiente: (1) una descripción de la acomodación o el traslado que ha pedido, (2) una declaración donde describe la conveniencia médica de la acomodación razonable o traslado que ha pedido, y (3) la fecha en que se necesitará por conveniencia médica la acomodación razonable o traslado y el tiempo que calcula que durará la necesidad de acomodación razonable o traslado. La falta de presentar dicha certificación podría resultar en el retraso de la acomodación razonable o el traslado hasta que se presente la certificación.

c. La falta de presentar la certificación para la excedencia, acomodación razonable, o traslado dentro del plazo pedido o tan pronto como sea razonablemente posible bajo las circunstancias, puede resultar en el retraso de la licencia, acomodación razonable, o traslado hasta que se presente la certificación necesaria.

d. La Universidad puede, a su discreción absoluta y no reclamable, exigir que la empleada presente un permiso médico de su proveedor médico en caso de volver al trabajo inmediatamente después de su Licencia por Discapacidad por Embarazo.

5. Uso de Licencia Acumulada durante una Excedencia por Discapacidad por Embarazo

La Licencia por Discapacidad por Embarazo puede consistir en licencia sin goce de salario; pero la empleada estará obligada usar la licencia por enfermedad acumulada de acuerdo con el Plan de Discapacidad de la Universidad. En caso de que se agote la licencia por enfermedad devengada, la empleada elegible puede optar por usar su tiempo libre compensatorio devengado (de acuerdo con el Artículo 13 – Horas de Trabajo) o las vacaciones acumuladas antes de tomar la Licencia por Discapacidad por Embarazo sin goce de salario. Si el tiempo de vacaciones de la empleada está devengado al máximo, la empleada estará obligada a usar por lo menos el 10% de sus vacaciones antes de tomar la Licencia por Discapacidad por Embarazo sin goce de salario.

6. Continuación de Beneficios Médicos durante la Licencia por Discapacidad por Embarazo

En conformidad con la Sección D.1.g.4, una empleada que está de Licencia por Discapacidad por Embarazo debe tener derecho de seguir participando en la cobertura del plan de seguro médico (cobertura médica, dental, y óptica) como si estuviera en situación de pago durante el periodo de su discapacidad por hasta cuatro meses.

7. Retorno al Trabajo Después de una Excedencia por Discapacidad por Embarazo

Una empleada que ha recibido la Licencia por Discapacidad por Embarazo o un traslado temporal debido al embarazo debe volver al mismo puesto de trabajo que tenía con tal de que vuelva al trabajo inmediatamente después de la Licencia por Discapacidad por Embarazo y con tal de que vuelva dentro de los cuatro meses posteriores a la fecha en que comience la Licencia por Discapacidad por Embarazo. Si no está disponible el mismo puesto de trabajo, se le debe ofrecer un puesto comparable si es que la empleada hubiera tenido derecho a un puesto comparable si hubiera seguido trabajando continuamente y no hubiera estado de licencia. En caso de que no hay un puesto de trabajo comparable disponible en la fecha de retorno programada de la empleada, pero habrá un puesto disponible dentro de los sesenta (60) días posteriores, la Universidad debe notificarle a la empleada sobre el puesto de trabajo. Si se reincorpora a la empleada dentro del periodo de los sesenta (60) días posteriores, el periodo entre la fecha original de retorno y la fecha real de reincorporación no debe contarse a los efectos del pago o los beneficios de la empleada. Una empleada que también recibe Licencia Parental bajo la Sección D de la Licencia por Razones Familiares y Médicas (FML) debe volver al trabajo de acuerdo con la Sección D.1.i de este Artículo. Una empleada que recibe licencia médica de acuerdo con la Sección C – Licencia Médica posterior a una Licencia por Discapacidad por Embarazo debe volver al trabajo de acuerdo con la Sección C.6.

F. SERVICIO DE JURADO/SERVICIO DE GRAN JURADO

A cualquier empleado de tiempo completo o parcial en cualquier turno u horario de trabajo se le concederá licencia con goce de sueldo por el tiempo real de participación en el servicio de jurado requerido y el servicio de

gran jurado requerido y en viajes relacionados, que no excedan el número de horas en condiciones normales del día laboral y semana laboral normal del empleado. Previa solicitud, la Universidad se esforzará para dar cabida a la citación de un empleado a ser jurado con un cambio en la asignación de turnos.

G. VOTACIÓN

A un empleado se le concederá licencia con goce de sueldo, por hasta un máximo de dos horas, para votar en una elección estatal primaria o general si el empleado está programado para trabajar ocho horas o más en ese día y no tiene tiempo para votar fuera de las horas de trabajo.

H. DONACIONES DE SANGRE

Un empleado puede recibir licencia con goce de sueldo, hasta un máximo de dos horas, por la donación de sangre durante las horas regulares de trabajo.

I. PROCESOS ADMINISTRATIVOS O JUDICIALES

1. Cuando un empleado está asistiendo a los procesos administrativos o judiciales en nombre de la Universidad o es citado por la Universidad para comparecer como testigo en su nombre en un proceso administrativo o judicial, se concederá la licencia pagada sin pérdida de pago para el tiempo real de participación en el proceso y en los viajes relacionados que no excedan el número de horas de la jornada laboral normal y la semana laboral normal del empleado.

2. Las licencias con sueldo no se concederán cuando un empleado es el demandante o demandado en un proceso, es llamado o citado como testigo experto no pagado en nombre de la Universidad, o es llamado o citado por otro empleador.

3. Cuando se le entrega una orden judicial que le obliga al empleado comparecer como testigo en el juicio de una persona por un delito que el trabajador, en virtud de estar en las instalaciones de la Universidad durante las horas de trabajo programadas, presenció, se le concederá al empleado la licencia pagada por el tiempo real transcurrido en el proceso y en el tiempo de viaje correspondiente que no exceda los días laborales y la semana laboral normal del empleado.

4. La concesión de la licencia sin perdida de pago para otras situaciones relacionadas cuando el empleado sea citado, será a la discreción absoluta y no reclamable ni arbitrable discreción de la Universidad.

J. EMERGENCIAS

En caso de emergencias naturales o provocadas por el hombre, a un empleado se le puede conceder licencia sin pérdida de pago regular durante las horas regulares de trabajo para un período de tiempo autorizado por la Universidad. La concesión de esta licencia y el período de tiempo quedará a la discreción absoluta y no reclamable de la Universidad.

K. ACTOS UNIVERSITARIOS

A discreción absoluta y no reclamable de la Universidad y en base al campus/Laboratorio y dentro la base del campus/Laboratorio, a un empleado se le puede otorgar licencia durante el horario de trabajo regularmente programado para asistir a las ceremonias de Graduación, los ejercicios del Día de Fundación y de otras reuniones o actos designados por la Universidad. Dicha licencia, cuando se otorgue, deberá ser sin pérdida de pago regular.

L. LICENCIA MILITAR

1. Licencia Militar Temporal

La licencia militar temporal para entrenamiento para el servicio activo se concederá a todo empleado que como miembro de un componente de la reserva de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos (la Guardia Nacional federalmente reconocida, la Guardia Nacional Aérea federalmente reconocida, la Infantería de Oficiales de Reserva, la Reserva Regular del Ejército, la Reserva de la Fuerza Aérea, la Reserva del Cuerpo de Enlistados, la Reserva Naval, la Reserva de la Infantería de Marina, la Reserva de la Guardia Costera, y la Reserva de la Salud Pública, cuando está en servicio de las Fuerzas Armadas) se le ordene servicio militar a tiempo completo o formación militar inactivo por un período que no exceda 180 días naturales, incluido el tiempo dedicado a viajar hacia y desde dicho servicio.

a. Elegibilidad para Pago

Un empleado que recibe licencia militar temporal tiene derecho a recibir el pago regular de la Universidad durante los primeros 30 días naturales, pero no debe exceder la duración efectiva del servicio activo para la formación, siempre y cuando:

1) El empleado tenga por lo menos 12 meses de servicio continuo en la Universidad inmediatamente previo a la concesión de la licencia (cualquier servicio militar previo a tiempo completo se incluirá en el cálculo de este requisito de servicio de la Universidad); y

2) Dicho pago, además del pago de la Universidad por formación para las reservas, la licencia militar prolongada y la licencia militar para los exámenes físicos, no treinta (30) días naturales de pago durante cualquier año fiscal.

b. Verificación de las Ordenes Militares del Empleado

A los empleados que se presenten para el servicio militar del fin de semana y que recibieron órdenes que cubren las horas del año entero, puede que se les pida presentar el horario de año completo cuando se emita.

c. Empleado de Tiempo Parcial

A los efectos de la Sección L.1.a, un empleado elegible de tiempo parcial recibirá pago en proporción al porcentaje promedio de tiempo completo trabajado durante los tres períodos mensuales de pago completos inmediatamente anteriores a la excedencia.

d. Empleado No Elegible

Los empleados no elegibles para el pago de la licencia militar bajo la Sección L.1 pueden obtener dicha ausencia con cargo a vacaciones acumuladas, tiempo libre compensatorio acumulado, o la licencia militar puede ser sin goce de sueldo.

e. Beneficios

1) Un empleado en licencia por entrenamiento en las reservas militares que no esté en estado de pago recibirá la acreditación por duración de servicio, siempre que el empleado regrese al servicio de la Universidad a la expiración de la licencia de acuerdo con las leyes Estatales y Federales. Dicho empleado puede recibir los beneficios de jubilación

y el crédito de servicio sólo de acuerdo con las disposiciones del sistema de jubilación aplicable; puede continuar con la cobertura del plan de salud a petición del empleado y los gastos durante un período limitado de tiempo, como se describe en el Reglamento del Seguro Grupal de la Universidad, y puede recibir licencias acumuladas por vacaciones y por enfermedad y pago por vacaciones únicamente de conformidad con los Artículos de este Acuerdo.

2) Si está en estado de pago, siempre que el empleado regrese al servicio de la Universidad a la expiración de la licencia de acuerdo con las leyes Estatales y Federales, el empleado deberá recibir los beneficios regulares.

2. Capacitación de Reservas para Servicio Inactivo

La licencia de capacitación de reserva para servicio inactivo se concederá a cualquier empleado que, como miembro de un componente de la reserva de las Fuerzas Armadas de Estados Unidos, debe realizar servicio inactivo como reuniones semanales o mensuales o ejercicios de fin de semana.

3. Licencia Militar Prolongada

La licencia militar prolongada se le concederá a un empleado que se aliste o se le ordene alistarse en el servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o de un componente de la reserva o que se le ordene ir al servicio militar activo Federal como miembro de la Guardia Nacional o la Milicia Naval. Dicha licencia se concederá para el servicio activo de cualquier duración o la capacitación para el servicio activo de más de 180 días.

a. Periodo de Licencia

A un empleado se le concederá licencia militar prolongada para el período inicial de alistamiento, servicio o turno de servicio por un período que generalmente no debe exceder los cinco años. Además del período inicial de la licencia y cualquier prórroga de la misma, de conformidad con la Sección L., la licencia se concederá por un período máximo de seis meses a partir de la fecha de liberación del servicio.

b. Elegibilidad para Pago

Un empleado que se le conceda licencia militar prolongada tiene derecho de recibir el pago regular de la Universidad por los primeros treinta (30) días naturales de licencia siempre y cuando:

1) El empleado tenga por lo menos doce (12) meses de servicio continuo en la Universidad inmediatamente antes de la licencia (cualquier servicio militar previo a tiempo completo se incluirá en el cálculo de este requisito de servicio de la Universidad),

2) Dicho pago, además del pago por la Universidad por licencia militar temporal y licencia militar para los exámenes físicos, no excede el pago de treinta (30) días naturales durante cualquier año fiscal.

c. Verificación de las Ordenes Militares del Empelado

La Universidad podrá exigir verificación de las órdenes militares de un empleado para una licencia de treinta (30) días o más.

d. Beneficios

1) Un empleado a quien se le conceda la licencia militar extendida deberá en el momento en que comience la licencia recibir un pago único por sueldo ganado, vacaciones acumuladas y las horas extras acumuladas o tiempo compensatorio. Previa solicitud por escrito, el empleado podrá optar por retener vacaciones acumuladas en los registros por un período no mayor a 180 días. Al final del período de 180 días, los créditos por vacaciones acumuladas en los registros se pagarán a la tasa salarial vigente al momento del pago, teniendo en cuenta los incrementos salariales que se hayan producido durante el período de 180 días.

2) El crédito de la licencia por enfermedad se mantendrá en los registros.

3) Los beneficios de jubilación y el crédito de servicio deberán estar de acuerdo con lo dispuesto en el sistema de jubilación aplicable.

4) Un empleado puede continuar con la cobertura del plan de salud a petición del empleado y los gastos durante un período limitado de tiempo, como se describe en las Regulaciones del Seguro Grupal de la Universidad.

5) Un empleado recibirá beneficios por tiempo de servicio relacionados con el empleo que se habría concedido si el empleado no hubiera estado ausente, excepto que el empleado no recibirá crédito hacia la finalización de un período de prueba (véase la Sección L. 10 del presente Artículo). La ausencia por vacaciones y por enfermedad acumuladas y días feriados serán pagados sólo de acuerdo con los artículos de este Acuerdo.

e. Empleado A Prueba

1) Un empleado que estaba cumpliendo un período de prueba en el momento que la licencia militar prolongado entró en vigor deberá completar el período de prueba a la reincorporación.

2) Si el empleado a prueba ha cumplido con el servicio militar activo durante un período de entre treinta (30) días a los ciento ochenta (180) días, él/ella no podrá ser separado de su empleo por la acción de la administración, salvo por motivos a los seis (6) meses a partir de la fecha de reincorporación.

3) Si el empleado a prueba cumple con el servicio militar activo durante un período de más de ciento ochenta (180) días, él/ella no podrá ser separado de su empleo por la administración, salvo por motivos a un (1) año a partir de la fecha de reincorporación.

f. Reincorporación Después de una Licencia Militar Prolongada

1) Después de que se dé de baja del servicio activo un empleado con a una licencia militar prolongada tendrá el derecho de regresar, y sólo ese derecho, como puede ser requerido por la ley Estatal y Federal vigente en el momento en que el empleado solicite su reincorporación.

2) Tras la reincorporación el empleado deberá recibir ajustes salariales aplicables al cargo del empleado durante la licencia militar.

4. Licencia de Guardia Nacional por Emergencia

Se concederá permiso a un empleado que como miembro de la Guardia Nacional sea llamado al servicio activo por la proclamación del Gobernador durante un estado de emergencia. Un empleado que como miembro de la Guardia Nacional sea llamado a servicio militar activo federal, a petición del Presidente de los Estados Unidos no es elegible para la licencia de la Guardia Nacional por emergencia, pero se le concederá licencia militar prolongada como se establece en la Sección L.3.

a. Elegibilidad para Pago

Un empleado con licencia militar por emergencia en el servicio de la Guardia Nacional tiene derecho a recibir el pago regular de la Universidad por un período no superior a 30 días naturales por emergencia. Un empleado es elegible para pago, independientemente del tiempo de servicio a la Universidad, y dicho pago es adicional a cualquier pago que haga la Universidad por licencia por entrenamiento en la reserva militar, licencia militar prolongada, y licencia militar para los exámenes físicos.

b. Beneficios

Un empleado en licencia militar con goce de sueldo en caso de emergencia de la Guardia Nacional recibirá todos los beneficios relacionados con el empleo que se otorgan cuando un empleado se encuentra en estado de pago. Si no está en estado de pago, el empleado recibirá la cantidad de crédito por servicios, siempre que el empleado regrese al servicio de la Universidad inmediatamente después de la emergencia. Dicho empleado puede recibir los beneficios de jubilación y el crédito de servicio sólo de acuerdo con las disposiciones del sistema de jubilación aplicable; puede continuar con la cobertura del plan de salud a petición del empleado y los gastos durante un período limitado de tiempo, como se describe en el Reglamento del Seguro Grupal de la Universidad, y puede recibir licencias acumuladas por vacaciones y por enfermedad y pago por vacaciones únicamente de conformidad con los Artículos de este Acuerdo.

c. Reincorporación

1) Después de darse de baja del servicio activo, un empleado con a una licencia por servicio de emergencia a la Guardia Nacional, tendrá el derecho a regresar, y sólo ese derecho, como puede ser requerido por la ley Estatal y Federal vigente en el momento en que el empleado solicite su reincorporación.

2) Tras la reincorporación el empleado deberá recibir ajustes salariales aplicables al cargo asignado del empleado durante la licencia militar.

5. Examen Físico Relacionado con la Licencia Militar

a. La licencia militar con goce de sueldo se concederá a un empleado de acuerdo con las Secciones L.1.a.2 y L.3.b.2, independientemente del tiempo de servicio, cuando el empleado está obligado a tomar un examen físico previo a la inducción o previo al alistamiento para cumplir un compromiso bajo un servicio selectivo o ley comparables, o durante un período de guerra o de emergencia nacional comparable. La Universidad podrá requerir la verificación de órdenes militares de un empleado para presentarse para un examen físico.

b. La Universidad podrá conceder licencia sin goce de sueldo para los exámenes físicos requeridos para el servicio militar o el empleado puede cobrar ese tiempo a cuenta de licencia por enfermedad, vacaciones o tiempo compensatorio acumulado.

M. TRABAJO DE DEFENSA

La licencia militar sin sueldo podrá concederse a un empleado que sea llamado o sea voluntario para servir en la investigación científica y el desarrollo bajo los auspicios del gobierno federal durante un período de guerra o de emergencia nacional comparable. Un empleado con dicho permiso concedido podrá acogerse a los beneficios establecidos en las Secciones L.1.e del presente Artículo y deberá tener el derecho de regresar al servicio de la Universidad dentro de los seis (6) meses siguientes a la terminación de los trabajos de defensa o el cese de la guerra o el período de emergencia nacional, lo que ocurra primero. Sin embargo, este empleado no podrán optar a pago por 30 días naturales por licencia militar.

N. LICENCIA MILITAR PARA CÓNYUGE/PAREJA DE HECHO

Un empleado que es un cónyuge o pareja de hecho de un miembro de las Fuerzas Armadas, Guardia Nacional o las Reservas pueden tomar esta licencia durante un "período de licencia calificado" cuando el cónyuge o la pareja de hecho del empleado está de licencia de un período de conflicto militar. "Período de licencia calificado" significa el período durante el cual el "miembro calificado" está de licencia de despliegue durante un período de conflicto militar. Un empleado elegible tendrá derecho a un máximo de diez (10) días de licencia sin goce de sueldo durante un período de licencia calificado.

1. Definiciones para la Licencia Militar para Cónyuge/Pareja de Hecho

   a. Miembro calificado significa una persona que reúne alguna de las siguientes condiciones:

      1) Un miembro de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos que se ha desplegado durante un período de conflicto militar a un área designada como un teatro de combate o zona de combate por el Presidente de los Estados Unidos, o

      2) Un miembro de la Guardia Nacional que se ha desplegado durante un período de conflicto militar, o

      3) Un miembro de las Reservas que se ha desplegado durante un período de conflicto militar.

   b. Período de conflicto militar significa cualquiera de los siguientes:

      1) Un período de guerra declarada por el Congreso de Estados Unidos, o

      2) Un período de despliegue para el que un miembro de un componente de la reserva es llamado al servicio activo, tal como se define en el Código de Militares y Veteranos sección 395.10.

2. Elegibilidad

   Para ser elegible, un empleado debe cumplir con todos los siguientes criterios:

   a. Ser el cónyuge o pareja de hecho de un "miembro calificado"

   b. Desempeñar servicios para la Universidad por un promedio de veinte (20) o más horas por semana,

c. Notificar a la Universidad con antelación, dentro de los dos (2) días hábiles de haber recibido la notificación oficial de que el miembro calificado estar en licencia de despliegue, sobre la intención del empleado de tomar la licencia, y

d. Presentar la documentación escrita que certifique que el miembro calificado estará en licencia de despliegue durante el tiempo de licencia que está solicitando el empleado.

3. Uso de Licencia Pagada Acumulada

Esta licencia es sin goce de sueldo, salvo que el empleado puede optar por utilizar el tiempo libre compensatorio acumulado (de conformidad con el Artículo 13 – Horas de Trabajo) o el tiempo de vacaciones acumuladas antes de tomar licencia sin goce de sueldo.

ARTÍCULO 17
LICENCIAS POR ASUNTOS DE LA UNIÓN

A. DISPOSICIONES GENERALES

Según las disposiciones de este Artículo la Universidad proporcionará licencias razonables por asuntos de la Unión por periodos desde un día hasta un máximo de tres (3) años según la Sección B a continuación. Las ausencias mayores a tres años se otorgarán en cumplimiento con la Sección B.1.b.2 a continuación.

1. Elegibilidad del Empleado para la Licencia

a. AFSCME deberá entregar al Director de Relaciones Laborales en cada campus/hospital/ Laboratorio, 30 días antes de la licencia solicitada, los nombres de los miembros de la Unión que no están en periodo de prueba en ese campus, que son elegibles para la licencia.

b. La Universidad puede conceder un FTE (261 días) de licencia remunerada reembolsada por cada 500 empleados de la unidad colectiva y no más de dos FTE (522 días) por campus, centro médico y LBNL, sin pérdida de remuneración. Sin embargo, sólo se permitirá a un empleado por departamento por licencia. La Universidad no está obligada a conceder la licencia cuando pueda demostrar las necesidades apremiantes del negocio, o si un campus, centro médico o laboratorio tiene menos de 50 empleados AFSCME PCT por unidad.

2. Estado de Pago

Durante la licencia remunerada reembolsada, el empleado deberá ser remunerado por la Universidad y deberá continuar devengando crédito por servicio, y deberá retener todas las beneficios a las cuales el empleado tenía derecho antes de comenzar con la licencia. Las contribuciones por beneficios del empleado se seguirán deduciendo durante la licencia.

a. Durante la licencia remunerada reembolsada, el empleado deberá ser elegible para aumentos según las prácticas del campus.

b. Cualquier licencia concedida dentro de esta sección no constituirá una interrupción en el servicio.

3. **Reembolso de la Unión**

La Unión deberá reembolsar a la Universidad todos los costos de remuneración del empleado, incluyendo pero no limitado a el sueldo más beneficios remuneradas al empleado por el tiempo que el empleado esté

en licencia sin pérdida de remuneración con tal de que la Universidad cobre a la Unión para los seis (6) meses a más tardar posteriores a la conclusión de la licencia por asuntos de la Unión. La Unión deberá entregar el pago a la Universidad dentro de los 30 días posteriores a la recepción de confirmación del pago al empleado. La Universidad tiene el derecho de terminar la licencia si la Unión no entrega el pago a tiempo.

4. **Licencia a largo plazo (30 días a 3 años)**

a. Cuando el Director Ejecutivo de AFSCME Local 3299 y el empleado envíen una solicitud por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, a la Oficina de Relaciones Laborales del campus/hospital/LBNL, el empleado de carrera que no esté a prueba, recibirá la licencia por asuntos de la Unión de conformidad con esta sección. Dicha licencia remunerada reembolsada será concedida por un período fijo de tiempo no inferior a treinta (30) días y no superior a tres (3) años.

b. La Universidad no deberá requerir el regreso del empleado que se encuentre en licencia remunerada al empleo activo antes de que termine el tiempo de duración de la licencia.

1) La duración de estas licencias deberá ser especificada al momento en que el empleado solicite la licencia. No se otorgará ninguna licencia, a menos que la solicitud por escrito indique la duración de la misma.

2) La duración máxima de una licencia remunerada con reembolso de la Unión es de tres (3) años. La Universidad no rechazará injustificadamente ninguna solicitud de licencia subsecuente para los cargos de función de la Unión a nivel estatal de presidente, vicepresidente de la unidad técnica de atención a los pacientes, vicepresidente ejecutivo, secretario de actas y secretario-tesorero.

3) Al volver el empleado deberá ser colocado en el mismo o un puesto similar al que tenía al momento en que el empleado tomó la licencia remunerada reembolsada, en cumplimiento con el §4 a continuación. Si el puesto del empleado requiere certificación o licenciatura, el empleado debe estar actualizado con dichas certificaciones/licencias para poder volver al empleo. El empleado recibirá salario que habría sido proporcionada al empleado como resultado de los ajustes en el rango salarial proporcionado durante su excedencia.

4) La colocación del empleado en el puesto que tenía previamente será de acuerdo con las reducciones de personal o despidos que hayan ocurrido durante el periodo de excedencia.

5. **Licencia remunerada a corto plazo (de 2 a 29 días)**

a. Cuando el Director Ejecutivo de AFSCME Local 3299 y el empleado envíen una solicitud por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales, a la Oficina de Relaciones Laborales del campus/hospital, el empleado de carrera que no esté a prueba, recibirá la licencia por asuntos de la Unión de conformidad con esta sección. Dicha licencia remunerada reembolsada será concedida por un período fijo de tiempo no inferior a dos días y no superior a veintinueve (29) días. No se otorgará ninguna licencia, a menos que la solicitud por escrito indique la duración de la misma.

b. La Universidad no deberá requerir el regreso del empleado que se encuentre en licencia remunerada al empleo activo antes de que termine el tiempo de duración de la licencia. Las partes pueden acordar un plazo de notificación más corto.

B. LICENCIAS DE UN DÍA

Previo envío a su supervisor de una notificación por escrito con diez (10) días naturales de anticipación, con una copia enviada a la oficina de Relaciones Laborales, los funcionarios locales de la Unión y los enlaces de la Unión locales recibirán un (1) día de licencia remunerada reembolsada para asuntos de la Unión. El permiso para esta licencia no se concederá por un período menor a un (1) día, y dicho permiso no se concederá a cualquier empleado individual más de una vez al mes, a excepción de los miembros del consejo ejecutivo y los miembros del equipo de negociación, a quienes se les pueden conceder dos (2) días de licencia por mes, basado en las necesidades operativas de la Universidad. La concesión de esta licencia a los delegados y funcionarios locales estará sujeta a las necesidades operativas de la Universidad y podrá concederse a uno o más, pero no necesariamente a todos los empleados en el mismo turno en la misma zona operativa. Si se entrega notificación apropiada con diez (10) días naturales de previo aviso se entiende que esta licencia no será rechazada injustificadamente.

C. NO VOLVER DE UNA LICENCIA

Se considerará que un empleado que no vuelve de una licencia en la fecha aprobada de regreso o cualquier prórroga aprobada, ha abandonado su trabajo, según el Artículo 34 - Renuncia, si la acción de no volver excede los cinco días laborales consecutivos desde la fecha de regreso anticipada.

ARTÍCULO 18
DERECHOS ADMINISTRATIVOS

A. Todos los derechos y funciones administrativos, salvo que sean expresados de forma clara y resumida en este Acuerdo, seguirán perteneciendo a la Universidad. Salvo que se disponga lo contrario en este Acuerdo, la Unión está de acuerdo en que la Universidad tiene el derecho de tomar y aplicar las decisiones relacionadas con las áreas, incluyendo, pero no limitado a, las que se enumeran a continuación. Si bien la Universidad y la Unión pueden tener discusiones que involucran pero no se limita a estas áreas, la Unión está de acuerdo en que la Universidad no está obligada a negociar con la Unión en cuanto a dichas áreas durante la vigencia de este Acuerdo.

B. Ejemplos de los derechos reservados exclusivamente para la administración de la Universidad y sus agentes y funcionarios incluyen, pero no se limitan a, el derecho:

1. de establecer misiones, programas, objetivos, actividades y prioridades de la Universidad, incluidos los planes y metas de acción afirmativa;

2. de ejercer un control total y exclusivo de la administración de la Universidad y supervisar y dirigir todas las operaciones;

3. de planificar, dirigir, gestionar y controlar el uso de los recursos y el personal para lograr las misiones, programas, objetivos, actividades y prioridades de la Universidad, incluidos los planes y metas de acción afirmativa;

4. de establecer y administrar procedimientos, normas y reglamentos pertinentes y determinar los métodos y medios por los cuales las operaciones serán llevadas a cabo;

5. de introducir métodos nuevos o mejorados, equipo o instalaciones, o cambiar o eliminar los actuales métodos, equipos o instalaciones;

6. de determinar la ubicación de las operaciones;

7. de suspender, cambiar de lugar o subcontratar la totalidad o parte de cualquier operación;

8 de determinar, establecer, modificar, revisar o abolir las clases, títulos, códigos, especificaciones y descripciones de trabajo de clase y determinar el salario de las clases nuevas y revisadas;

9. de determinar el trabajo a realizar, asignar el trabajo, establecer y modificar los horarios de trabajo diarios o semanales, programar las horas de trabajo, incluidas las horas extras, establecer o eliminar turnos, y determinar si y en qué medida el trabajo se llevará a cabo por los empleados;

10. de determinar las fechas del calendario en el que los empleados recibirán pago que se les deba y determinar los intervalos entre dichas fechas, determinar la fecha de inicio y de finalización, hacer los cálculos de nómina y la acumulación y determinar fórmulas para dichos cálculos;

11. de establecer el tamaño, la composición y calificación de la fuerza de trabajo, determinar la naturaleza de los puestos y si cubrir puestos o no, y el uso de pruebas, entrevistas y otras técnicas de selección para contratar, promover, trasladar y evaluar a los empleados;

12. de reclutar, contratar, capacitar, evaluar, promover, transferir, reclasificar, rebajar o despedir los empleados;

13. de disciplinar, despedir o dar de baja a empleados que no son de carrera sin causa;

14. de determinar la base de los aumentos por méritos, premios especiales, y los pagos por desempeño meritorio y ejercer discreción en cuanto a la concesión, tiempo, cantidad, distribución y frecuencia de dichos aumentos sea o no que dichos aumentos se abonen al sueldo básico de un empleado;

15. de establecer, modificar y hacer cumplir las normas de rendimiento, carga de trabajo, conducción y seguridad para los empleados, y para determinar el proceso mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado;

16. de reprender, suspender, despedir o de otra manera disciplinar a los empleados o despedir o dar de baja a los empleados;

17. de establecer, mantener, modificar y hacer cumplir las normas y programas de seguridad;

18. de implementar, mantener, modificar o descontinuar cualquier política, prácticas, normas o reglamentos que no estén en contradicción con las disposiciones expresamente escritas de este Acuerdo

19. de utilizar el personal, métodos y medios adecuados para el mantenimiento de una operación ordenada, eficaz y eficiente;

20. de mantener registros de los empleados, incluyendo la asistencia y tiempo de trabajo por jornada, y

21. de establecer, mantener, modificar o suprimir unidades organizativas de trabajo con el propósito de transacciones de personal, incluyendo pero no limitado a despido, traslado y promoción.

C. La anterior enumeración de los derechos de la administración no es inclusiva y no excluye otros derechos de la administración no especificados, y el ejercicio o no ejercicio de los derechos retenidos por la Universidad no debe interpretarse como una renuncia de ningún derecho. Además, la Unión reconoce que el ejercicio o no ejercicio de los derechos retenidos por la Universidad y la manera en la que la Universidad ejerce sus derechos administrativas puede variar de un lugar a otro dentro de las operaciones de la Universidad.

D. Una acción tomada o no tomada con respecto a la gestión de un derecho no estará sujeta al Artículo 9 - Procedimiento de Quejas, el Artículo 3 - Procedimiento de Arbitraje, o demanda colateral a menos que el ejercicio de los mismos viole una disposición expresamente escrita de este Acuerdo.

ARTÍCULO 19
SEPARACIÓN MÉDICA

A. CONDICIONES GENERALES

1. Cuando la Universidad determina que un empleado no puede desempeñar satisfactoriamente las funciones esenciales asignadas debido a una discapacidad y determina que no existe una adaptación razonable y sin causar una carga excesiva, el empleado puede ser separado por condiciones médicas. Una separación médica también puede basarse en la recepción de los pagos por discapacidad de un sistema de jubilación a la que la Universidad contribuye, a condición de que la Universidad ha determinado que no existe un ajuste razonable, sin causar una carga excesiva. Los empleados de carrera que no estén a prueba separados en virtud de este Artículo son elegibles para los procedimientos especiales de empleo.

2. La Universidad pagará los costos razonables de cualquier examen médico solicitado por la Universidad.

3. Un empleado no será separado bajo este Artículo mientras el empleado esté llegando de una licencia acumulada por enfermedad o mientras el empleado esté recibiendo licencia por enfermedad prolongada. Sin embargo, el empleado puede ser separado por razones médicas o de otro tipo si la fecha de separación se estableció antes del comienzo de la licencia por enfermedad o licencia por enfermedad prolongada y si al empleado se le otorgan todos los derechos previstos por el sistema de jubilación del empleado.

B. NOTIFICACIÓN DE INTENCIÓN DE SEPARACIÓN MÉDICA

1. La notificación por escrito de la intención de separar médicamente se le entregará al empleado ya sea mediante la entrega en persona, o por medio de otro método confiable acompañado por un Acuse de Recibo. La notificación deberá:

   a. informar al empleado sobre la dicha acción, la razón por la acción y la fecha de vigencia de la acción, e

   b. informar al empleado sobre su derecho de responder y a quién responder dentro de los diez (10) días calendario a partir de la fecha de emisión de dicha notificación de intención de acuerdo con las instrucciones de la Universidad en la notificación escrita enviada al empleado.

2. Después de la revisión de la respuesta oportuna del empleado, en su caso, la Universidad notificará al empleado sobre cualquier acción a tomar. La fecha de vigencia de la separación será a por lo menos quince (15) días naturales a partir de la fecha de emisión de la notificación de la intención de separar (de conformidad con la sección B.1. anterior) o la recepción puntual de la respuesta del empleado, si lo hay, el que ocurra después. La fecha de vigencia de la separación y los derechos de apelación de los empleados se incluirán en dicha carta.

C. RECONTRATACIÓN

1. Durante un período de un (1) año a partir de la fecha de la separación médica, un ex empleado de carrera que no estuviera a prueba puede ser seleccionado para un puesto de trabajo sin el requisito de publicar

la vacante. Sin embargo, si el ex empleado está recibiendo beneficios por incapacidad de un sistema de jubilación al que contribuye la Universidad, el plazo será de tres (3) años a partir de la fecha de comienzo de los beneficios. En cualquier situación, el ex empleado debe primero notificar al representante de la Universidad de manera suficiente, que está interesado en ser considerado para oportunidades de recontratación en virtud de esta disposición.

2. Si un empleado de carrera que no estuviera a prueba y que fue separado en virtud de este Artículo, vuelve a emplearse dentro de los 180 días naturales, no se producirá una interrupción en el servicio. Si un empleado de carrera que no estuviera a prueba no está recibiendo pagos por incapacidad de un sistema de jubilación al que contribuye la Universidad y vuelve a emplearse dentro de los tres (3) años, no se producirá una interrupción en el servicio.

3. Si un empleado de carrera que no estuviera a prueba que está en una licencia aprobada relacionada con una condición médica tiene una fecha específica para regresar a trabajar que esté dentro de los 180 días naturales posteriores al inicio de la licencia original, el empleado no podrá ser rescindido por razones médicas durante el período comprendido entre el comienzo de la licencia y la fecha de retorno a trabajar establecida en un principio (un máximo de 180 días naturales). La documentación médica debe ser certificada por un profesional de la salud licenciado en el estado en el que practica.

ARTÍCULO 20
GASTOS DE MUDANZA

La Universidad le puede pagar los gastos de mudanza a la discreción absoluta de la Universidad. Los gastos aprobados previamente por la Universidad y justificados mediante facturas y recibos se pagarán por los costos incurridos para el embalaje, los seguros, el transporte, el almacenamiento en tránsito (no superior a 30 días naturales), desembalaje e instalación del mobiliario y enseres del trabajador en una nueva ubicación. Los gastos reales de viaje para el empleado y su familia inmediata, sin exceder costos de transporte en tarifa turista, y el costo de las comidas en ruta para el empleado y su familia inmediata, sin exceder el subsidio de la Universidad para comidas individuales, serán pagados por la Universidad. No se le pagará a un empleado los gastos si la Universidad determina que la nueva ubicación de trabajo está dentro de una distancia razonable de la ubicación anterior.

GASTOS DE MUDANZA – LABORATORIO LAWRENCE BERKELEY

Las políticas, los procedimientos, las definiciones, las calificaciones, los cálculos y las tasas relativas a los gastos de mudanza en el Laboratorio se mantendrán vigentes para los empleados en el Laboratorio y donde en conflicto sustituirán a las disposiciones de la sección A anterior de este Artículo.

ARTÍCULO 21
ASIGNACIONES MÚLTIPLES

A. Los empleados con varias asignaciones serán cubiertos por las disposiciones de este Acuerdo sólo durante el tiempo en que el trabajador esté trabajando en una asignación dentro de la unidad, excepto que el tiempo trabajado en asignaciones de per diem es cubierto solamente por las disposiciones del Artículo 30 – Puestos/Asignaciones, Sección D.

B. En caso de que un individuo tenga varias asignaciones, tendrá derecho a participar en los beneficios previstos en el Artículo 4 - Beneficios si la mayoría de su tiempo de asignación se produce en los puestos de trabajo dentro de la unidad. El tiempo total de asignación y la determinación de la mayoría del tiempo de asignación no incluirá los cálculos que tienen algún componente de asignación de per diem o tiempo de asignación informal con restricción.

C. La elegibilidad específica para beneficios y prorrateo de costos y beneficios para los empleados con varias asignaciones que reúnen los requisitos para recibir beneficios bajo A y B anteriores será gobernada y controlada por los requisitos de cobertura o elegibilidad y las condiciones asociadas con los respectivos programas de beneficios enumerados en el Artículo 4 - Beneficios.

ARTÍCULO 22
PROHIBIDA LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

A. DISPOSICIONES GENERALES

1. Como lo requiere la ley y los reglamentos de la Universidad, la Universidad no discrimina a los empleados de la Unidad en base a la raza, color, religión, estado civil, origen nacional, ascendencia, sexo, orientación sexual, discapacidad física o mental, condición médica, condición de VIH, condición de veterano de la era de Vietnam o veterano discapacitado especial, la edad, la nacionalidad o la actividad en la Unión. A los efectos de este Artículo, el estado de salud significa cualquier deterioro de la salud relacionado o asociado con un diagnóstico de cáncer o trastornos de salud relacionados con características genéticas.

3. Ni la Universidad ni AFSCME discriminará en la aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo en base a la afiliación o no afiliación a la Unión.

B. DERECHOS Y RESPONSABILIDADES POR INMIGRACIÓN

Para una descripción detallada de los Derechos y Responsabilidades por Inmigración, refiérase a la Carta Complementaria del Anexo L.

C. QUEJAS/ARBITRABILIDAD

1. Si la Unión presenta una apelación para arbitraje por un reclamo que alegue una violación de este Artículo pero no acusa de violación de otro Artículo que sea arbitrable, la notificación presentada por la Unión debe incluir un Formulario de Reconocimiento y Renuncia firmado por el empleado afectado. El Formulario de Reconocimiento y Renuncia reflejará que el trabajador ha optado por buscar el arbitraje como el foro exclusivo para el reclamo y que el empleado entiende las diferencias entre el arbitraje y otros foro correctivo a los que podía haber recurrido para resolver la disputa, incluyendo las diferencias en el alcance de los recursos disponibles en materia de arbitraje, en comparación con otros foros. El plazo para presentar apelación para arbitraje establecido en el Artículo 10 - Procedimiento de Quejas, se prolongará por 30 días para esas quejas, para que el empleado pueda tomar una decisión informada.

D. PROCEDIMIENTO PARA RESOLUCIÓN DE QUEJAS POR VIOLENCIA SEXUAL/ACOSO SEXUAL

1. Quejas que alegan acoso sexual

   a. Con respecto a las presuntas violaciones del presente Artículo que implican una acusación de acoso sexual, la Universidad y AFSCME acuerdan que el procedimiento para la resolución de acoso sexual del campus debe sustituir al Paso 1 y la queja debe suspenderse automáticamente mientras se espera el resultado de la Oficina del Título IX, salvo que se acuerdo de lo contrario mutuamente entre la Universidad y AFSCME.

   b. Las quejas que alegan una violación por acoso sexual o violencia sexual que fueron el objeto de una investigación realizada por la Universidad no pueden pasar al nivel de arbitraje hasta sesenta (60) días calendario posteriores a la finalización del informe de Título IX.

c. Evidencia, sin importar cómo se haya clasificado, o cómo se utilizo o incluyó en el informe de Título IX, puede ser presentado en la audiencia de arbitraje cuando una queja alega violaciones por acoso sexual o violencia sexual, sin importar que la acusación es por una violación de este artículo en conjunto con otros artículos del Acuerdo.

E. APOYO DE LACTANCIA

1. Las empleadas deben tener acceso a un espacio existente o la Universidad debe facilitarles un espacio temporario dentro de una distancia razonable para asegurar que la empleada pueda sacarse leche materna y guardarla en un espacio que no esté abierto al público.

2. Las empleadas deben pedir acceso con una solicitud al nivel del departamento con por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación a la necesidad de acceder el espacio.

3. La Universidad debe permitir el tiempo adecuado para que la empleada saque la leche materna.

F. BAÑOS PARA TODO GÉNERO

1. La Universidad y la Unión reconocen la importancia de tener baños seguros y accesibles en los campus.

2. A petición, la Universidad le informará al empleado sobre la ubicación de todos los baños de todo género cercano al sitio de trabajo asignado del empleado.

ARTÍCULO 23
PROHIBIDAS LAS HUELGAS

A. Durante la vigencia del presente Convenio o de cualquier prórroga por escrito del mismo, la Universidad se compromete a no participar en un cierre patronal. Adicionalmente, durante la vigencia del presente Convenio o de cualquier prolongación escrita del mismo, AFSCME en nombre de sus funcionarios, agentes y afiliados, está de acuerdo en que no habrán huelgas, retrasos, acciones de trabajo, acciones de trabajo a reglamento, negativa a realizar tareas asignadas, huelgas de solidaridad, bajas colectivas por enfermedad, piquetes, negativa a cruzar las líneas de piquetes, boicot o cualquier actividad de este tipo concertadas que obstaculicen, directamente o indirectamente, las actividades de la Universidad. Cualquier empleado que se ausente del trabajo sin permiso, o que se abstenga en todo o en parte, de la realización plena de sus funciones sin permiso, en la fecha o fechas en que tales actividades anteriormente descritas ocurran, se presumirá que ha participado en dichas actividades en tal fecha o fechas.

B. AFSCME, sus oficiales, agentes, representantes y miembros y todos los otros empleados cubiertos por este Acuerdo, aceptan que no podrán de ninguna manera, directa o indirecta, autorizar, ayudar, alentar, participar, sancionar, ratificar, condonar o dar apoyo a cualquiera de estas actividades, en violación del presente Artículo.

C. AFSCME será responsable y deberá indemnizar a la Universidad por todas las pérdidas sufridas por la Universidad como resultado de la actividad prohibida en el presente Artículo, sin embargo, la restitución no será obstáculo para la concesión de cualquier otro daño que puede ser derecho de la Universidad.

D. Cualquier empleado que viole este Artículo perderá todos los pagos y beneficios por la duración de las violaciones y estará sujeto a una acción disciplinaria hasta e incluyendo el despido.

E. Además de cualquier otra responsabilidad, remedio o derecho previsto por la ley o los estatutos, en caso de que se produzca cualquier actividad de este tipo en violación de este Artículo, AFSCME inmediatamente deberá:

1. repudiar públicamente dicha acción por parte de los empleados mediante una nota publicada en el periódico o un anuncio en los medios de comunicación de la zona geográfica cercana a la huelga;

2. indicar a la Universidad por escrito que dicha acción por parte de los empleados no fue convocada o sancionada por la Unión;

3. notificar a los empleados (y entregarle a la Universidad el Acuse de Recibo individual) sobre su desaprobación de tal acción y hacer todo lo que esté en su poder para exigir que los empleados cesen tales acciones y vuelvan al trabajo inmediatamente, informándoles que la actividad prohibida no está autorizada y viola el Acuerdo y que su conducta les somete a una acción disciplinaria hasta e incluyendo el despido;

4. al mismo tiempo, debe certificar ante la Universidad, por correo certificado o por telegrama, que ha notificado a los empleados;

5. publicar avisos en todos los tableros de anuncios apropiadas advirtiendo que AFSCME no acepta dichas medidas e instruir a los empleados a volver a trabajar inmediatamente, y

6. negarse a respetar, junto con sus organizaciones afiliadas, en su caso, todas las líneas de piquetes establecidas por cualquier empleado u otras personas involucradas en la actividad violatoria de la Sección A. del presente Artículo

1.

F. Si AFSCME realiza de buena fe y con prontitud todas las obligaciones de la Sección E.1. - E.6. anteriores, AFSCME no será responsable ante la Universidad por los daños sufridos como consecuencia de la huelga, a excepción de daños y perjuicios causados por las actividades de los funcionarios de AFSCME o con su colaboración o consentimiento.

ARTÍCULO 24
ASIGNACIONES FUERA DE CLASIFICACIÓN

A. REASIGNACIÓN TEMPORAL A PUESTOS DE TRABAJO CON UN MÁXIMO DE RANGO SALARIAL SUPERIOR

1. Cuando la Universidad asigne temporalmente a un empleado para realizar plenamente las funciones de un puesto de trabajo en una clasificación superior durante al menos 15 días hábiles o más:

   a. El empleado deberá ser reclasificado al puesto de nivel superior o se le proporcionará un estipendio administrativo.

   b. El empleado será pagado al menos el 4% sobre su salario actual o el mínimo del rango salarial del puesto superior, lo que sea mayor. Si el empleado es temporalmente reclasificado a un puesto superior, el salario del nuevo puesto no podrá exceder el salario máximo del puesto de nivel superior.

   c. Dicho pago se hará efectivo el día dieciséis de la asignación con carácter retroactivo al primer día de la asignación.

1. La Universidad determinará la duración y fecha de término de dicha asignación.

2. Tal asignación temporal y el consiguiente aumento salarial, si lo hay, no dará lugar a la reclasificación permanente del empleado.

B. REASIGNACIÓN TEMPORAL A PUESTOS DE TRABAJO CON UN MÁXIMO DE RANGO SALARIAL INFERIOR

1. La Universidad puede reasignar temporalmente a empleados a puestos con un máximo de rango de sueldo inferior.

2. Un empleado que es asignado temporalmente para desempeñar las funciones de un puesto en una clasificación inferior seguirá recibiendo su salario regular. Dicha asignación temporal no se considerará un despido.

ARTÍCULO 25
ESTACIONAMIENTO

A. DISPOSICIONES GENERALES

1. La Universidad proporcionará estacionamiento y servicios relacionados con el estacionamiento en cada campus o el Laboratorio en la misma medida y bajo las mismas condiciones que normalmente se prestan a otros empleados de la Universidad que trabajan en el mismo lugar que el empleado.

2. Se entiende y se acepta que los espacios de estacionamiento designados para los empleados de vez en cuando pueden eliminarse o ser reasignados por la construcción, eventos especiales, o necesidades operativas de la Universidad.

B. TARIFAS DE ESTACIONAMIENTO

1. La Universidad podrá aumentar las tarifas de estacionamiento en cada campus/centro médico/Laboratorio por no más de las cantidades o porcentajes que se indican en el Anexo F, utilizando el año anterior como punto de referencia para la determinación de las tarifas para el año siguiente.

2. Se entiende y se acepta que los permisos de estacionamiento para los empleados de AFSCME pueden emitirse a los empleados de acuerdo con las limitaciones derivadas de las cuotas pagadas.

ARTÍCULO 26
PRÁCTICAS PREVIAS NO CUBIERTAS POR EL ACUERDO

A. Las prácticas y políticas relacionadas con los sueldos, las horas, y las condiciones de empleo vigentes pero no contemplados en las negociaciones de Acuerdo entre UC y AFSCME podrán permanecer en vigor con tal de que no estén en conflicto con la intención del Acuerdo.

B. Cuando la Universidad se proponga modificar o eliminar las prácticas y/o políticas mencionadas en la Sección A, anterior, la Universidad notificará con 45 (cuarenta y cinco) días naturales de antelación a la fecha de entrada en vigor del cambio. La Universidad se reunirá y discutirá tal cambio o eliminación con AFSCME, tras la petición de una reunión por parte de AFSCME. La Universidad debe recibir la solicitud de AFSCME para reunirse dentro de 30 (treinta) días desde la notificación de la Universidad. La aplicación, eliminación o modificación de estas prácticas y políticas posteriores a la reunión con AFSCME no son reclamables.

ARTÍCULO 27
DEDUCCIONES DEL SUELDO

A. DEDUCCIONES

1. Condiciones Generales

   a. AFSCME 3299 tiene el derecho exclusivo a las deducciones del sueldo para cobrar las cuotas de la unión y otras deducciones autorizadas por el Código Gubernamental, secciones 1152, 1157.3 y 1157.12 para todos los empleados de la unidad de Servicio.

   b. AFSCME 3299 debe establecer la suma de la cuota de la unión y certificar esa suma ante la Universidad. La Universidad debe deducir esa suma de los sueldos brutos para la cuota de miembro de la Unión.

   c. La Universidad debe deducir para PEOPLE en forma de una suma de dinero fija para los miembros identificados por AFSCME 3299 para que paguen la cuota de PEOPLE.

   d. AFSCME debe pagar todos los costos relacionados con establecer deducciones adicionales para algún servicio, programa, o comité al mismo nivel aplicada a otras organizaciones de empleados descrito en el Manual de Contabilidad de la Universidad. La Universidad debe informarle a la Unión sobre el costo y tiempo que se calcula sea necesario y la Unión debe pagar los costos acordados antes de que la Universidad efectúe la modificación.

   e. La Universidad debe remitir las deducciones a AFSCME 3299 mensualmente.

   f. La Universidad debe instruir a los empleados miembros de la unidad colectiva a dirigir sus preguntas sobre las deducciones a AFSCME 3299.

2. <u>Modificación de las Cuotas de la Unión</u>

   a. La Unión puede cambiar el monto de la cuota de unión certificada una vez por cada periodo de doce meses sin incurrir en costos para AFSCME 3299. Cualquier modificación anual de las sumas de deducción para las cuotas de la unión deben certificarse por escrito ante la Unión, con por lo menos treinta (30) días calendario de anticipación a la fecha de vigencia de la modificación de cuota.

   b. Todos los costos relacionados con la realización de modificaciones adicionales de las cuotas (maquina, programación, etc.) los debe pagar la Unión al mismo costo aplicado a otras organizaciones de empleados establecido en el Manual de Contabilidad de la Universidad. La Universidad debe informar a la Unión sobre los costos y el tiempo que calcula sea necesario y la Unión debe pagar todos los costos acordados antes de que la Universidad efectúe la modificación.

B. TRANSMISIÓN ELECTRÓNICA DE LOS DATOS DE DEDUCCIONES

1. <u>Certificación y Mantenimiento de Datos de Deducciones</u>

   a. La Unión debe certificar ante la Universidad el inicio o cese de deducciones. Para los miembros de la unidad colectiva, se deben de hacer las deducciones a los ingresos dentro de la unidad en base a los ingresos brutos.

b. La Unión debe entregar un archivo electrónico de formato de Excel (*.xls) a la oficina indicada del campus de la Universidad o debe subir los archivos al sitio web de FTP, de acuerdo con la Sección 2, abajo. La Universidad debe notificar sobre las modificaciones del proceso administrativo con por lo menos treinta (30) días calendario de anticipación a la modificación.

c. Para los empleados que reciben su pago mensualmente, el archivo con sus cuotas debe transmitirse electrónicamente para el día 20 de cada mes a más tardar. Para los empleados que reciben su pago quincenalmente , se debe transmitir el archivo para el viernes previo al final del periodo de pago, a más tardar.

d. La Universidad acepta efectuar los cambios a tiempo para que entre en vigor para la próxima nómina con fecha de inicio de pago en o después de la fecha en que recibe la certificación de deducciones.

e. Solamente la Unión mantendrá la autorización para la deducción de cuotas, firmada por el empleado a cuyo salario se deducirá. La Unión no está obligada a presentarle una copia de la autorización individual a la Universidad excepto en caso de que surja una disputa respecto a la existencia o condiciones de la autorización.

f. En conformidad con las secciones 1157.3 y 1157.12 del Código Gubernamental, las autorizaciones para deducción del salario son revocables solamente con una autorización escrita. La Universidad no resolverá las disputas entre AFSCME y los empleados representados respecto a los miembros de la unión o las deducciones para las cuotas. La Universidad debe dirigir las preguntas de los empleados con respecto a la modificación o cancelación de deducciones a AFSCME.

2. La lista que AFSCME 3299 debe entregar en el formato establecido en el Anexo I debe incluir:

a. Código de Lugar/Unidad Comercial
b. Nombre del Campus
c. Unidad Colectiva o sin representación
d. Número de Identidad del Empleado
e. Nombre del Empleado (Apellido, Nombre)
f. Códigos de Acción: “A” = Agregar; “C” = Cambiar; “S” = Parar
g. Códigos de Deducción: “D” = Cuotas; “PA” = PEOPLE
h. Suma para PEOPLE – suma nueva o modificada.

C. TARIFAS POR PROVEER DEDUCCIONES SALARIALES

1. La Universidad le cobrará a AFSCME 3299 $.07 por empleado por calcular y registrar las deducciones y $10.00 por cada remesa mensual de las deducciones salariales de la unión. Estos cargos se deducirán del total del cheque de remesa.

2. A los efectos de las deducciones voluntarias para PEOPLE, los honorarios cobrados a AFSCME no excederán los costos reales incurridos por la Universidad para establecer dichas deducciones.

D. INFORMACIÓN QUE DEBE ACOMPAÑAR LAS REMESAS

La Universidad presentará un informe mensual de ganancias y deducciones estándar que contendrá por campus/centro médico, un listado en orden alfabético de todos los empleados en la unidad colectiva. El informe deberá incluir el número de identificación de empleado, el nombre del empleado, el monto retenido y, el sueldo que es la base la deducción. El informe se enviará electrónicamente a través del sitio FTP. Cualquier costo asociado

con los cambios solicitados por la unión en el informe de deducciones mencionado anteriormente será pagado íntegramente por la Unión.

E. CORRECCIÓN DE ERRORES

1. Si la Universidad falta de hacer deducciones autorizadas para las cuotas de unión u otras deducciones autorizadas, o cualquier parte del mismo, o falta de enviar a AFSCME tales deducciones autorizadas o cualquier parte del mismo, o retiene erróneamente las deducciones o cualquier parte de ellos, la Universidad deberá corregir los errores. La Universidad deberá reembolsar a AFSCME cualquier deducción que haya omitido erróneamente.

2. Desde el momento en que AFSCME notifica a la Universidad por escrito sobre cualquier tipo de error, o si la Universidad tiene conocimiento de dichos errores, la Universidad dispondrá de cuarenta y cinco (45) días para hacer las correcciones.

3. Queda expresamente entendido y convenido que AFSCME reembolsará al empleado por cualquier deducción erróneamente retenida de los sueldos de los empleados por la Universidad y pagados a AFSCME.

4. Si no hay acuerdo sobre la corrección o costos, AFSCME puede presentar una queja sobre el asunto solamente como una queja de la unión.

F. INDEMNIZACIÓN

Queda expresamente convenido que la Universidad no asume ninguna obligación o responsabilidad, financiera o de otro tipo, por las deducciones salariales precisadas en este Artículo y en la legislación aplicable.

ARTÍCULO 28
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

A. DEFINICIÓN

La evaluación del desempeño es un proceso constructivo para reconocer el desempeño de trabajo de un empleado. La evaluación de un empleado deber ser suficientemente precisa como para informar y orientar al trabajador en el desempeño de sus funciones. La evaluación de desempeño no es en s mismo un procedimiento disciplinario.

B. EVALUACIÓN DE EMPLEADOS

El desempeño de cada empleado ser evaluado periódicamente, de acuerdo con un procedimiento establecido por la Universidad. El presente Artículo no impedir la evaluación escrita de cualquier empleado con más frecuencia que una vez al año.

1. **Evaluación de los Empleados en Periodo de Prueba**

Un empleado en periodo de prueba ser evaluado por escrito al menos una vez cerca del punto medio de un período de prueba completo. Ninguna parte del presente Artículo afectar en modo alguno, interferir o impedir la baja de un empleado a prueba en cualquier momento durante un período de prueba ni afectar a ninguna disposición de este Artículo, interferir o evitar la prolongación del período de prueba de un empleado. Las disposiciones del presente Artículo no afectarán en modo alguno ni alterarán lo dispuesto en el Artículo 31 - Período de Prueba de este Acuerdo.

2. **Evaluación de los Empleados de Carrera que No Están en Período de Prueba**

a. Los empleados de carrera que no están en período de prueba deberán ser evaluados por escrito al menos una vez al año en un horario y de una manera de acuerdo con los procedimientos de a evaluación de desempeño determinados por cada campus/laboratorio individual. En el momento de la evaluación, el empleado recibir una copia de la evaluación y tendr la oportunidad de comentar por escrito acerca de la evaluación. Sus comentarios, si las hubiere, se adjuntarán a la evaluación del empleado en su expediente personal.

b. En caso de que un empleado de carrera que no est a prueba no reciba la evaluación escrita, pueden ocurrir las siguientes acciones:

1) Dentro de los 15 días naturales posteriores a la fecha en que tocaba recibir la evaluación escrita pero no la recibi, el empleado deber presentar una solicitud por escrito para la evaluación a su supervisor inmediato. El empleado deber proporcionar una copia de dicha solicitud al Jefe de Departamento o División y al Gerente de relaciones laborales del campus.

C. ADMISIBILIDAD DE QUEJAS

1. Un empleado de carrera que no est a prueba que reciba una evaluación de desempeño por escrito con una calificación global de menos que satisfactorio, puede presentar una queja en virtud de lo dispuesto en el Artículo 9 - Procedimiento de Quejas de este Acuerdo. Dicha queja con respecto al contenido de una calificación de la evaluación del desempeño del empleado como menos que satisfactorio ser elegible para ser procesada mediante los Pasos 1 y 2 del Procedimiento de Quejas, pero no ser elegible para su revisión en el Paso 3 del Procedimiento de Quejas. El remedio para tal agravio se limitar a la revisión de la sección que genera la queja y revisión de la calificación en cuestión.

2. Las disputas que surjan en relación con la evaluación del desempeño de los empleados, incluyendo pero no limitado a la forma, el momento, el procedimiento, el impacto, y los efectos, no estarán sujetos al Artículo 9 - Procedimiento de Quejas ni el Artículo 3 - Procedimiento de Arbitraje del presente Acuerdo, con excepción de la sección C.1. anterior.

ARTÍCULO 29
EXPEDIENTES DE PERSONAL

A. REVISIÓN DEL EXPEDIENTE DE PERSONAL

1. Un empleado tendr, previa solicitud por escrito a la Universidad, la oportunidad de revisar su expediente de personal dentro de un plazo razonable en la presencia de un representante de la Universidad. En el momento de la solicitud el supervisor, en la medida en que él/ella est al tanto de la ubicación de estos expedientes, deber informar al empleado sobre la ubicación del expediente.

2. A un empleado se le conceder un plazo razonable de tiempo pagado para revisar su expediente de personal dentro de las necesidades operativas del departamento. Cuando se otorgan dichas solicitudes, el supervisor inmediato deber tomar en cuenta la frecuencia de dichas solicitudes y la cantidad de tiempo que el empleado se ha tomado o tomar en dicha actividad. Un representante de AFSCME puede acompañar al empleado cuando revise su archivo de personal, de conformidad con la Sección F.4 del Artículo 9 - Procedimiento de Quejas. Alternativamente, un empleado puede autorizar a un representante designado de AFSCME para revisar el expediente de personal del empleado por cuenta del empleado. Dicha autorización por escrito ser válida por un período de hasta treinta (30) días naturales a partir de la fecha de la firma de la autorización o dentro de un límite de tiempo precisado por el empleado, lo que sea mayor.

3. De conformidad con los procedimientos de la Universidad, se podrán establecer cuotas por hacer copias de la información del archivo de personal o extractos de los mismos, sin embargo, no hay ningún cargo por la primera copia de los registros propios del empleado.

B. MATERIALES DISCIPLINARIAS

1. Las copias de las cartas de amonestación y las medidas disciplinarias serán, al ser colocadas en el expediente de personal del empleado, facilitadas al empleado. Las copias deben incluir el Acuse de Recibo (en virtud de M. del Artículo 9 - Procedimiento de quejas). Las amonestaciones escritas y las medidas disciplinarias que no implican infracciones penales serán, previa solicitud por escrito del empleado, eliminadas del archivo personal del empleado, si no se han producido otras amonestaciones o medidas disciplinarias de la misma o de una naturaleza similar por un período de dos (2) años. Si no se han producido otras amonestaciones o medidas disciplinarias de la misma o una naturaleza similar por un período de dos (2) años, los materiales que se eliminarían a petición de un empleado que tengan más de dos (2) años no serán utilizados como base para tomar o respaldar una acción disciplinaria.

C. COMENTARIOS DEL EMPLEADO

Los empleados pueden elegir hacer comentarios por escrito sobre los materiales en su expediente de personal. Estos comentarios deben estar directamente relacionados con los documentos de un archivo específico y serán agregados al archivo de conformidad con las prácticas existentes en el campus. Dichos comentarios no podrán exigir a la Universidad que cambie o altere los documentos o las acciones indicadas por los documentos.

D. DATOS CONFIDENCIALES

Los registros protegidos por privilegio legal reconocido y los registros exentos de divulgación por ley se le pueden negar al empleado y su representante. Ni un empleado ni su representante tendr derecho a revisar la información confidencial previa al empleo o la información confidencial relativa a las transferencias o promociones de los empleados fuera de su unidad colectiva, ni el empleado o su representante tendr derecho a revisar documentos relacionados con las relaciones laborales internas de la Universidad o aplicaciones de política al personal o aplicaciones del Acuerdo.

ARTÍCULO 30
PUESTOS/ASIGNACIONES

A. ASIGNACIONES DE CARRERA

1. Las asignaciones de carrera se establecen a un porcentaje fijo o variable del cincuenta por ciento (50%) o más de tiempo completo y se espera que continúen por un (1) año o más.

2. Una asignación de carrera también puede establecerse mediante la conversión desde una asignación limitada de acuerdo con las Secciones B y D de este Artículo.

B. ASIGNACIONES LIMITADAS

1. Una asignación limitada se establece a cualquier porcentaje de tiempo, fijo o variable, durante el que se espera que el asignado reciba pago por menos de mil (1,000) horas en un periodo continuo de 12 meses.

2. Los empleados con asignación limitada trabajan a voluntad, excepto que la Universidad no debe despedir a los empleados con asignación limitada con el motivo de denegarles la situación de trabajo de carrera.

3. La terminación de una asignación limitada porque el puesto carece de fondos, o por otras razones relacionadas con el trabajo, no constituye un despido diseñada para negarle situación de asignación limitada de carrera.

4. Salvo lo dispuesto en § B.5. a continuación, si un empleado de asignación limitada alcanza mil (1,000) horas de servicio calificado en un periodo de doce (12) meses continuos, sin interrupción de servicio de por lo menos ciento veinte (120) días naturales consecutivos, la asignación se convierte a una asignación de carrera variable de a lo menos el 50% del tiempo.

   a. El servicio calificado incluye todo el tiempo con goce de salario en una o más asignaciones limitadas en el campus/centro médico/Laboratorio. El estado de pago no incluir cualquier tiempo de guardia, prima, o las horas extras.

   b. Dicha conversión en trabajo de carrera surtir efecto el primer día del mes siguiente al obtener mil (1,000) horas de servicio calificado.

   c. Los empleados que hayan sido convertidos en asignaciones de carrera deberán realizar un período de prueba de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 31 - Período de Prueba.

   d. Cualquier interrupción en el servicio de 120 días o más, dar lugar a un nuevo período de 12 meses para los efectos del cálculo del requisito de 1,000 horas.

5. La conversión automática a trabajo de carrera, conforme a lo dispuesto en la §B.4. anterior no se producir cuando:

   a. Un empleado que fue contratado para reemplazar a otra persona que est de licencia prolongada que supere las 1,000 horas, o

   b. El puesto para el que se contrat al trabajador no es un puesto “continuo” debido a que es un puesto establecido y financiado por menos de un año en cualquier porcentaje de tiempo, o

   c. Los fondos para el puesto son de “una sola vez”, de dieciocho meses o menos, o el empleado fue contratado específicamente para trabajar en un proyecto a corto plazo, con una de un año o menos.

6. **Disputas:**

   a. Salvo lo dispuesto en las secciones §6.a.1) y §6.a.2), y §6.b., a continuación, a los empleados con asignación limitada se puede terminar su asignación o reducir sus horas a la discreción absoluta de la Universidad y sin recurrir a los procedimientos de queja y arbitraje de este Acuerdo.

      Las disputas entabladas por los Empleados de Asignación Limitada no están sujetos a los procedimientos de queja y arbitraje de este Acuerdo, excepto:

      1) Cuando un empleado limitado haya sido despedido después de haber trabajado más de mil (1,000) horas, o

      2) Cuando un empleado ha sido despedido con el único propósito de negarle que se convierta en empleado de carrera.

   b. AFSCME es responsable de la carga de la prueba cuando levante cualquier alegación de que el despido de un empleado limitado est sujeto al proceso de queja/arbitraje.

C ASIGNACIÓN DE AÑO PARCIAL

Las asignaciones de año parcial son asignaciones profesionales establecidas con períodos regulares durante el cual los operadores tradicionales siguen siendo empleados, pero no están en el trabajo. Estos períodos programados en que los empleados no están en el trabajo se designan como permisos sin goce de sueldo. Tales períodos programados no necesitan ser consecutivos en el tiempo. Los permisos no deben exceder un total de tres (3) meses por cada año calendario.

D. ASIGNACIONES DE PER DIEM

1. Las asignaciones de per diem se establecen en cualquier porcentaje de tiempo, independientemente de la duración de la asignación. Estas asignaciones se establecen para complementar las asignaciones de carrera y limitadas de forma prefijada o cuando sea necesario de día en día para complementar la dotación de personal adecuada en los centros médicos universitarios, otros centros de atención de la salud, y otros lugares en la Universidad. El número de asignaciones de per diem puede fluctuar en respuesta a los problemas con los pacientes, como el número de pacientes, nivel de atención, y los cambios de agudeza.

2. La Universidad generalmente no intenta reemplazar los empleados de carrera con los empleados per diem.

3. La Universidad tomar un registro el 1º de diciembre y el 1º de junio de cada año en cuanto al número de empleados per diem y de carrera (equivalentes a tiempo completo) en la unidad colectiva en cada centro médico. La información se basar en el equivalente a tiempo completo. La Universidad le facilitar esta información a AFSCME a más tardar para el 15 de diciembre y el 15 de junio. La proporción de trabajadores de Per Diem equivalentes a tiempo completo a trabajadores de carrera equivalentes a tiempo completo no debe exceder lo siguiente en ningún centro médico durante la duración de este Acuerdo. La línea de base se basar en el registro del 1 de diciembre en cada centro comenzando el 1 de diciembre de 2013. Esta disposición no aplicar a los campus o laboratorios.

   - UCDMC – 8%
   - UCSDMC – 8%
   - UCLAMC – 6%
   - UCIMC – 6%
   - UCSFMC – 6%

4. Los empleados con asignación de per diem pueden tener horario o no, ser suspendidos de un horario preestablecido, o se puede cancelar su elegibilidad para un horario suspendido a discreción de la Universidad y sin recurrir al Artículo 9 - Procedimiento de Quejas o el Artículo 3 - Procedimiento de Arbitraje de este Acuerdo, salvo lo dispuesto en §D.7 y D.8 del presente Artículo.

5. Los empleados que tienen asignación de per diem están cubiertos por las tasas salariales per diem (por las tasas acordadas), las disposiciones sobre horas extras del Artículo 12 - Horas de Trabajo, del Artículo 47 - Reglas del Trabajo. Los empleados per diem pueden ser despedidos o se pueden reducir sus horas a la discreción absoluta de la Universidad y sin recurrir a los procedimientos de Despido de este Acuerdo.

6. El recurso al Artículo 9 - Procedimiento de Quejas y Artículo 3 - Procedimiento de Arbitraje del presente Acuerdo por los empleados con asignación per diem se limitan a las supuestas violaciones de los salarios, las horas extras, y las disposiciones de las reglas de trabajo del presente Acuerdo, según se establece en el §D.7-8, del presente Artículo.

7. Consideración para Asignación de Carrera

a. Anualmente, en los meses de mayo y noviembre, cada campus y hospital revisa el total de horas trabajadas por los empleados per diem que hayan prestado a la Universidad una declaración escrita de su interés en convertirse en un empleado de carrera. Esta revisión determinar si tal empleado per diem cumple con los criterios para ser considerado para una asignación de carrera de conformidad con 6.b., a continuación.

b. Los empleados de Per Diem que reúnen los requisitos son los que:

1) Han trabajado 1,000 horas en un periodo continuo de doce (12) meses a partir de los meses de mayo o noviembre, con al menos el 50% del tiempo trabajado en cualquier mes o periodo de cuatro semanas, incluyendo horas extras, en seis (6) de los meses calificadores, siempre y cuando cualquier mes que caiga debajo del 50% tenga al menos el 30% del tiempo trabajado en cualquier mes o periodo de cuatro semanas, incluyendo horas extras;

2) tienen un rendimiento satisfactorio en el trabajo;

c. La Universidad les dar a los empleados per diem que reúnan los criterios de §D.7.a. y §D.7.b., anteriores, una asignación de carrera de acuerdo con lo siguiente:

1) Se le dar la asignación a más tardar para los ciento veinte (120) días a partir de la fecha en que el empleado cumpla con los criterios establecidos en el §D 7.a., y el §7.b. D, anteriores.

2) La asignación de be ser una asignación de carrera variable de al menos el 50%, siempre y cuando la Universidad primero cumpla con los procedimientos de recontratación y contratación preferencial del Artículo 15 - Despido y Reducción de Horas.

3) La asignación debe ser para el mismo puesto de trabajo o sustancialmente semejante clasificación en cualquiera de los sitios maestros, siempre que el empleado est calificado para la asignación.

4) La asignación ser al salario correspondiente de acuerdo con las directrices aplicables para la contratación de asignaciones de carrera en el campus u hospital en el que trabaje.

d. Cuando los empleados per diem son nombrados para una asignación de carrera, el empleado deber cumplir un período de prueba en la asignación de carrera, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 31 - Período de Prueba.

e. La posibilidad de queja limitada por los errores de procedimiento relacionados con consideraciones de trabajadores de per diem para la conversión establecida en §D.7.

f. Las horas hacia la conversión en trabajo de carrera no contarán cuando un empleado es utilizado como reemplazo de otra persona que est en licencia prolongada. Sin embargo, las horas contarán hacia la conversión, en caso de que la persona en licencia prolongada rescinda su empleo con la Universidad.

g. Una vez que un empleado per diem haya trabajado al menos 750 horas en el periodo continuo de doce (12) meses, la Universidad no debe dar de baja al empleado con el propósito de negarle el empleo de carrera.

8. Disciplina y Despido

a. Los Artículos 7 - Disciplina y Despido, 9 – Procedimiento de Quejas y 3 - Procedimiento de Arbitraje se aplicarán a cualquier empleado Per diem, siempre y cuando reúna los siguientes requisitos:

1) El empleado per diem ha trabajado 1,000 horas como per diem, con excepción de las horas extras y las horas de guardia, en un plazo de un 12 meses consecutivos, y

2) El empleado per diem se compromete ante la Universidad trabajar por lo menos el cincuenta por ciento (50%) del tiempo.

b. Los empleados per diem que cumplan las condiciones establecidas en §D.8.a. anterior, no estarán sujetos a la disciplina o la retirada del horario sin causa justificada. Sin embargo, el no cumplir con los requisitos de programación del 50% mínimo, puede resultar en el despido del empleo en cualquier momento a la sola discreción de la Universidad y sin recurso a los Artículos 7 - Disciplina y Despido, 9 - Procedimiento de Quejas y 3 - Procedimiento de Arbitraje.

c. En caso de que un empleado per diem rescinda su compromiso de trabajo del 50%, o no trabaja el 50% o 1,000 horas como estaba previsto en un período continuo de 12 meses, él/ella renuncia todo derecho de recurrir a los Artículos 7 - Disciplina y Despido, 9 - Procedimiento de Quejas y 3 -Procedimiento de Arbitraje.

E. OPORTUNIDADES PARA EMPLEADOS DE TIEMPO PARCIAL

1. Un empleado de tiempo parcial debe tener la oportunidad de aumentar el porcentaje de su asignación por medio de solicitar cubrir una vacante publicada con los mismos deberes, el mismo título de trabajo, dentro del mismo departamento/unidad.

2. El candidato calificado debe tener estatus de carrera y no debe estar en periodo de prueba;

3. La Universidad debe ofrecer el puesto de trabajo al candidato que reúna los requisitos y que tenga mayor antigüedad.

F. BENEFICIOS

Los empleados que están de permiso recibirán la contribución de la Universidad al costo de los planes médicos patrocinados por la Universidad, por un máximo de tres (3) meses en un año calendario. Para que los planes médicos se mantengan en vigor, los empleados que están de permiso deberán remitir a la Universidad, por adelantado, el monto de la contribución del empleado, si lo hubiere. El seguro por discapacidad no industrial y por discapacidad a corto plazo no se proporcionan cuando los empleados están de permiso. El tiempo de permiso no se cuenta para vacaciones, licencia por enfermedad, pago de días feriado, o cálculo de servicio por antigüedad o jubilación.

G. REASIGNACIÓN

La reasignación de un empleado en una asignación de carrera de tiempo completo a una asignación de año parcial o de tiempo parcial en un porcentaje de tiempo fijo o variable se considerar como una reducción de horas y debe llevarse a cabo de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 15 - Despido y Reducción de Horas.

Ni este Artículo ni ningún otro Artículo o disposición del presente Acuerdo debe interpretarse como una garantía o limitación en el número de horas por día de trabajo o semana de trabajo.

ARTÍCULO 31
PERIODO DE PRUEBA

A. Los empleados deberán realizar un período de prueba de seis (6) meses de servicio continuo a medio (1/2) tiempo o más sin ninguna interrupción en el servicio. El tiempo de permiso con o sin goce de sueldo no califica como servicio para completar el período de prueba. Los empleados que son recontratados después de una interrupción en el servicio deberán realizar un período de prueba nuevo ya sea que hayan completado previamente un periodo de prueba o no. Los empleados en período de prueba y otros empleados que no son de carrera pueden ser despedidos sin causa a la discreción absoluta de la Universidad.

B. Un empleado de carrera que vuelve de una baja a un puesto de carrera diferente dentro de la unidad o un departamento diferente del que fue despedido, servir, a la sola discreción de la Universidad, un período de prueba que comienza con la colocación en el puesto de carrera. La Universidad debe hacer una determinación en cuanto a si el empleado deber realizar un período de prueba y le notificar por escrito antes o al momento de la colocación del empleado en el puesto de carrera.

C. Un empleado que se convierte de una asignación limitada a una asignación de carrera, o bien que acepta una asignación de carrera desde una asignación de per diem, y que cumpla los criterios establecidos en el Artículo 30 – Asignación de Puestos, Sección B.4. o Sección D. 7. a. y b., respectivamente, deber realizar un período de prueba de conformidad con lo siguiente:

1. Para un empleado que ha trabajado en el “mismo trabajo” antes de la conversión se contar el tiempo durante el que ha estado en el puesto como parte del período de prueba. A los efectos de esta disposición, el “mismo trabajo”, significa un trabajo en el mismo departamento/unidad y con las mismas funciones que el trabajo al que se le asign a la persona antes de la conversión, y que depende del mismo supervisor que en su asignación per diem o limitado.

2. Un empleado convertido que ha trabajado en un “trabajo sustancialmente similar” antes de la conversión o la aceptación de asignación de carrera recibir tres (3) meses de crédito de servicio para el cumplimiento de su período de prueba en el nuevo puesto de carrera.

D. A discreción absoluta de la Universidad, se puede prolongar el período de prueba de un empleado. Dicha prórroga ser por un período específico de tiempo no superior a tres (3) meses. Se le debe informar al empleado por escrito sobre la(s) razón(es) y la duración del período de la prórroga con por lo menos siete (7) días naturales de anticipación a la fecha de vigencia de la prórroga.

E. Las controversias que surjan de este Artículo no estarán sujetas al Artículo 9 - Procedimiento de Quejas ni el Artículo 3 - Procedimiento de Arbitraje del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 32
ADAPTACIONES RAZONABLES

A. DISPOSICIONES GENERALES

En una manera que sea coherente con la ley aplicable, la Universidad ofrece adaptaciones razonables para empleados calificados con discapacidades o que se incapacitan y necesiten ayuda para realizar las funciones

esenciales de su puesto de trabajo. Esta sección no debe ser interpretada como una garantía de una forma específica de adaptación, ni debe establecer precedente en base a la adaptación proporcionada en un solo caso para circunstancias similares o distintas, ya que todas las adaptaciones serán diseñados específicamente para las capacidades funcionales del empleado en coordinación con los requisitos del trabajo.

B. EL PROCESO INTERACTIVO

1. Cuando un empleado solicita una adaptación razonable para una discapacidad o la Universidad tiene razones para creer que sea necesario una adaptación razonable, las partes participarán en el proceso interactivo, que es un diálogo permanente entre el empleado y los representantes indicados de la Universidad sobre las posibles opciones para adaptaciones razonables por la discapacidad del empleado. Las opciones para adaptaciones razonables pueden incluir, pero no están limitados a: dispositivos de asistencia; la modificación de las instalaciones existentes; reestructurar el trabajo para eliminar las funciones de trabajo no esenciales; y permisos de ausencia. Se espera que tanto la Universidad como el empleado participen en el proceso interactivo de buena fe, que incluye la participación en las comunicaciones oportunas sobre posibles adaptaciones razonables. El representante del empleado puede asistir a las reuniones del proceso interactivo para facilitar el proceso, siempre y cuando se cumplan todos los requisitos locales aplicables.

   Durante el proceso interactivo la Universidad analiza información relativa a: las funciones esenciales del puesto de trabajo, las limitaciones funcionales del empleado, adaptaciones posibles, el carácter razonable de una posible adaptación, y los problemas relacionados con la implementación de una adaptación razonable. Esta información será utilizada por la Universidad para determinar cuál, si alguna, adaptación razonable se hará. Mientras que la Universidad tendrá en cuenta las sugerencias de los empleados con respecto a cuales adaptaciones poner en práctica, la Universidad tomará la determinación final sobre cuál adaptación será implementado.

   La Universidad no implementará una adaptación que representaría una carga excesiva.

2. La Universidad tramitará las solicitudes de adaptación razonables y proporcionará adaptaciones cuando sea razonable y adecuado, y en el menor plazo de tiempo que sea razonablemente posible. Las partes reconocen, sin embargo, que el tiempo necesario para procesar una solicitud dependerá de la naturaleza de la adaptación solicitada y si el empleado ha proporcionado la información de apoyo suficiente.

3. Si un empleado desea recibir una actualización sobre el estado de su petición, puede ponerse en contacto con el representante de la Universidad asignada. El representante de la Universidad responderá a la petición del empleado para obtener información actualizada de manera oportuna.

4. Si la Universidad determina que el empleado no puede ser acomodado razonablemente en su puesto actual, se llevará a cabo una búsqueda de un puesto vacante alternativo para el cual el empleado esté calificado con o sin adaptaciones razonables sin el requisito de publicar la vacante.

C. DOCUMENTACIÓN MÉDICA

El empleado es responsable de facilitarle al administrador de discapacidades de la Universidad u otro representante indicado de la Universidad la documentación médica con respecto a la discapacidad del empleado y cómo se limita la capacidad del empleado para realizar las funciones esenciales del trabajo. La Universidad podr requerir que un profesional médico autorizado designado por la Universidad examine al empleado y/o confirme la documentación proporcionada por el empleado. En tal caso, la Universidad deber pagar los costos de la asistencia médica designado por la Universidad.

D. EMPLEO DE PRUEBA

Cuando sea recomendado por un administrador de discapacidad y aprobado por el funcionario de la Universidad indicado, un ex empleado de carrera calificado con discapacidad que no estuviera a prueba puede recibir la oferta de empleo temporal de prueba para evaluar los intereses y habilidades de los empleados. La longitud de este trabajo de prueba, que no podr exceder un año, ser determinada por el administrador de discapacidades en consulta con el Jefe del Departamento/División donde se ofrece el trabajo. Los puestos de trabajo utilizados para el empleo de prueba no serán designadas como de carrera, excepto que el empleado debe seguir con los beneficios en la medida permitida por las normas del plan de beneficios.

ARTÍCULO 33
TIEMPO DE BAJA PARA NEGOCIACIONES

A. La Unión designar a un total de once (11) miembros permanentes para su equipo de negociación para la Unidad Técnica de Atención a los Pacientes. Estos miembros deben ser empleados de la unidad Técnica de Atención a los Pacientes de la Universidad de California (PCT). No se les dar tiempo de baja a más de dos (2) empleados de la unidad PCT de cada sitio maestro. Si dos (2) empleados PCT de la misma instalación son designados, deben ser de dos departamentos distintos. Se les puede dar tiempo de baja a hasta tres (3) empleados de un sitio maestro, siempre y cuando se cumplan las estipulaciones anteriores.

Para fines de este artículo el "sitio maestro" se define como un lugar que incluye el campus, hospital, o clínicas conforme a lo siguiente:

1. UC Davis: campus Davis, centro médico Davis

2. UC San Francisco: campus UCSF, UCSF Parnassus, UCSF Mission Bay, UCSF Mt. Zion.

3. UC Berkeley: campus Berkeley

4. UC Merced: campus Merced

5. UC Santa Cruz: campus Santa Cruz

6. UC Santa Barbara: campus Santa Barbara

7. UC Los Ángeles: campus UCLA, UCLA Westwood, UCLA Santa Monica

8. UC Irvine: campus Irvine, centro médico Irvine

9. UC Riverside: campus Riverside

10. UC San Diego: campus San Diego, UCSD Thornton, UCSD Hillcrest y UCSD Jacobs.

A estos empleados designados se les conceder tiempo de baja con goce de salario y beneficios de su asignación de trabajo para asistir a las sesiones de negociación programadas, incluyendo el tiempo de traslado razonable para asistir a las sesiones de negociación. No se permitirán empleados alternativos o sustitutos para cualquiera de los empleados designados. AFSCME deber proporcionar a la Oficina de Relaciones Laborales los nombres de los miembros permanentes designados de su equipo de negociación, por escrito al menos, treinta (30) días naturales antes de la primera sesión de negociación programada. En el caso de que un empleado designado vaya a ser reemplazado permanentemente, el nombre del reemplazo permanente deber ser comunicado por escrito a la Oficina de Relaciones Laborales. La Oficina de Relaciones Laborales acusar de recibo por escrito, la

información del empleado recién designado e informar al lugar de trabajo apropiado. Dicha notificación de un reemplazo temporal deber hacerse a la Oficina de Relaciones Laborales antes de la primera sesión de negociación programada a la que el empleado reemplazante asistir.

2. Se permitirán los suplentes o sustitutos para cada uno de los miembros del equipo de negociación designados de AFSCME. AFSCME deber proporcionar por escrito los nombres de los miembros permanentes y suplentes designados de su equipo de negociación a la Oficina de Relaciones Laborales, con al menos 30 días naturales de anticipación a la primera sesión de negociación programada.

B. Las horas para las que cualquiera de los empleados designados se encuentren en el estado de pago y beneficios antes mencionado, no podrán exceder, por ningún día (1) de una sesión de negociación programada, un total de ocho (8) horas regulares que el empleado habría estado programado para trabajar si no estuviera de permiso para asistir a una reunión de negociación prevista. El total de horas por las que un empleado es remunerado no deber ser tal que el total resulte en el pago de horas extras generadas como resultado de haber asistido a una sesión de negociación. La desviación de este párrafo sólo podr realizarse por mutuo acuerdo de las partes y sobre una base de caso por caso.

C. El tratamiento descrito anteriormente de tiempo de permiso con goce de salario y beneficios no dar lugar a ningún pago doble por dichas horas de permiso.

D. Los empleados designados deben avisarle a su supervisor inmediato por escrito sobre su intención de asistir a una sesión de negociación programada con por lo menos siete (7) días naturales de anticipación a la fecha de la sesión programada. Las partes podrán acordar un plazo más breve.

E. AFSCME proporcionarán y certificar para la Universidad una lista de asistencia al final de cada sesión de negociación.

F. El tiempo de viaje razonable significa el tiempo real de viaje hacia y desde las sesiones de negociación programadas para los empleados designados. A discreción de la Universidad, los empleados designados podrán ser obligados a presentarse a trabajar antes y después de las sesiones de negociación programadas.

G. Una sesión de negociación programada se define como el acuerdo previo de las partes a reunirse cara a cara con el fin de negociar las condiciones de un acuerdo y que dicha reunión tiene lugar realmente durante un período de tiempo razonable o, si no sucede realmente la reunión, es el resultado de la falta de disponibilidad de la Universidad de asistir a la mesa de negociaciones.

ARTÍCULO 34
RENUNCIA Y ABANDONO DE TRABAJO

A. Los empleados que se separen voluntariamente del empleo, por definición se considera que han renunciado su empleo con la Universidad.

Un empleado que se retira voluntariamente o de otra manera se separa de un puesto en la Universidad deber presentar una carta de renuncia como notificación de terminación por lo menos 15 días naturales antes de la fecha de vigencia de dicha renuncia.

1. El cheque de pago final (incluyendo las ganancias hasta la fecha, las horas extras, el tiempo compensatorio y las horas de vacaciones) se le pagar al empleado (a través del medio de pago normal del empleado: cheque o depósito electrónico) en la fecha de separación cuando:

a. Un empleado es despedido;

b. Un empleado tiene una fecha predeterminada de terminación; o

c. Un empleado ha notificado con al menos diez (10) días naturales de anticipación sobre su intención de renunciar.

2. Si la fecha de pago cae en sábado, domingo o día festivo entre semana, se le puede entregar el al día hábil siguiente. De lunes a viernes se consideran días hábiles en todos los lugares (incluyendo los centros médicos y otras operaciones de 24 horas/7 días a la semana).

B. Un empleado que se retira voluntariamente o de otra manera se separa de un puesto en la Universidad y no notifica con por lo menos diez (10) días calendario de anticipación a la fecha de vigencia de tal renuncia, de acuerdo con la sección A.1. anterior, se le expedir su pago final (incluidas ganancias hasta la fecha, las horas extras, tiempo compensatorio y las horas de vacaciones) a más tardar para el próximo día de pago regular en el que las ganancias de la fecha límite(s) de trabajo se le habrían pagado normalmente.

C. Al entregar una notificación de renuncia/rescisión, no habr un retiro o anulación de la renuncia/rescisión a menos que sea por mutuo acuerdo por escrito entre la Universidad y AFSCME.

D. ABANDONO/RENUNCIA DE TRABAJO

La Universidad podr tratar el no presentarse a trabajar durante cinco (5) o más días de trabajo programados consecutivos sin previo aviso como el abandono por un empleado, y renuncia de su puesto de trabajo en la Universidad.

1. En caso de abandono/renuncia de trabajo, la Universidad deber proveer al empleado una notificación por escrito de su intención de separarlo/a. Esta notificación deber incluir las razones por la separación, el derecho del empleado de responder a la Universidad dentro de catorce (14) días naturales, y un Acuse de Recibo. Se le enviar la notificación a la última dirección postal conocida del empleado.

2. A opción del empleado, su respuesta puede ser por escrito o puede ser una reunión con un funcionario de la Universidad designado que tenga la autoridad para recomendar efectivamente la reincorporación del empleado.

3. Tras la respuesta oportuna del empleado, o si ninguna respuesta se proporcion dentro de los catorce (14) días naturales, el funcionario de la Universidad designado deber emitir una decisión final.

4. Las separaciones por abandono de trabajo pueden ser reclamadas/arbitradas únicamente para determinar si se ha producido el abandono de trabajo tal como se define en el presente Artículo y si la Universidad cumpli sus obligaciones de la sección C.1. anterior.

5. Si el árbitro determina que se ha producido abandono de trabajo y la Universidad ha cumplido con la sección C.1 anterior, no tendr autoridad para revocar o modificar la acción de la Universidad.

E. La Universidad notificar al empleado por escrito a la última dirección conocida del empleado sobre todas las medidas tomadas en virtud de lo dispuesto en el presente Artículo.

ARTÍCULO 35
ANTIGÜEDAD

A. DEFINICIÓN DE ANTIGÜEDAD A LOS EFECTOS DEL DESPIDO Y REDUCCIÓN DE HORAS Y TRASLADO/PROMOCIÓN/RECLASIFICACIÓN

A los efectos del Artículo 15 - Despido y Reducción de Horas y el Artículo 38 - Traslado/Promoción/Reclasificación, la antigüedad se basar en la fecha más reciente de contratación en un puesto de carrera de la Universidad. El empleo previo a una interrupción en el servicio no se contar.

B. DEFINICIÓN DE ANTIGÜEDAD PARA HORAS DE TRABAJO Y VACACIONES

1. Para efectos del Artículo 12 - Horas de Trabajo y el Artículo 43 - Vacaciones, y el Artículo 30 – Puestos y Asignaciones, la antigüedad se define como la fecha más reciente de contratación de un empleado o de traslado con el mismo título de trabajo a otro departamento.

2. Los departamentos tienen la facultad de usar las definiciones aplicadas abajo como alternativo a la definición en la sección B.1.

    a. Los departamentos que actualmente definen la antigüedad como la fecha más reciente de contratación para una serie de títulos de trabajo pueden seguir definiendo la antigüedad según serie de títulos. Tal departamento solo podrá cambiar esta definición mediante acuerdo mutuo.

    b. Los departamentos que actualmente no definen la antigüedad en base a la fecha más reciente de contratación para una serie de títulos puede definir la antigüedad según serie de títulos mediante acuerdo mutuo.

C. DESEMPATE

Cuando los empleados de la unidad colectiva en la misma unidad de despido (layoff) tienen la misma fecha de contratación, la antigüedad se determina de acuerdo con el total de horas en estado de pago desde la fecha más reciente de contratación en un puesto de carrera.

A. LISTAS DE ANTIGÜEDAD

Previa solicitud por escrito la Universidad facilitar listas con la antigüedad específica indicada para los diez (10) días hábiles posteriores a la fecha de recepción de la solicitud por escrito.

ARTÍCULO 36
DIVISIBILIDAD

En caso de que cualquier disposición de este acuerdo sea declarada inválida o nula según los estatutos o por decisión judicial, tal acción no invalidar todo el Acuerdo. Es la intención expresa de las partes que todas las demás disposiciones que no son declaradas inválidas o nulas permanezcan en pleno vigor y efecto. En caso de que cualquier disposición de este acuerdo se declare inválida o nula, las partes se comprometen a reunirse de inmediato a petición de la otra parte en un intento de llegar a un acuerdo sobre una disposición sustituta.

ARTÍCULO 37
DIFERENCIAL POR TURNOS

A. A los empleados elegibles asignados a un turno de la tarde o noche se les pagará un diferencial de turno por todas las horas, incluidas las horas extras que se trabajen. Las clases elegibles para un diferencial de turnos y tasas del diferencial de turno según local de trabajo son detallados en el Anexo A. El trabajo que se programa durante las horas vespertinas o nocturnas en base a la conveniencia del empleado no se considerarán un turno vespertino o nocturno asignado a los efectos de esta disposición.

B. Un diferencial de turno se abonará por todas las horas de un turno cuando cuatro o más horas del turno se trabajen después de las 5:00 p.m. y antes del 8:00 a.m.

C. A un empleado en una clase elegible regularmente asignado a un turno de día de ocho horas o más, se le pagará un diferencial de turno por las horas extras cuando las horas extras se trabajen después de 5:00 pm y antes de las 8:00 am, las horas extras totales en un día de 24 horas es igual a por lo menos la mitad del número de horas regulares en el turno de día del empleado y las horas extras no se compensan a una tasa prima.

D. Cuando un empleado que trabaja habitualmente en un turno de tarde o de noche es asignado temporalmente a un turno de día por un período de cuatro días hábiles o menos, el empleado continuará recibiendo el diferencial por turno. Un cambio temporal de cuatro días hábiles o menos en la asignación de turnos iniciado por el empleado no está cubierto por esta disposición.

E. El diferencial por turno se incluirá en el pago de todo tipo de permisos con goce de salario, siempre que se hubiera podido esperar que el empleado trabajara ese turno o turnos si el trabajador no estuviera de licencia pagada.

F. En el Campus Davis solamente, el diferencial de fin de semana listado en el Anexo A será remunerado por todas las horas trabajadas entre las 12:01 a.m. del sábado y las 12:00 de la media noche del domingo.

G. En el Campus de Los Ángeles solamente, el diferencial de fin de semana listado en el Anexo A, será remunerado por todas las horas efectivamente trabajadas entre las 11:00 p.m. del viernes y las 11:00 p.m. del domingo.

H. Es la intención de las partes que los empleados que estén asignados al segundo o tercer turno reciban un diferencial de turno, a menos que dicho diferencial de turno se calcule en su sueldo base.

I. A los empleados de guardia que son llamados a trabajar durante el turno de la tarde o de la noche, se les pagará el diferencial de turno aplicable asignado al cargo por todas las horas que el empleado efectivamente trabaje durante el turno, siempre que trabaje cuatro (4) horas o más en ese turno.

DIFERENCIAL POR TURNO – LABORATORIO LAWRENCE BERKELEY

Las políticas, procedimientos, definiciones, requisitos, cálculos, horas cubiertas y las tasas relativas al Diferencial por Turno en el Laboratorio se mantendrán vigentes para los empleados en el laboratorio y deben reemplazar a las disposiciones del presente Artículo desde la sección A. hasta E. anteriores. Las tasas de los diferenciales de turno para los empleados en el laboratorio se enumeran en el Anexo A.

ARTÍCULO 38
LICENCIA POR ENFERMEDAD

A. Un empleado elegible acumulará crédito de licencia por enfermedad a razón de 0.046154 horas por hora en estado de pago, incluyendo horas de días feriados remunerados, pero excluyendo todas las horas extras remuneradas.

1. Un empleado debe estar en estado de pago por a lo menos la mitad (1/2) de las horas de trabajo en un mes o ciclo de cuatro semanas. El tiempo en estado de pago de más de un horario de trabajo a tiempo completo no se incluirá como horas en estado de pago cuando se calculen las horas de licencia por enfermedad acumuladas. A los efectos de este Acuerdo, un ciclo de cuatro semanas se define como dos periodos de pago quincenales designados por la Universidad para considerarse como una unidad para fines del devengo de licencia.

2. La licencia por enfermedad acumulada para cada mes o ciclo de cuatro semanas se acredita el primer día del mes o ciclo de cuatro semanas siguiente, excepto que el crédito proporcional de licencia por enfermedad para un empleado elegible que se está separando del empleo, se abonará al finalizar el último día en estado de pago. El número de horas de licencia por enfermedad que se pueden devengar es ilimitado.

B. USO DEL CRÉDITO DE LICENCIA POR ENFERMEDAD

1. Elegibilidad

La licencia por enfermedad no se utilizará antes que sea acreditada. La licencia por enfermedad no se utilizará en exceso de las horas normalmente programadas en el horario de trabajo del empleado para el día o días para los cuales se solicita la licencia por enfermedad. La licencia por enfermedad no podrá utilizarse más allá de una fecha predeterminada de separación, incluyendo la jubilación o despido, o más allá de una fecha de inicio predeterminada para una licencia sin goce de sueldo. Sin embargo, una empleada embarazada en vacaciones o licencia personal sin goce de sueldo aprobada a la fecha certificada por su médico como la fecha a partir de la cual ella ya no es capaz de trabajar o la fecha de parto, lo que ocurra primero, puede usar la licencia por enfermedad comenzando con esa fecha y continuando por el periodo en el que ella sea incapaz físicamente de realizar las tareas normales de su trabajo.

2. Disposiciones Generales

La licencia por enfermedad debe utilizarse para enfermedad personal, incapacidad personal (incluye el embarazo), citas médicas, y, de acuerdo con lo estipulado en esta sección a continuación.

3. Utilización de la Licencia por Enfermedad

a. Enfermedad o Discapacidad Personal

Un empleado que haya contraído o sufrido y esté padeciendo una enfermedad o incapacidad no relacionada con el trabajo, que lo inhabilite para realizar las tareas de su puesto, puede usar la licencia por enfermedad devengada.

b. Enfermedad o Discapacidad Familiar

Se pueden utilizar hasta treinta (30) días de licencia por enfermedad acumulada al año, cuando el empleado deba estar presente o brindar atención a uno de los siguientes:

1) El cónyuge, del mismo género o del género opuesto, la pareja de hecho, el padre, la madre, o el hijo del empleado que tiene una “condición grave de la salud” según se define en el Artículo 16 – Excedencias, Sección D.1.j, o una “lesión o enfermedad grave” como se define en la Sección D.5.a.3. El uso de la licencia por enfermedad concedida en virtud de esta disposición se descontará del derecho a la Licencia por Razones Médicas y Familiares en virtud del Artículo 16 – Excedencias, Sección D.3.d.1;

2) El cónyuge, del mismo género o del género opuesto, la pareja de hecho, el padre, la madre, o el hijo del empleado que tiene una enfermedad o discapacidad que no constituye una "condición grave de la salud" según se define en el Artículo 16 – Excedencias, Sección D.1.j, o una "lesión o enfermedad grave" como se define en el Artículo 16 – Excedencias, Sección D.5.a.3, o el empleado no es elegible para la Licencia por Razones Médicas o Familiares, o;

3) Los abuelos, nietos, suegros, hermanos del empleado o cualquier otra persona para la cual el empleado tenga una obligación personal y que reside en el hogar del empleado, que tiene una enfermedad o incapacidad.

c. **Uso para Enfermedad o Discapacidad Durante las Vacaciones**

Si, mientras está de vacaciones, el empleado se enferma y está bajo el cuidado de un médico y presenta un certificado del médico, el empleado puede utilizar la licencia por enfermedad acumulada para esa enfermedad personal. La licencia por enfermedad no puede ser utilizada para la enfermedad de un familiar durante las vacaciones del empleado.

d. **Licencia por Luto**

La licencia por enfermedad para los propósitos de luto puede ser utilizada de la siguiente manera:

1) Hasta cinco (5) días de licencia por enfermedad acumulada por ocurrencia se pueden utilizar cuando la asistencia es necesaria debido a la muerte del padre/madre, cónyuge, hijos, hermanos, abuelos, nietos, suegros, yerno, nuera, cuñados, padrastros, hijastros, o cualquier otra persona con quien el empleado tenga una obligación personal que residía en el hogar del empleado.

2) En caso de que un empleado tenga una obligación personal a una persona no incluida en la §B.3.d.1 anterior, al empleado se le permitirá utilizar hasta cinco días de licencia por enfermedad acumulada por año calendario para asistir al funeral o por luto.

C. PAGO DE LICENCIA POR ENFERMEDAD

1. La licencia por enfermedad se paga al salario regular del empleado incluyendo cualquier diferencial por turno, siempre que se hubiera esperado que el empleado trabajara ese turno o turnos si no estuviera de licencia por enfermedad.

2. No se pagará una licencia por enfermedad a un empleado, a menos que el empleado haya cumplido plenamente las condiciones de la Sección D, Notificación y Verificación para la Licencia por Enfermedad.

D. NOTIFICACIÓN Y VERIFICACIÓN PARA LA LICENCIA POR ENFERMEDAD

1. **Notificación**

a. Para recibir la licencia por enfermedad, el empleado debe notificar al supervisor inmediato o su designado sobre la enfermedad/incapacidad y la duración probable de la misma lo antes posible, pero en ningún caso más tarde que el comienzo del día de trabajo del empleado, excepto cuando la Universidad determina que la falta de notificar del empleado sea debido a circunstancias extremas fuera del control del empleado. Además, el empleado debe notificar a la Universidad de la necesidad de prolongar su licencia por enfermedad antes de la fecha de regreso prevista.

b. El empleado debe solicitar permiso de salir para asistir a una consulta médica previamente programada, o una serie de consultas médicas, tan pronto como sea posible y con antelación a la consulta. La solicitud deberá precisar las fechas y horas de las consultas. Dichas solicitudes no serán denegadas injustificadamente.

c. Con posterioridad a la notificación de enfermedad/incapacidad y el regreso al trabajo de un empleado, ningún tiempo para el que el empleado haya solicitado/recibido la autorización de la licencia por enfermedad, se descontará del tiempo compensatorio acumulado/anticipado, licencias con goce de sueldo, festivos o vacaciones en lugar del tiempo de la licencia por enfermedad.

2. **Documentación y Verificación**

a. Cuando sea justificado por la asistencia del empleado u otras circunstancias, se le puede exigir al empleado presentar la documentación satisfactoria de enfermedad personal o familiar, la discapacidad o la muerte ante la Universidad con el fin de recibir un permiso de ausencia del trabajo y pago de licencia por enfermedad. se le debe notificar al empleado antes de volver al trabajo que él/ella estará obligado/a a presentar dicha documentación.

b. A los empleados que tengan ausencias inesperadas debido a una enfermedad en un día de trabajo programado antes o después de un día feriado, se les puede exigir traer una verificación médica de la enfermedad al supervisor del empleado al regreso del empleado al trabajo para que la ausencia sea autorizada.

c. Cuando la Universidad exige documentación médica, debe ser de un profesional médico licenciado por el estado en dónde practica y debe certificar la enfermedad o discapacidad o debe ser de un representante autorizado de un programa de tratamiento reconocido. Cuando un empleado ha sido recomendado para la exención de servicio por un médico que actúa en nombre de la Universidad, el tiempo concedido se considerará licencia por enfermedad documentada para el día de la exención de servicio solamente, a menos que el médico de la Universidad especifique lo contrario.

d. La Universidad puede hacer que un empleado que reclama incapacidad sea examinado por un médico o médicos de su elección. La Universidad pagará los gastos razonables de cualquier examen médico, y, cuando sea práctico, deberán enviar al empleado con un médico de su elección durante el tiempo de trabajo del empleado.

e. El uso repetido por un empleado del tiempo de enfermedad puede resultar en la pérdida de pago por licencia por enfermedad, cuando la Universidad determine que dicho uso es abusivo, y siempre que la Universidad haya proporcionado notificación previa por escrito al empleado que la licencia por enfermedad se le negará en futuros casos de enfermedad, independientemente de la naturaleza o la duración de la enfermedad. Además, es posible que el empleado no reúna los requisitos para el pago de licencia por enfermedad de acuerdo con otras estipulaciones de este Artículo.

E. TRASLADOS Y EL RESTABLECIMIENTO DE LA LICENCIA POR ENFERMEDAD

1. **Traslado sin Interrupción de Servicio**

Para un empleado trasladado, promovido o degradado sin interrupción en el servicio se debe transferir la licencia acumulada por enfermedad si el empleado se muda a un puesto en el que se acumula la licencia por enfermedad. Un empleado trasladado, promovido o degradado a un puesto que no acumula licencia por enfermedad tendrá su licencia por enfermedad acumulada en suspensión. Si el empleado

posteriormente se muda sin interrupción en el servicio a un puesto dentro de la Universidad que acumula licencia por enfermedad, la licencia por enfermedad acumulada previamente deberá ser restaurada. A un empleado que haya sido despedido y que se le vuelve llamar al trabajo o es recontratado preferentemente dentro del período de elegibilidad para recontratación preferente del empleado, se le restaurará toda la licencia por enfermedad acumulada de su servicio anterior.

2. **Restauración Al Momento de Recontratación**

Un empleado recontratado del servicio de la Universidad o servicio del Estado de California en la unidad colectiva después de una interrupción en el servicio de menos de quince (15) días naturales, tendrá toda la licencia por enfermedad acumulada desde antes de que el servicio fuera reincorporado si el nuevo puesto es uno en que se acumula licencia por enfermedad. Si una persona trabaja o vuelve a ser empleado en la unidad colectiva después de una interrupción en el servicio de más de quince (15) días naturales, pero menos de seis (6) meses, la licencia por enfermedad acumulada de servicio anterior, hasta un máximo de 80 horas deberán ser reincorporadas. A los efectos de esta Sección E.2. solamente, la "licencia por enfermedad acumulada antes de servicio" incluye la licencia por enfermedad acumulada en el servicio del Estado de California.

3. **Traslado a un Puesto no Cubierto por este Acuerdo**

A un empleado que se traslada, es promovido o degradado a un puesto no cubierto por este Acuerdo, la acumulación, uso y transferencia de la licencia por enfermedad se regirá por las políticas y/o contrato de los empleados de esa unidad o programa de personal.

F. NORMAS DE ASISTENCIA

1. La Universidad tendrá la autoridad discrecional, no arbitrable de establecer, en base a cada sitio de trabajo, las normas de asistencia por hora, diarias, semanales, mensuales o anuales. Los empleados de PCT no serán disciplinados por el uso razonable de licencia por enfermedad, aunque las ausencias no programadas, incluyendo aquellas remuneradas por medio de una licencia por enfermedad devengada, pueden estar sujetas a revisión bajo las normas de asistencia locales.

2. El número de horas de licencia por enfermedad generada por mes, o ciclo de cuatro semanas y/o la capacidad de devengar licencia por enfermedad de un empleado, no tendrá repercusiones en el cumplimiento con las normas de asistencia.

3. La Universidad informará a AFSCME con por lo menos treinta (30) días naturales de anticipación sobre la aplicación de normas de asistencia nuevas o modificadas.

ARTÍCULO 39
COMITÉ DE PERSONAL

A. La Unión y la Universidad acuerdan por medio de la presente reunirse cada dos meses en cada local de centro médico para abordar las cuestiones de personal y tratar de desarrollar directrices razonables respecto a la carga de trabajo. Las partes podrán acordar reunirse con más o menos frecuencia. El local de campus se refiere a todas las unidades de trabajo asociadas a un campus, incluyendo aquellos en los sitios fuera del campus. Tales reuniones se producirán de acuerdo con lo siguiente:

1. La Unión debe solicitar una reunión y las partes deben estar de acuerdo en cuanto a la fecha de la reunión.

2. La Unión deberá entregar una agenda por escrito identificando las preocupaciones del personal que se desean discutir. Dicha agenda debe ser presentada al representante designado del campus por lo menos diez (10) días hábiles antes de la fecha de la reunión propuesta.

3. En caso de que la Universidad quiera agregar a la agenda sus propios temas relacionados con la dotación personal, la Universidad debe presentar su programa al Sindicato por lo menos diez (10) días hábiles antes de la reunión programada.

4. En el caso de ninguna de las partes presente una agenda para los diez (10) días hábiles antes de la reunión, la reunión no se celebrará.

5. Personas que efectivamente pueden resolver los problemas de personal incluidos en la agenda de la reunión entregada deben representar a cada parte en la reunión.

6. El comité de personal estará compuesto por un máximo de ocho (8) representantes de la Unión, sin embargo, no más de cuatro (4) representantes de cualquier departamento operativo y ocho (8) representantes de la administración. Estos ocho (8) representantes de la unión estarán en estado de pago regular siempre que se hayan programado dichas reuniones durante las horas normales de trabajo. La Unión debe presentar una solicitud por escrito para el tiempo de permiso del empleado por lo menos siete (7) días hábiles antes de la reunión programada. Estos empleados se contarán como representantes de la unión, y el tiempo de permiso se concederá a menos que las necesidades operacionales determinen lo contrario. El permiso para asistir a estas reuniones no será irrazonablemente denegado.

7. La Unión podrá presentar problemas de dotación de personal y proponer soluciones en las reuniones del comité de personal. La Universidad debe responder a la Unión de manera oportuna.

8. Las partes podrán utilizar las reuniones para discutir las cuestiones relativas a la carga de trabajo de limpieza (custodia), con material del archivo de la tabla de conversión de pies cuadrados a la que se hace referencia en las Carta Complementaria del 26 de septiembre de 2001, como una consideración en las discusiones. La Unión reconoce que el trabajo de limpieza puede ser realizada por personas de otras clasificaciones distintas al “custodio” en algunos campus/hospitales/Laboratorios. Otras consideraciones incluyen, pero no se limitan a, factores tales como el espacio a limpiar, (por ejemplo, aulas, centros médicos, baños, laboratorios, áreas con asientos fácilmente removibles vs. áreas con equipos/muebles fijos), el alcance de las actividades rutinarias de limpieza (por ejemplo, eliminación de residuos, barrer, quitar el polvo, etc.), el alcance de las actividades de proyectos de limpieza especial, (por ejemplo, extracción/encerado/pulido de los pisos, acabado de superficies, etc.), la combinación de las zonas a limpiar (por ejemplo, aulas y baños), el tipo de limpieza que se espera, los resultados esperados de limpieza y la frecuencia con expectativas específicas de limpieza que se llevan a cabo (por ejemplo, vaciar la basura diariamente/semanalmente), el número de empleados asignados al trabajo. Otros factores relevantes relacionados con el trabajo no mencionados en este documento también pueden ser considerados por las partes. La Unión puede solicitar la información pertinente y necesaria tan pronto como sea posible antes de la fecha de la reunión propuesta. La Universidad proporcionará la información pertinente y necesaria sobre cuestiones de personal por lo menos cuarenta y ocho (48) horas antes de la reunión, siempre que la información solicitada pueda ser razonablemente reunida a tiempo para presentarla dentro de los dos días hábiles antes de la reunión. Si la información no puede ser proporcionada para las 48 horas antes de la reunión, la Universidad le notificará a la unión tan pronto como sea posible. La fecha de la reunión podrá aplazarse por un período razonable. La Unión se compromete a no hacer solicitudes de información excesivamente onerosas.

B. La Universidad se reserva la prerrogativa de tomar decisiones sobre el personal. La Unión se reserva el derecho de negociación sobre los efectos de las decisiones de personal tomadas por la Universidad.

1. La Unión se compromete a identificar los efectos conocidos de los cambios de personal que desea negociar en el momento de hacer la solicitud de negociación. Durante el transcurso de las negociaciones, la unión puede plantear cuestiones adicionales conforme se entere de ellas.

2. La Universidad debe negociar sobre los efectos identificados por la unión, en la medida en que sean los temas obligatorios de la negociación: salarios, horas, y las condiciones del trabajo.

C. Si la Universidad no cumple con los requisitos de procedimiento establecidos por el presente Artículo será reclamable y arbitrable. Sin embargo, las decisiones de la universidad sobre el personal no son reclamables o arbitrables, y un árbitro no puede conceder la modificación de una decisión sobre el personal como remedio.

D. Además, el hecho de que las partes no puedan ponerse de acuerdo sobre las directrices con respecto a la carga de trabajo no deberá estar sujeto a las disposiciones de quejas y arbitraje del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 40
TRASLADO/PROMOCIÓN/RECLASIFICACIÓN

A. DEFINICIONES

1. Un traslado es el cambio de un empleado de un puesto a otro puesto de trabajo de una clase que tiene el mismo rango máximo de salario.

2. Una promoción es el cambio de un empleado de un puesto a otro puesto de una clase que tiene un mayor rango máximo de salario.

B. TRASLADO/PROMOCIÓN DE EMPLEADOS

1. Cada vez que la Universidad determine que hay una vacante a cubrir en un puesto de carrera dentro de la unidad colectiva en un centro médico/campus, se aplicará el siguiente procedimiento:

   a. La Universidad a su discreción absoluta y no reclamable, según el lugar y según la vacante puede, en la publicación de las vacantes a cubrir, restringir los solicitantes elegibles para la vacante a los empleados actuales de la Universidad.

   b. Se publicará la vacante de acuerdo con los procedimientos del campus local, ya sea por escrito o por vía electrónica. Si toda publicación se lleva a cabo a través del sistema informático, por lo menos un anuncio impreso estará disponible en la oficina de personal local o donde la información de solicitud esté disponible. A menos que la vacante se limite a los candidatos internos, se publicará durante por lo menos 10 días hábiles. Cuando haya varios períodos de publicación estas diversas prácticas de publicación permanecerán y continuarán.

   c. Un puesto de carrera vacante de la unidad colectiva vacante deberá cubrirse en el siguiente orden:

      1) por la reincorporación de un empleado de carrera dado de baja (en layoff) por tiempo indefinido que no estuviera a prueba, de conformidad con la Sección E. del Artículo 15 - Despido y Reducción de Horas de este Acuerdo;

      2) por recontratación preferencial de un empleado de carrera dado de baja (en layoff) por tiempo indefinido que no estuviera a prueba de acuerdo con la Sección F del Artículo 15 - Despido y Reducción de Horas de este Acuerdo;

3) por cualquier otro candidato interno calificado, siempre que esté sustancialmente igual de capacitado que todos los candidatos, incluidos los candidatos externos, que reciben la consideración final. Esto incluye la consideración de licencias, certificaciones, experiencia, antigüedad, destrezas y habilidades, evaluaciones de desempeño, referencias laborales y cuestiones disciplinarias en los últimos dos años, si las hubiere.

d. Entre los candidatos para promoción o traslado que son empleados de carrera igualmente calificados que no están a prueba, la antigüedad será considerada como el aspecto decisivo.

e. Un empleado de carrera que no está a prueba que fue entrevistado para una promoción dentro de la unidad colectiva y no fue seleccionado podrá solicitar, por escrito, dentro de los 30 días naturales posteriores a la notificación, una explicación de la razón por la que no fue seleccionado. El jefe de departamento o su designado, deberá presentar una respuesta por escrito dentro de los 30 días naturales posteriores a la recepción de la solicitud por escrito del empleado.

f. Además, la Universidad debe tomar en cuenta los empleados calificados que son elegibles para recontratación de acuerdo con la Sección B.4 del Artículo 19 - Adaptaciones Razonables y la Sección C.1 del Artículo 19 - Separación Médica del presente Acuerdo.

2. A los empleados que están programados para una entrevista de trabajo en el mismo lugar que el puesto actual del empleado, se les concederá un plazo razonable con goce de sueldo, según determine la Universidad, si la entrevista se ha programado durante el horario de trabajo normal del empleado. A un empleado programado para una entrevista en otro centro médico/campus se le concederá un plazo razonable con goce de sueldo por un período de tiempo normalmente igual al tiempo que se requeriría para una entrevista en el centro médico/campus del empleado. Esta sección no está sujeta al Artículo 9 - Procedimiento de Quejas o el Artículo 3 - Procedimiento de Arbitraje del presente Acuerdo.

C. RECLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Al haber una reclasificación superior, un empleado podrá obtener un aumento salarial al mínimo de la escala salarial de la nueva clase o un grado superior en el rango (4% para empleados no basados en grados) lo que sea mayor, siempre que el nuevo salario no supere el máximo de la nueva clasificación.

D. INFORMES

La Universidad debe facilitarle a AFSCME la siguiente información:

1. El número y la clasificación de los puestos de la unidad colectiva publicados que fueron restringidos a los empleados actuales de la Universidad;

2. El número y clasificación de los puestos de la unidad colectiva donde se promovió un empleado y recibió un aumento de más de un grado; y

3. el número y clasificación de puestos de la unidad colectiva publicados.

4. Esta información se pondrá a disposición anualmente para el período del 1 de abril al 30 de marzo y se le entregará a la Unión durante el mes de mayo. El formato de la información anteriormente mencionada se dependerá del lugar.

E. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

De acuerdo con las prácticas del centro médico/campus, la Universidad deberá informar a los empleados sobre programas de desarrollo profesional o de formación que pueden ser de ayuda con los traslados y las promociones. Esta sección no está sujeta al Artículo 9 - Procedimiento de Quejas o el Artículo 3 - Procedimiento de Arbitraje del presente Acuerdo.

F. QUEJAS Y ARBITRAJE

Salvo lo dispuesto anteriormente, las disposiciones del presente Artículo están sujetos al Artículo 9 - Procedimiento de Quejas o el Artículo 3 Procedimiento de Arbitraje del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 41
REEMBOLSO DE VIAJES

Las siguientes tarifas por día se usarán para reembolsar a los empleados por gastos de subsistencia cuando gastos efectivos y detallados no son reclamados. Las cantidades en dólares asignadas a cada componente se muestran para su cálculo por día por viajes de 24 horas o menos y para los ajustes requeridos cuando los gastos por subsistencia son remunerados directamente por la Universidad.

Desayuno, almuerzo o cena e incidentales, total por día = $71.00; alojamiento según el recibo. Kilometraje por automóviles privados (incluyendo furgonetas) $.56/por milla.

A. Los gastos de Comida, Incidentales, y Kilometraje serán reembolsados de acuerdo con el Boletín de Negocios y Finanzas (G-28).

B. Los gastos de alojamiento fuera del estado aprobados por la Universidad se reembolsarán en base a los gastos efectivamente realizados y respaldados por los recibos proporcionados, siempre que se hayan aprobado previamente y otros gastos de viaje estarán sujetos a la tarifa diaria que se ha expuesto anteriormente, independientemente del lugar donde se efectúe el gasto. Cuando los gastos de subsistencia se pagan directamente por la Universidad, los viáticos individuales del empleado se reducirán en consecuencia.

C. Los cambios en las tasas de viáticos que se aplican de manera uniforme para los empleados del personal no representados se aplicarán a los empleados cubiertos por este Acuerdo.

VIÁTICOS – LABORATORIO NACIONAL LAWRENCE BERKELEY

Las políticas, procedimientos, definiciones, requisitos, cálculos, las horas cubiertas y las tasas relativas a los viáticos en el Laboratorio se mantendrán vigentes para los empleados en el laboratorio y cuando entren en conflicto sustituirán a las disposiciones del presente Artículo de la sección A. anterior.

ARTÍCULO 42
UNIFORMES

A. UNIFORMES

Los uniformes son vestimenta que se requiere por la Universidad para que sean usados en el ejercicio de las funciones asignadas. La Universidad tendrá la facultad exclusiva de determinar quién llevará un uniforme y

las condiciones bajo las cuales deben ser utilizados. Los empleados deberán usar el uniforme y mantener una apariencia adecuada según lo especificado por la Universidad.

B. TIEMPO PARA CAMBIO DE UNIFORME

Cuando se requiere que un empleado se ponga o se quite el uniforme en el lugar de trabajo, se le permitirá un máximo de diez minutos para este propósito después del inicio y antes del final de su turno de trabajo. A los empleados que no tengan que ponerse o quitarse el uniforme en el lugar de trabajo no se les concederá tiempo de cambio de uniforme.

C. PRESTACIÓN PARA UNIFORMES/LAVADO

1. Donde la Universidad ofrece actualmente una prestación para uniformes, la prestación continuará a su tasa actual. En los lugares donde la Universidad actualmente proporciona los uniformes, la Universidad seguirá proporcionándolos mientras la Universidad siga exigiendo que los uniformes sean usados.

Años de Servicio Calificado	Por Hora en Estado de Pago*	Acumulación Anual Aproximada **	Máximo de Saldo Acumulado
Menos de 10	.057692	15 días	240 horas
10 pero menos de 15	.069231	18 días	288 horas
15 pero menos de 20	080769	21 días	336 horas
20 o más	.092308	24 días	384 horas

*Horas en estado de pago, incluyendo las horas pagadas por día feriado, pero excluyendo todas las horas extras pagadas.

** Salario de tiempo completo.

seguirá

ARTÍCULO 43
LICENCIA POR VACACIONES

A. CRÉDITO DE VACACIONES

1. Un empleado elegible deberá devengar crédito de vacaciones cada mes o ciclo de cuatro en función del número de horas en estado de pago de ese mes o ciclo de cuatro semanas a razón de las siguientes tasas:

2. Un empleado debe estar en estado de pago de por a lo menos la mitad (1/2) de las horas de trabajo de un mes o un ciclo de cuatro semanas para obtener crédito de vacaciones para ese mes o ciclo de cuatro semanas. El crédito de vacaciones se gana proporcionalmente durante las horas en estado pago de más de la mitad (1/2) de las horas de trabajo a tiempo completo del mes o ciclo de cuatro semanas, pero menos de tiempo completo. El tiempo en el estado de pago en exceso del horario de trabajo de un empleado a tiempo completo no devenga crédito de vacaciones.

3. Las vacaciones acumuladas por cada mes o ciclo de cuatro semanas se acreditan el primer día del siguiente mes o ciclo de cuatro semanas, salvo el crédito proporcional de vacaciones para un empleado

elegible que se está separando del empleo, se le abonará al finalizar el último día en estado de pago. Un empleado de tiempo completo en el Sistema de Acumulación por Factores puede obtener crédito de vacaciones hasta el máximo establecido en la Sección A.1 anterior. Un empleado a tiempo parcial puede obtener crédito de vacaciones al mismo número máximo de horas que un empleado de tiempo completo, con años de servicio comparables.

4. Un mes de servicio a medio (1/2) tiempo o más cuenta como un mes de servicio calificador.

B. USO DE CRÉDITOS DE VACACIONES

Un empleado designado al cincuenta por ciento 50% o más del tiempo completo por un período de seis (6) meses o más es elegible para obtener crédito de vacaciones a partir de la fecha de contratación, sin embargo, un empleado no puede usar el crédito de vacaciones hasta después de seis (6) meses continuos en estado de pago. No se pueden utilizar las vacaciones antes de que sean acreditadas, excepto de acuerdo con la Sección G.2, a continuación.

C. PROGRAMACIÓN DE VACACIONES

1. Un empleado puede solicitar vacaciones, y la Universidad considerará dicha solicitud cuando establezca o modifique programas de vacaciones. Los programas de vacaciones se establecen de acuerdo con las prácticas de programación normales y de acuerdo con las necesidades de la Universidad. La Universidad responderá la solicitud de vacaciones de un empleado tan pronto como sea práctico después de que la solicitud sea hecha, pero no está obligada a responder a la solicitud de un empleado antes de establecer el programa de vacaciones. Una vez establecido, la Universidad se encargará de adherirse al programa de vacaciones. Cuando se revisen solicitudes simultáneas de vacaciones presentadas por más de un empleado, las necesidades operacionales no permitan la concesión de solicitudes de vacaciones al mismo tiempo a los empleados que han solicitado ese período de tiempo específico, la preferencia en la concesión de la solicitud se basará en la antigüedad respectiva de los empleados. Cuando exista una práctica de rotación de los períodos de vacaciones, estas prácticas se seguirán y solo las necesidades operacionales se utilizarán en la asignación de dichas vacaciones.

2. La Universidad se esforzará por responder a la solicitud de vacaciones adicionales del empleado dentro de diez (10) días naturales posteriores a la solicitud de vacaciones.

D. MÁXIMO DE VACACIONES

1. Se les debe informar a los empleados sobre su devengo de vacaciones al menos cada mes. Al implementar el sistema automatizado de devengo de la Universidad, la Universidad deberá proporcionar notificación a los empleados con al menos sesenta (60) días naturales de antelación, indicándole que está por alcanzar el máximo acumulable.

2. El empleado puede solicitar fechas para usar las vacaciones tan pronto como sea posible, antes del máximo acumulable. Cuando la solicitud es entregada con al menos treinta (30) días naturales de antelación, un empleado deberá recibir vacaciones antes de que el crédito acumulado del empleado llegue al máximo, con las siguientes excepciones:

    a. Si las fechas específicas en las que el empleado solicita usar su crédito de vacaciones no pueden ser otorgadas, el empleado será programado para fechas alternativas; o

    b. En caso de que la Universidad no pueda programar fechas alternativas, el crédito de vacaciones en exceso del máximo acumulable del empleado que no pueda ser usado, será colocado en

el banco de tiempo compensatorio del empleado y se convertirá en crédito de tiempo libre compensatorio.

3. En caso de que un empleado no solicite usar el crédito de vacaciones con al menos treinta (30) días naturales de antelación a alcanzar su máximo de vacaciones, la Universidad se esforzará por otorgar las vacaciones solicitadas o programar una fecha alternativa. Si dicha solicitud no puede ser otorgada o no se puede programar una fecha alternativa, y si el empleado hubiera sido notificado al menos sesenta (60) días naturales de antelación, sobre el hecho de que estaba por alcanzar su máximo acumulable, el empleado perderá el crédito de vacaciones que hubiera llevado al empleado a exceder su crédito de vacaciones máximo acumulado.

E. PAGO DE VACACIONES

1. El pago de vacaciones será al salario regular del empleado incluyendo cualquier diferencial por turno, a condición de que el empleado hubiera trabajado ese turno o turnos si no estuviera de vacaciones.

2. A un empleado que se separa del trabajo o que tiene licencia militar prolongada se le debe pagar todo el tiempo de vacaciones acumulado hasta el último día de trabajo del empleado, excepto que un empleado que se jubila puede usar sus vacaciones hasta la fecha efectiva de jubilación.

F. TRANSFERENCIA DE CRÉDITO DE VACACIONES

Un empleado que se traslada, es promovido o degradado a otro puesto en la Universidad en la que puede devengar crédito de vacaciones tendrá todo su crédito de vacaciones devengado transferido a menos que dicha transferencia esté en conflicto con un Acuerdo que cubre el nuevo puesto de trabajo. Un empleado que se traslada, es promovido o degradado a un puesto en la universidad para el que una transferencia de crédito entra en conflicto con el Acuerdo o en el que no se acumula crédito de vacaciones, recibirá pago por todas las horas de vacaciones devengadas hasta el momento del traslado. Un empleado que se traslada, es promovido o degradado a un puesto de Laboratorio (LBL) desde un puesto de campus o desde un puesto de LBL a un puesto de campus se le pagarán todas las horas de vacaciones devengadas en el momento del traslado.

G. PERIODO DE REDUCCIÓN

1. De conformidad con los derechos de administración de la Universidad, incluyendo su derecho a determinar la operación ordenada, eficaz y eficiente de la Universidad, la Universidad podrá elegir a una o más de sus instalaciones, para reducir o cerrar algunas o todas sus actividades, sobre una base de instalación por instalación, por períodos de tiempo específico. A modo de ejemplo y sin limitación, estos períodos pueden representar oportunidades de ahorro de energía/costos y/o ajustes para reducir los niveles de actividad de trabajo debido a los períodos de transición en el calendario académico o “estacional” o influencias de las “vacaciones” en las actividades de trabajo programadas y la aparición en instalaciones de la Universidad de eventos públicos importantes o la ocurrencia de emergencias o situaciones de “fuerza mayor” que afectan negativamente a las operaciones normales de la Universidad.

2. En caso de dicho cierre total o parcial, o reducción de las operaciones, ya sea que la Universidad sea o no capaz de anticipar tal evento, los empleados afectados deberán seleccionar una o la combinación de las siguientes opciones para cubrir su estado durante ese período de tiempo:

    a. Los empleados pueden utilizar sus vacaciones acumuladas durante el período. A los nuevos empleados miembros de la unidad se les permitiría utilizar vacaciones acumuladas, incluso si el requisito de seis (6) meses continuos en estado de pago no se ha cumplido. A los empleados sin suficientes vacaciones acumuladas se les permitirá el uso de hasta tres (3) días de vacaciones antes de la acumulación real.

b. Los empleados con tiempo compensatorio acumulado pueden optar por usarlo para cubrir el tiempo libre programado o para compensar el uso con el tiempo de vacaciones.

c. Los empleados que no deseen usar sus vacaciones o tiempo libre compensatorio podrán optar por tomar una licencia sin goce de sueldo durante el cierre.

d. Los empleados que no seleccionen a, b o c anteriores o que no califiquen para a, b o c deberán, por el período de tiempo necesario, ser colocados en un estado de licencia sin goce de sueldo.

H. PROGRAMA PARA COMPARTIR LICENCIAS EN CASO DE CATÁSTROFE

Cualquier empleado de la unidad colectiva puede participar en un programa de licencia por catástrofe de su campus/centro médico/Laboratorio, en su caso, de conformidad con las estipulaciones del programa en ese lugar.

ARTÍCULO 44
SALARIOS

A. DISPOSICIONES GENERALES

1. FECHAS DE ELEGIBILIDAD Y VIGENCIA

a. Para reunir los requisitos para cualquiera de los aumentos salariales detallados a continuación, los empleados deben estar en estado de pago o de licencia aprobada, en la Unidad Colectiva EX en la fecha efectiva del aumento y la fecha de pago.

b. Para los empleados pagados cada dos semanas, los aumentos entran en vigor el primer período completo de pago quincenal en o después de la fecha efectiva del aumento.

c. <u>Para UCLA y UCSF solamente:</u>

Los aumentos de grado se les otorgarán a los empleados elegibles que hayan obtenido la experiencia necesaria para avanzar a un nuevo rango de grado a partir del vencimiento del Acuerdo.

d. La aplicación de aumentos está sujeto a los periodos restringidos de UC Path. Todo retraso en la aplicación de un aumento salarial debido a un periodo restringido debe ser ajustado al porcentaje negociado y pagadero en forma de suma global elegible para devengar la pensión.

e. Ninguna parte de este acuerdo prohíbe que los locales de la Universidad ofrezcan aumentos adicionales a un empleado según se determine sea adecuado por ese local.

f. Las partes aceptan que no se deben proporcionar ningunos aumentos de grado después de caducarse el contrato excepto los aumentos expresamente acordados en el Acuerdo. El efectuar un aumento de grado durante el plazo del contrato no constituye el statu quo.

g. Los aumentos de grado en LBNL y los aumentos generales deben entrar en vigor para el primer periodo de pago completo en octubre, y están sujetos al financiamiento y notificación por el Departamento de Energía.

2. ORDEN DE AUMENTOS

Orden de Aumentos - Si más de un aumento salarial por hora se lleva a cabo en la misma fecha, las acciones se deben producir en el siguiente orden:

a. ajuste de rango salarial

b. ajuste de equidad individual

c. acción salarial resultante de la promoción, reclasificación, traslado o descenso de categoría. En caso de que el salario de un individuo permanece por debajo del nuevo rango mínimo después de la aplicación de todos los aumentos básicos, su salario se incrementará al nuevo rango.

3. BUSQUEDA EN EL SISTEMA DE CÓDIGOS DE TÍTULO (TCS)

Anexo A: Salarios – Los salarios correspondientes se reflejan en la búsqueda en el Sistema de Códigos de Título Corporativo (TCS) en el: https://tcs.ucop.edu/tcs/jsp/homePage.htm. En caso de que esta página web caduque y se sustituye un nuevo sistema de códigos de título y la correspondiente página web, la Universidad le notificará a la Unión con treinta (30) días naturales de anticipación sobre donde puede encontrar en línea la información de los códigos de título y los rangos salariales.

Las partes reconocen que las tasas de los salarios reales pagados a los empleados pueden variar ligeramente de los que figuran en el Anexo A, debido al redondeo.

Tras la recepción de la notificación por escrito de AFSCME de su ratificación y aceptación de la totalidad del Acuerdo con la Universidad de California, la Universidad proporcionará una compensación según lo establecido a continuación:

A. AUMENTOS DESPUÉS DE LA RATIFICACIÓN

1. Con vigencia a partir del primer periodo de pago quincenal y no más de ciento veinte (120) días calendario, los empleados de carrera que no están en periodo de prueba deben recibir un pago de suma global de $3000.00. El pago de suma global debe ser prorrateado para los empleados de carrera según sus horas en estado de pago durante el año calendario de 2019. Dicho pago debe considerarse ganancia elegible para la jubilación. Los empleados elegibles deben formar parte de la unidad colectiva en la fecha de ratificación y en la fecha del pago. A partir del primer periodo de pago quincenal completo y no más de ciento veinte (120) días, los empleados limitados o per diem que han trabajado 400 horas o más en el año calendario de 2019 debe recibir un pago de suma global de $500.00. Los empleados elegibles deben formar parte de la unidad colectiva en la fecha de ratificación y en la fecha de pago.

2. Los empleados limitados o de per diem que se convirtieron en empleados de carrera en el año 2019 deben recibir el pago de suma global de $3000 solamente, de conformidad con el lenguaje anterior.

3. Con vigencia a partir del primer periodo de pago quincenal en o posterior a los doce (12) meses después del primer pago de suma global, los empleados de carrera que no están a prueba deben recibir un pago de suma global que no forma parte de la base de $1000.00. El pago debe ser prorrateado según las horas en estado de pago durante el año calendario de 2020 para los empleados de carrera. Tal pago debe considerarse como ganancia elegible para la jubilación. Los empleados elegibles deben formar parte de la unidad colectiva en la fecha de ratificación y en la fecha del pago.

B. AUMENTOS SALARIALES

1. Ajuste de Rango Salarial Posterior a la Ratificación

Con vigencia a partir del primer periodo de pago quincenal completo no más tarde que los sesenta (60) días calendario posteriores a la fecha en que la Universidad recibe la notificación escrita de AFSCME de la ratificación del contrato, la Universidad debe ajustar los rangos salariales existentes por tres por ciento(3%) y pagar a los empleados de acuerdo con la Sección A. anterior.

2. Aumento de Grado Posterior a la Ratificación

a. UCSD, UCI, UCD Y LOCALES DE CAMPUS

Con vigencia a partir del primer periodo de pago quincenal completo no más tarde que los noventa (90) días posteriores a la fecha en que la Universidad recibe notificación escrita de la ratificación, la Universidad debe efectuar un aumento de un grado para los empleados que no están en el periodo de prueba y que son elegibles para el aumento de grado en la fecha de ratificación y en la fecha de pago.

b. UCLA Y UCSF

Los empleados con cargos basados en la experiencia en UCLA y UCSF deben seguir con los grados salariales basados en la experiencia y los empleados con esos cargos se cambiarán al grado adecuado basado en la experiencia a partir del primer periodo de pago completo pero no más tarde que el 1 de julio de 2020. UCLA y UCSF deben seguir aplicando su programa de grados salariales basados en la experiencia durante la vida del Acuerdo.

AÑO FISCAL 2020-2021

1. Grados Salariales

a. Con vigencia en el primer periodo de pago quincenal completo en o posterior al 1 de julio de 2020, los empleados elegibles dentro del rango deben recibir un aumento de un (1) grado de acuerdo con la Sección A anterior.

b. Los empleados dentro del rango deben recibir aumento de un grado salarial. Para los trabajadores en los locales con grados de banda basado en la experiencia (UCSF/UCSFMC y UCLA/UCLAMC), los empleados dentro del rango que han logrado un nuevo nivel de experiencia deben recibir un aumento de grado (refiérase al Anexo A) de acuerdo con el 2.b. anterior.

2. Ajuste de Rango – abril de 2021

Con vigencia en el primero periodo de pago quincenal completo en o posterior al 1 de abril de 2021, la Universidad debe ajustar los rangos salariales por tres por ciento (3%) y pagarles a los empleados de acuerdo con la Sección A anterior.

AÑO FISCAL 2021 – 2022

1. Aumento de Grado – julio de 2021

   a. Con vigencia en el primer periodo de pago quincenal completo en o posterior al 1 de julio de 2021, los empleados elegibles dentro del rango deben recibir un aumento de un (1) grado de acuerdo con la Sección A anterior.

   b. Los empleados dentro del rango deben recibir aumento de un grado salarial. Para los trabajadores en los locales con grados de banda basado en la experiencia (UCSF/UCSFMC y UCLA/UCLAMC), los empleados dentro del rango que han logrado un nuevo nivel de experiencia deben recibir un aumento de grado (refiérase al Anexo A).

2. Ajuste de Rango – abril de 2022

   Con vigencia en el primero periodo de pago quincenal completo en o posterior al 1 de abril de 2022, la Universidad debe ajustar los rangos salariales por tres por ciento (3%) y pagarles a los empleados de acuerdo con la Sección A anterior.

AÑO FISCAL 2022 – 2023

1. Aumento de Grado – julio de 2022

   a. Con vigencia en el primer periodo de pago quincenal completo en o posterior al 1 de julio de 2022, los empleados elegibles dentro del rango deben recibir un aumento de un (1) grado de acuerdo con la Sección A anterior.

   b. Los empleados dentro del rango deben recibir aumento de un grado salarial. Para los trabajadores en los locales con grados de banda basado en la experiencia (UCSF/UCSFMC y UCLA/UCLAMC), los empleados dentro del rango que han logrado un nuevo nivel de experiencia deben recibir un aumento de grado (refiérase al Anexo A).

2. Ajuste de Rango – abril de 2022

   Con vigencia en el primero periodo de pago quincenal completo en o posterior al 1 de octubre de 2022, la Universidad debe ajustar los rangos salariales por tres por ciento (3%) y pagarles a los empleados de acuerdo con la Sección A anterior.

AÑO FISCAL 2023 – 2024

1. Aumento de Grado – julio de 2023

   a. Con vigencia en el primer periodo de pago quincenal completo en o posterior al 1 de julio de 2023, los empleados elegibles dentro del rango deben recibir un aumento de un (1) grado de acuerdo con la Sección A anterior.

   b. Los empleados dentro del rango deben recibir aumento de un grado salarial. Para los trabajadores en los locales con grados de banda basado en la experiencia (UCSF/UCSFMC y UCLA/UCLAMC), los empleados dentro del rango que han logrado un nuevo nivel de experiencia deben recibir un aumento de grado (refiérase al Anexo A).

a. Ajuste de Rango – abril de 2024

Con vigencia en el primero periodo de pago quincenal completo en o posterior al 1 de abril de 2024, la Universidad debe ajustar los rangos salariales por tres por ciento (3%) y pagarles a los empleados de acuerdo con la Sección A anterior.

AÑO FISCAL 2024 – 2025

1. Aumento de Grado – julio de 2024

   a. Con vigencia en el primer periodo de pago quincenal completo en o posterior al 1 de julio de 2024, los empleados elegibles dentro del rango deben recibir un aumento de un (1) grado de acuerdo con la Sección A anterior.

   b. Los empleados dentro del rango deben recibir aumento de un grado salarial. Para los trabajadores en los locales con grados de banda basado en la experiencia (UCSF/UCSFMC y UCLA/UCLAMC), los empleados dentro del rango que han logrado un nuevo nivel de experiencia deben recibir un aumento de grado (refiérase al Anexo A).

D. PAGOS POR LONGEVIDAD

1. Con vigencia en el primer periodo de pago quincenal completo en o posterior al 1 de julio de 2020, todos los empleados de carrera con por lo menos veinte (20) años de servicio en la unidad colectiva en la Universidad, de acuerdo con la definición en el Artículo 35 – Sección A, deben recibir un pago de suma global por longevidad de $1,000.00. Este pago debe contarse como ganancia elegible para la jubilación. Los empleados tienen que haber logrado por lo menos los 20 años de servicio para el 1 de julio de 2020 y formar parte de la unidad colectiva en la fecha de pago.

2. Para cada año del Acuerdo en el 1º de julio (2021, 2022, 2023, 2024) los empleados que logran los veinte (20) años de servicio, de acuerdo con la definición en el Artículo 35 – Sección A, deben tener derecho a un pago de suma global por longevidad de $1,000.00 en conformidad con la sección C.1 anterior.

E. OTROS AUMENTOS

1. La Universidad podrá aumentar durante el plazo del presente Acuerdo, las tasas salariales individuales o rangos de salario para clases seleccionadas en lugares seleccionados. La Universidad también puede aumentar, para las clases seleccionadas en lugares seleccionados, durante la vigencia del Acuerdo, las diferenciales por turno, las tasas de guardia o ampliar el alcance de dichas tasas. Asimismo, nada debe impedirle a la Universidad proporcionar ajustes de equidad además de los previstos en la Sección G, a continuación.

2. Al menos treinta (30) días calendario antes de la aplicación de los incrementos mencionados en la Sección E.1., anterior, la Universidad dará notificación a AFSCME.

F. EQUIDAD DE PAGO

1. La Universidad de California apoya la equidad salarial razonable que resulta de la contratación en un principio a nuevos empleados de carrera a un salario por encima del salario de los actuales empleados de

carrera en la misma unidad de contratación con la misma clasificación y que se les asignan los mismos deberes.

2. A los efectos de esta Sección, una unidad de contratación es equivalente a una unidad de despido. Al investigar las cuestiones de equidad salarial razonable, la Universidad y AFSCME deben tomar en cuenta lo siguiente con respecto a los empleados:

   a. Años de experiencia en la realización de las tareas relacionadas con el puesto de trabajo;

   b. Años de experiencia en la misma clasificación o equivalente;

   c. Historial de trabajo del empleado actual (problemas o preocupaciones relacionadas con el trabajo razonablemente objetivos que han sido documentados);

   d. Tipo de asignación;

   e. Las destrezas, el conocimiento y las habilidad generales que pueden ser aplicables al trabajo;

   f. Educación (donde sea aplicable);

   g. Elegibilidad documentada y objetiva de los empleados nuevos para otros ajustes salariales (por ejemplo, diferenciales especiales) o beneficios de UC, y

   h. Los deberes asignados.

3. La Universidad utilizará los criterios anteriores al establecer los salarios de los empleados iniciales y las partes utilizarán los criterios anteriores en la evaluación de las reclamaciones de equidad de salario. Todos los criterios deben cumplirse para invocar la obligación de la Universidad de aumentar los salarios para igualar el salario de un nuevo empleado con un salario superior.

4. Un problema de ajuste de igualdad salarial no incluye acciones/acuerdos sobre el salario para los empleados que están entrando en una unidad de contratación de otras instalaciones/unidades de la Universidad, ni la recontratación preferencial, o recontratación después de la rehabilitación o incapacidad. A los efectos de esta sección, los empleados a prueba son considerados “nuevos empleados”, a menos que su traslado sea para evitar despidos.

G. PROCESO DE AJUSTE DE EQUIDAD SALARIAL

Quejas y Arbitraje

a. Sólo un empleado afectado o AFSCME a nombre del empleado afectado puede levantar una queja de igualdad salarial. La igualdad salarial debe definirse de acuerdo con lo dispuesto en la Sección F., anterior. Un empleado afectado sólo podrá levantar una queja de equidad salarial relativa a su clasificación actual.

b. En todas las etapas del procedimiento de quejas y arbitraje, el recurso se limita a si la Universidad ha aplicado correctamente los criterios establecidos en la Sección F. El árbitro no tendrá autoridad para fijar las tasas salariales individuales que sean de menos del 2% de diferencia con respecto a los salarios del empleado nuevo con quien se compara.

H. MODIFICACIÓN DE PAGO DE DIFERENCIAL POR TURNO

1. Las tasas diferenciales de turno se encuentran en el Anexo A. Es la intención de las partes que los empleados que estén asignados al segundo o tercer turno recibirán un diferencial de turno, a menos que tal diferencial ya esté incluido en su salario base.

2. A los empleados de guardia que son llamados a trabajar durante la tarde o el turno de la noche, se les pagará el diferencial de turno aplicable asignado al cargo de trabajo por todas las horas que el empleado efectivamente trabaje durante el turno, siempre que trabaje cuatro (4) horas o más en ese turno.

3. La Universidad debe modificar el Anexo A para reflejar que ningún diferencial debe ser de menos de $1.00 por hora para el 1 de julio del año final del Acuerdo.

4. No hay nada que le impide a la Universidad aumentar los diferenciales por turno para que sean más de $1.00 por hora.

5. Este aumento es aplicable solamente a los diferenciales por turno y no a los diferenciales por trabajar en fin de semana.

I. BENEFICIOS ADICIONALES

1. Los requisitos indispensables de comida y alojamiento son proporcionados a los empleados cuando se les exige como condición para el empleo y para la conveniencia de la Universidad. El valor, según lo determine la Universidad a su entera discreción, de las comidas o vivienda se incluye en la determinación de la remuneración total de un empleado.

2. Al menos una comida sin cargo será proporcionada a los empleados de carrera que trabajan en los departamentos de Comedor, Nutrición y Servicios Alimenticios, en los títulos listados enseguida en un campus/centro médico en relación con su turno programado y de acuerdo con la política local.

3. En los lugares que ofrecen un programa de comidas gratuitas o a precio reducido a partir del 1 de abril de 2005, los empleados del Servicio de la Unidad en los departamentos de Nutrición, Comedores, y Servicio Alimenticio o departamentos equivalentes con los códigos de título anteriores que actualmente califiquen para el programa, no se les cobrará la asignación actual y no perderán ningún requisito de comida indispensable en lo que se refiere a los derechos a prestaciones o reglamentos sobre la comida, las limitaciones de costos o gastos adicionales como resultado de la aplicación de esta disposición.

4. Si un empleado cambia de departamento o título, el beneficio que recibe el trabajador se basará en el nuevo departamento y título.

5. Las modificaciones a esta prestación podrán ser negociadas a nivel local.

ARTÍCULO 45
EXENCIÓN

Las partes reconocen que durante las negociaciones que dieron lugar a este Acuerdo, cada uno tenía el derecho ilimitado y la posibilidad de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquier tema o asunto no eliminado por ley del ámbito de la negociación colectiva, y llegaron a entendimientos y acuerdos las partes después del ejercicio del derecho y la oportunidad según se establecen en el presente Acuerdo. Los derechos y procedimientos concedidos y establecidos

de acuerdo con la Política de Personal ya no se aplicará a los empleados cubiertos por este Acuerdo. La Universidad y AFSCME, durante la vida de este Acuerdo, cada uno voluntariamente e incondicionalmente renuncia al derecho , y cada uno está de acuerdo en que el otro no estará obligado a negociar colectivamente con respecto a cualquier tema o asunto que referenciado o cubierto en el presente Acuerdo, o con respecto a cualquier tema o asunto no específicamente referido a o cubierto por este Acuerdo, a pesar de que dicho objeto o materia no pueda haber sido de conocimiento o la contemplación de una o ambas partes en el momento de negociar o celebrar el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 46
ENFERMEDAD O LESIÓN A CAUSA DEL TRABAJO

A. CONDICIONES GENERALES

1. Los empleados que no puedan trabajar debido a una lesión en el trabajo o enfermedad indemnizable bajo la Ley de California de Indemnización por Accidentes del Trabajo tienen derecho a usar licencia por enfermedad y vacaciones acumuladas según lo dispuesto a continuación. Cuando la licencia por enfermedad se ha agotado y cuando los empleados aún no pueden trabajar debido a enfermedad o lesión, se le puede otorgar al empleado una licencia por enfermedad prolongada o la licencia sin goce de sueldo por el resto del periodo autorizado de discapacidad temporal por la Indemnización por Accidente del Trabajo, pero sin exceder una ausencia total de doce (12) meses o la fecha predeterminada de separación del trabajo, el que ocurra primero.

2. En el caso de que una lesión o enfermedad a causa del trabajo de un empleado exceda el máximo de doce (12) meses, se otorgará una licencia personal de acuerdo con las disposiciones del Artículo 16 - Excedencias , Sección B. La concesión de una licencia personal con el fin de extender la ausencia total de un empleado a causa de una lesión o enfermedad a causa del trabajo es a la sola discreción de la Universidad y sin poder recurrir al Artículo 9 - Procedimiento de Quejas o el Artículo 3 - Procedimiento de Arbitraje. Un empleado en dicha licencia personal deberá presentar la verificación médica, de acuerdo con la Sección E. a continuación, que indique que ha sido dado de alta médicamente para realizar las funciones normales de su puesto al volver a trabajar.

B. USO DE LA LICENCIA POR ENFERMEDAD Y VACACIONES ACUMULADAS

1. A un empleado que acumule licencia por enfermedad y vacaciones se le permitirá el uso de la licencia por enfermedad y vacaciones para complementar los pagos por incapacidad temporal recibidos bajo la Ley de California de Indemnización por Accidentes del Trabajo.

2. Los pagos de licencia por enfermedad y vacaciones deben ser la diferencia entre la suma pagadera al empleado en virtud de la Ley de Indemnización por Accidentes del Trabajo y el salario regular del empleado. El pago adicional para un empleado para proveer al empleado con su salario completo antes de recibir pagos por incapacidad, se considerará un pago anticipado por incapacidad temporal dentro de la Ley de Indemnización por Accidentes del Trabajo.

3. Un empleado que reciba pago por incapacidad temporal con antelación deberá reembolsar a la Universidad por dicho pago. El reembolso se utiliza para restaurar la licencia proporcionada por enfermedad y crédito de vacaciones, según corresponda.

C. LICENCIA PROLONGADA POR ENFERMEDAD

1. Un empleado que está recibiendo pagos por incapacidad temporal y que ha agotado toda la licencia por enfermedad deberá recibir los pagos de licencia prolongada por enfermedad de la Universidad en una

cantidad igual a la diferencia entre los pagos de Indemnización al Trabajador por Accidentes del Trabajo y el 80% del sueldo base más cualquier diferencial por turno que el empleado hubiera recibido. Si dicho empleado regresa a la Universidad a tiempo parcial, los ingresos más los pagos por incapacidad temporal, si son inferiores al 80% del sueldo base más el diferencial por turnos, se completarán con el 80% en los pagos de licencia por enfermedad prolongada, siempre que el empleado siga estando autorizado médicamente para recibir una Indemnización al Trabajador por Accidente del Trabajo por incapacidad temporal. El total de pagos de licencia por enfermedad prolongada no podrá exceder las 26 semanas para cualquier lesión o enfermedad.

2. Un empleado elegible que no tiene suficiente licencia por enfermedad para cubrir los tres (3) días calendario de espera para recibir los pagos por de Indemnización al Trabajador por Accidentes del Trabajo deberá recibir licencia prolongada por enfermedad pagada para cubrir cualquier parte del período de espera que no está cubierta por la licencia por enfermedad regular. El pago deberá hacerse sólo después de determinar que la lesión o enfermedad es compensable bajo la Indemnización al Trabajador por Accidentes del Trabajo.

3. Un empleado que opta por no utilizar toda la licencia por enfermedad acumulada no es elegible para recibir beneficios de licencia por enfermedad prolongada.

D. EFECTO SOBRE EL ESTADO DE PAGO

1. Licencia Complementaria

Un empleado que está recibiendo pagos por incapacidad temporal y licencia por enfermedad o vacaciones suplementarias como se describe en la Sección B. anterior, se considera en estado de pago regular para efectos de la aplicación de las disposiciones de este Acuerdo, excepto la finalización del período de prueba. La licencia por enfermedad y vacaciones acumuladas durante este período puede ser utilizada tan pronto como se acumulen.

2. Licencia Prolongada por Enfermedad

Un empleado que está recibiendo pagos por incapacidad temporal y beneficios de licencia por enfermedad prolongada, como se describe en C. anterior, se considera en estado de pago regular para efectos de la aplicación de las disposiciones de este Acuerdo, excepto la finalización del período de prueba. Sin embargo, la licencia por enfermedad y vacaciones acumuladas durante este período se le acreditan al empleado al volver al trabajo. Si un empleado se separa sin regresar al trabajo, el empleado será pagado por vacaciones durante el período que el empleado recibió un pago por licencia por enfermedad prolongada.

3. Licencia Sin Goce de Salario

Un empleado con licencia sin goce de salario y que está recibiendo pagos por incapacidad temporal acumula la licencia por enfermedad y vacaciones en las mismas condiciones como si estuviera trabajando regularmente, pero tal acumulación se acredita al empleado únicamente al regresar al trabajo. Si un empleado se separa sin regresar al trabajo, no se efectuará pago alguno para el crédito de dichas vacaciones.

E. REGRESO DE UNA ENFERMEDAD O LESIÓN A CAUSA DEL TRABAJO

1. Un empleado que ha recibido licencia a causa de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, deberá ser restituido tan pronto como sea posible al mismo puesto o uno similar al que tenía al momento de otorgarle la licencia cuando se cumplan las siguientes condiciones:

a. El empleado ha notificado a la Universidad sobre su fecha anticipada de retorno; y

b. Si la Universidad lo requiere, el empleado ha proporcionado documentación médica que respalda que ha sido dado de alta para realizar las funciones normales de su trabajo.

2. Cuando la Universidad requiere un alta médica para volver:

a. La Universidad deberá informar al empleado que el alta médica es necesaria para volver, tan pronto como sea posible una vez que se determina la necesidad de dicha documentación; y

b. El empleado deberá entregar a la Universidad el alta médica requerida tan pronto como sea posible una vez que el alta médica esté disponible. Cuando sea posible, el empleado deberá entregar dicha documentación treinta (30) días naturales antes de la fecha de regreso anticipada; y

c. Dicha documentación médica puede estar sujeta a la confirmación por un médico nombrado por la Universidad.

3. Si el puesto que ocupaba el empleado al momento que la licencia fue otorgada ha sido eliminado durante la licencia, el empleado deberá gozar de las mismas consideraciones que se le hubieran brindado si el empleado hubiera estado en estado de pago cuando el puesto fue eliminado.

F. SEPARACIÓN

Un empleado no deberá usar sus vacaciones, licencia por enfermedad acumulada o licencia por enfermedad prolongada para complementar los pagos de Indemnización al Trabajador por Accidentes del trabajo más allá de una fecha predeterminada de separación o licencia sin goce de sueldo. Cualquier crédito de vacaciones restante en la fecha de separación se le pagará de un solo pago.

ARTÍCULO 47
REGLAS DEL TRABAJO

A. DISPOSICIONES GENERALES

1. La Universidad cuenta con el derecho absoluto y no reclamable, ni arbitrable de promulgar, complementar, alterar, modificar, enmendar y rescindir, las reglas del trabajo. Para los efectos del presente Artículo, las reglas del trabajo se definen como reglas promulgadas por la Universidad que regulan a los empleados en relación con su empleo.

2. Las reglas de trabajo promulgadas por la Universidad no pueden ser incompatibles con las disposiciones del presente Acuerdo, y deben estar relacionadas con el funcionamiento ordenado y eficiente de la Universidad, incluyendo, pero no exclusivamente, como un medio ordinario y adecuado para mantener la disciplina y la eficiencia, de dirigir la conducta, la apariencia y las acciones de los empleados y de garantizar la salud y seguridad de los empleados y otros.

B. **NOTIFICACIÓN**

La Universidad informará a AFSCME con por lo menos cuarenta y cinco (45) días naturales de anticipación a la aplicación de las nuevas o modificadas reglas del trabajo. Tras la recepción de una solicitud escrita de AFSCME, hecha dentro de los treinta (30) días naturales a partir de la notificación anterior, el campus/centro médico/Laboratorio debe programar una reunión para discutir la regla del trabajo que se propone con AFSCME antes de la fecha de aplicación propuesta.

C. APLICACIÓN Y QUEJAS

1. La Universidad hará cumplir de forma razonable sus reglas de trabajo para los empleados durante las horas de trabajo y cuando estén en las instalaciones de la Universidad. La Universidad podrá hacer cumplir las normas laborales que regulan los empleados durante las horas no laborables sólo por razones de buena fe comercial y/o de salud y la necesidad de seguridad.

2. En caso de que la ejecución/aplicación de las normas de trabajo por la Universidad sea incompatible con cualquier parte de este Artículo, se puede presentar una queja de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 9 - Procedimiento de Quejas, y se puede presentar apelación para arbitraje de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 3 - Procedimiento de Arbitraje del presente Acuerdo.

3. En caso de que se presente una apelación para arbitraje sobre la aplicación de una regla de trabajo, el árbitro no tendrá autoridad para hacer una nueva regla ni modificar la regla del trabajo, pero puede considerar la razonabilidad de la regla de trabajo al tomar su decisión y presentar cualquier remedio relacionado.

CARTA COMPLEMENTARIA
TARIFAS DEL SEGURO MÉDICO DE UC HEALTHNET BLUE AND GOLD PARA LOS EMPLEADOS REPRESENTADOS POR AFSCME EN UC DAVIS

La Universidad y AFSCME aceptan por medio de la presente que en base a la eliminación del plan Western Health Advantage (WHA) en enero de 2020, los empleados representados por AFSCME que trabajan en UC Davis, UC Davis Health, y UC Davis ANR a partir del 1 de enero de 2020 deben pagar las Contribuciones de Empleado de 2018 de Kaiser Permanente para su banda salarial respectiva y al nivel de cobertura para la cobertura bajo el plan de UC HealthNet Blue and Gold.

Este acuerdo es aplicable solamente al beneficio médico de 2020 para los empleados representados por AFSCME en los locales nombrados anteriormente de UC Davis y está sujeto a las condiciones de todo acuerdo sucesor celebrado entre las partes. Cualquier miembro de AFSCME inscrito actualmente en el plan WHA que no opta por un plan alternativo para el 1 de enero de 2020 por defecto estará inscrito en el plan de UC HealthNet Blue and Gold bajo las condiciones establecidas arriba.

A continuación viene adjunto como Anexo "A" un Resumen de la Universidad de California del neto de las tasas de contribución de los Empleados para el año de 2018.

Fecha: 5 de noviembre de 2019

E. Kevin Young
Negociador Principal
La Universidad de California

Seth Newton Patel
Negociador Principal
AFSCME

E. Kevin Young
Chief Negotiator
University of California

Seth Newton Patel
Chief Negotiator
AFSCME

Appendix A

Pay Band I

Plan	Self	Self + Child(ren)	Self + Adult	Family
Core (PPO)	$0.00	$0.00	$0.00	$0.00
Health Net Blue & Gold (HMO)	$39.57	$71.22	$142.78	$174.44
Kaiser Permanente — CA (HMO)	$18.97	$34.15	$41.55	$56.71
UC Care (PPO)	$106.27	$191.29	$282.86	$367.88
UC Health Savings Plan (PPO)	$19.83	$35.70	$43.44	$59.29
Western Health Advantage (HMO)	$19.78	$35.60	$43.32	$59.12

Pay Band II

Plan	Self	Self + Child(ren)	Self + Adult	Family
Core (PPO)	$0.00	$0.00	$0.00	$0.00
Health Net Blue & Gold (HMO)	$75.62	$136.11	$225.08	$285.58
Kaiser Permanente — CA (HMO)	$55.02	$99.04	$123.85	$167.85
UC Care (PPO)	$142.32	$256.18	$365.16	$479.02
UC Health Savings Plan (PPO)	$55.88	$100.59	$125.74	$170.43
Western Health Advantage (HMO)	$55.83	$100.49	$125.62	$170.26

Pay Band III

Plan	Self	Self + Child(ren)	Self + Adult	Family
Core (PPO)	$0.00	$0.00	$0.00	$0.00
Health Net Blue & Gold (HMO)	$112.62	$202.71	$298.84	$388.94
Kaiser Permanente — CA (HMO)	$92.02	$165.64	$197.61	$271.21
UC Care (PPO)	$179.32	$322.78	$438.92	$582.38
UC Health Savings Plan (PPO)	$92.88	$167.19	$199.50	$273.79
Western Health Advantage (HMO)	$92.83	$167.09	$199.38	$273.62

Pay Band IV

Plan	Self	Self + Child(ren)	Self + Adult	Family
Core (PPO)	$0.00	$0.00	$0.00	$0.00
Health Net Blue & Gold (HMO)	$150.93	$271.67	$375.26	$496.01
Kaiser Permanente — CA (HMO)	$130.33	$234.60	$274.03	$378.28
UC Care (PPO)	$217.63	$391.74	$515.34	$689.45
UC Health Savings Plan (PPO)	$131.19	$236.15	$275.92	$380.86
Western Health Advantage (HMO)	$131.14	$236.05	$275.80	$380.69

Acuerdo de Carta Complementaria al Artículo 11 – Salud y Seguridad
Para el Campus de Berkeley Solamente

1. La Universidad no debe tomar represalias contra ningún empleado por nombrar o expresar inquietudes sobre temas relacionados con la seguridad.

2. En caso de que un empleado piense que se le ha asignado una tarea poco segura, o que requiere de capacitación o equipo adicional, el empleado debe, tan pronto como sea practicable, informarle a su supervisor sobre las partes de la asignación de trabajo que a su creer son poco seguras o son peligrosas. Ninguna parte de esta disposición debe limitar la opción del empleado de contactar a la Oficina de Ambiente, Salud y Seguridad ("la Oficina de EH&S") de la Universidad de California, Berkeley.

   a. Para resolver la reclamación del empleado, el supervisor puede darle la capacitación/instrucción, equipo de protección o reducción de peligro necesaria, o puede modificar las tareas del trabajo o asignación de tareas para remediar las inquietudes del empleado.

3. En cualquier momento después de informar al supervisor sobre una tarea potencialmente peligrosa, el supervisor o el empleado puede contactar a la Oficina de EH&S de la Universidad y se asignará a un profesional de EH&S de la Universidad para que participe en la evaluación de la tarea de trabajo.

4. Un empleado que ha cumplido con los procedimientos de §2., anterior, tiene derecho de rehusar hacer el trabajo que cree que es peligroso mientras que la Universidad investigue o remedie el problema.

5. En caso de que el supervisor no le preste la capacitación/instrucción adicional o no modifique la tarea del trabajo de manera suficiente para remediar la inquietud del empleado, debe presentar la reclamación del empleado para que la evalúe el profesional de EH&S de la Universidad responsable de evaluar las condiciones de salud y seguridad antes de obligar al empleado a seguir haciendo esa tarea. El empleado tendrá derecho a la presencia de un representante de la Unión cuando el profesional de EH&S se reúne con el empleado o entrevista al empleado con respecto a su reclamación. Si la Oficina de EH&S de la Universidad determina que el trabajo requiere de capacitación/instrucción adicional u otro remedio, el supervisor debe seguir los procedimientos del campus para remediar la situación antes de asignar el trabajo al empleado. Cuando la Universidad cumple las modificaciones para remediar la situación de acuerdo con lo exigido por la Oficina de EH&S de la Universidad, se le puede obligar al empleado a hacer el trabajo.

6. Si la Oficina de EH&S de la Universidad determina que la tarea cabe dentro del alcance de la capacitación y el conocimiento del empleado y que se han cumplido las reglas y los procedimientos de seguridad de la Universidad, el supervisor puede obligar al empleado a desempeñar esa tarea del trabajo.

7. Las disputas con respecto a las estipulaciones de esta carta complementaria están sujetas al Artículo 3 – Procedimiento de Arbitraje, excepto que el árbitro no tiene la autoridad de sustituir el criterio del profesional de EH&S con su propio criterio con respecto a la evaluación de las condiciones de salud y seguridad realizada en respuesta a la reclamación del empleado. Esta limitación no debe impedir ninguno de los derechos concedidos mediante el Artículo 11.

8. Ninguna parte de esta carta complementaria debe interpretarse como permiso para que la Universidad asigne a un empleado a "una tarea anormalmente peligrosa o riesgosa" en el lugar donde trabaja el empleado de acuerdo con la definición establecida en el Artículo 11, sección (8)(1).

Seth Newton Patel, AFSCME	Fecha	Seth Newton Patel, AFSCME	11/6/15 Date
Julie Hoxie, Universidad de California, Berkeley	Fecha	Julie Hoxie, University of California, Berkeley	11/09/2015 Date

ATTACHMENT II

1. Art Museum & Pacific Film Archive
2. Biosciences Divisional Services
3. Blue Oak Reserve
4. CNR Centers & Facilities
5. CNR Office of the Dean
6. Berkeley Global Campus
7. College of Chemistry
8. CSS Research Support Org
9. Energy Biosciences Institute
10. College of Environmental Design
11. Facilities Services
12. Field Station for Behavioral Research
13. Housing & Dining Services
14. Innovative Genomics Initiative
15. Integrative Biology
16. Intercollegiate Athletics
17. International House
18. Law
19. Library Administration
20. Mail Services
21. MCB Research
22. Molecular & Cell Biology
23. MVZ Hastings Reservation
24. Office of the Deputy CIO
25. Parking & Transportation
26. Plant & Microbial Biology
27. Property Management
28. QB3 Institute
29. Recreational Sports
30. Res Field Stns & Nature Reserve
31. Space Sciences Laboratory
32. UC Botanical Garden
33. University Health Services
34. University Police

ACUERDO DE CARTA COMPLEMENTARIA
Transferencia Limitada de Pensión

1. La Universidad de California y AFSCME 3299 aceptan las siguientes condiciones para los empleados que fueron contratados del 1 de julio de 2016 hasta la fecha de ratificación que optaron por el Plan de Opción de Ahorros (“Choice” (“Opción”)). Estos empleados son identificados en el Anexo A.

2. El Nivel Modificado de UCRP de 2016 debe aplicarse exclusivamente a los empleados de la unidad PCT que fueron contratados entre el 1 de octubre de 2018 y la fecha de ratificación a la misma tasa que el nivel modificado de 2013 (9%) mencionado en el Artículo 4b, Sección B. 2.

3. Con vigencia a partir de la aprobación por el IRS (Servicio de Impuestos Internos) de la Carta de Determinación de la Universidad cada empleado identificado en el Anexo A debe tener la opción irrevocable de una sola vez, cuando han estado en la Universidad por sesenta (60) meses de trasladarse del plan Choice al Plan de Beneficio Definido (“Pensión”).

4. El dinero devengado en el Plan Choice debe permanecer en la cuenta hasta terminar el empleo y no se puede transferir el dinero a la Pensión.

5. La opción de cambiarse al plan de Pensión debe ser una ventana de treinta (30) días calendario, durante los últimos treinta días calendario del periodo de servicio de sesenta (60) meses.

6. Los empleados que no opten por cambiarse al plan de Pensión deben seguir con el plan de Choice hasta que dejen de trabajar en la Universidad o hasta que ocurra una interrupción de servicio de por lo menos un día.

7. Cuando el empleado ha alcanzado los cincuenta y ocho (58) meses de servicio, la Universidad debe notificar al empleado sobre la opción de cambiarse al plan de Pensión.

8. Este Acuerdo de Carta Complementaria debe caducarse cuando todos los empleados del Anexo A han cumplido el periodo de sesenta (60) meses.

A NOMBRE DE LA UNIVERSIDAD:

Nadine Baron Fishel
Fecha

A NOMBRE DE LA UNIÓN:

Seth Newton Patel
Fecha

FOR THE UNIVERSITY

Nadine Baron Fishel

Jan 27, 2020

Date

FOR THE UNION

Seth Newton Patel

01/27/20

Date

CARTA COMPLEMENTARIA ANEXO
ARTÍCULO 21 – NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO POR MIGRACIÓN

A. Ningún empleado cubierto por este Acuerdo sufrirá ninguna pérdida de antigüedad, compensación o beneficios debido a los cambios legales del nombre del empleado o número de seguro social. Se entiende que la falsificación por un empleado del historial de trabajo y/o antecedentes puede ser motivo de disciplina que puede incluir el despido.

B. Cuando un empleado ha presentado comprobante de autorización para trabajar precisada por la Ley de Control de Inmigración y Reforma de 1986, la Universidad no debe imponerle reglas o medidas adicionales con respecto a la autorización para trabajar salvo que lo obligue la ley.

C. La Universidad solamente participará en el programa de E-Verify o semejante sistema de verificación para trabajo cuando lo exige una ley o regla federal, o un contrato o subcontrato federal que contiene una cláusula de E-Verify.

D. En caso de que un empleado que ha completado su período de prueba tenga un problema con respecto a su derecho de trabajar en los Estados Unidos, o al recibir notificación del Departamento de Seguridad Nacional (DHS por sus siglas en inglés), sobre el lanzamiento de una auditoria o investigación de inmigración el Patrón debe notificar inmediatamente por escrito a la Unión, y previa solicitud de la Unión, se compromete a reunirse con la Unión para discutir la naturaleza del problema o de la investigación para intentar resolverlo. Siempre que sea posible, se debe realizar esta reunión antes de que el patrón tome cualquier medida.

E. En caso de que el Patrón reciba aviso, ya sea por correspondencia o por otro medio, de la Administración del Seguro Social (“SSA”), indicando que algunos de los nombres de los empleados y los números de Seguro Social (“SSN”) que el Patrón registró en las Declaraciones de Salario e Impuestos (Formularios W-2) para el año fiscal anterior no corresponden con los registros del SSA, el Patrón se compromete a lo siguiente:

1. El Patrón revisará sus registros para posibles errores tipográficos o administrativos;

2. Si el Patrón no puede resolver el problema a través de la verificación de sus registros, el Patrón le notificará a la Unión y al empleado después de la recepción de dicha notificación y proporcionará una copia de la notificación a todos los empleados que figuran en la notificación y a la Unión;

3. El Patrón debe publicar el siguiente aviso prominentemente en sus instalaciones: “Atención a todos los empleados: Con el fin de informar adecuadamente sobre sus ingresos al Servicio de Impuestos Internos, y a la Junta de Impuestos de California y para asegurar que los impuestos de la Seguridad Social retirados de su salario estén debidamente acreditados a su registro de Seguro Social, por favor, comparen el nombre que aparece en su talón de cheque con el nombre en su tarjeta de Seguro Social para asegurarse de que estamos utilizando la misma información. Incluso el más simple error tipográfico puede causar problemas en los registros de la Administración del Seguro Social, y es posiblemente causar que sus ingresos no sean acreditados correctamente. La corrección de esta información es muy importante para sus beneficios futuros del Seguro Social si usted se incapacita o cuando se jubile. Por favor, póngase en contacto con la oficina de recursos humanos si observa algún error. Gracias.”;

4. El anuncio también debe publicarse en español, chino, y cualquier otra lengua hablada por el 25% de los empleados en el centro médico/campus/laboratorio;

5. El Patrón se compromete a no tomar ninguna acción adversa contra un empleado solamente porque su nombre figura en una “Carta de Discrepancia de Datos “ recibida de la Administración de Seguridad Social, incluido el despido, la suspensión, tomar represalias o discriminar contra cualquier empleado; el Patrón se compromete a no ponerse en contacto con la SSA indebidamente no con cualquier otra agencia gubernamental después de recibir el aviso de discrepancia de la SSA.

F. La Universidad debe insistir en que un agente federal de inmigración o un agente del Departamento de Seguridad Nacional (DHS) cumpla con los requisitos legales o presente una orden de registro, orden judicial o un documento legal convincente comparable antes de permitirle interrogar, registrar o apoderarse de la persona o propiedad de cualquier empleado mientras el empleado esté trabajando en las instalaciones de la Universidad, y bajo el control de la Universidad. Si está permitido por la ley, la Universidad notificará a la Unión por teléfono y/o por correo electrónico al Director Ejecutivo o su designado cuando se entere de que un agente federal de inmigración o un agente de DHS quiere interrogar, registrar o detener a la persona o propiedad de cualquier empleado en las instalaciones de la Universidad. Lo anterior, no requerirá que la Universidad notifique a la Unión o que le niegue el acceso a la agencia federal a los registros I-9 si lo requiere la ley.

En caso de que al patrón se le entregue una orden de Registro o de Arresto válidamente ejecutada, el Patrón tomará las medidas necesarias para que el interrogatorio de los empleados se produzca en un entorno privado según sea posible en el lugar de trabajo.

G. La Policía de la UC debe cumplir con los "Principios en Apoyo a los Miembros Indocumentados de la Comunidad UC" de la Universidad.

H. No se divulgará ningún registro confidencial de un empleado sin orden de registro, citación, orden judicial o documentación legal convincente, excepto según sea autorizado por el empleado de la unidad colectiva o según lo exija la ley.

I. Las partes deben facilitarle una copia de esta Sección del Acuerdo a cualquier empleado despedido porque él o ella no está autorizado para trabajar en los Estados Unidos.

J. La Universidad deberá concederles a los empleados tiempo de vacaciones o licencia sin goce de sueldo, de acuerdo con el contrato y las políticas existentes cuando se le dé aviso de una semana de antelación para asistir a las citas programadas por las autoridades federales de inmigración o del Departamento de Estado de los Estados Unidos con respecto a la inmigración o ciudadanía del trabajador, cónyuge, pareja de hecho, hijos o padres. El Patrón puede exigir comprobante de la cita y del parentesco.

K. La Universidad no podrá exigir o pedir prueba de su estado migratorio, a menos que sea requerido por la ley. Ningún empleado estará obligado a verificar el estado migratorio excepto cuando sea requerido por la ley (por ejemplo, cuando se caduquen los documentos que muestren prueba de una autorización para trabajar.)

L. En caso de que un empleado no esté autorizado para trabajar en los Estados Unidos después de su periodo de prueba o de introducción, y si su empleo es terminado por esta razón, su Patrón se compromete a considerar la recontratación. Si es recontratado, el empleado tendría que presentar una autorización de trabajo válida.

M. En caso de que se produzca cualquier cambio en las leyes o reglamentos relacionados con estos procedimientos, incluyendo pero no limitado a un fallo judicial que establece cualquier nueva interpretación relacionada con estos procedimientos, entonces, a petición de la unión, las partes se reunirán para determinar si son necesarios algunos ajustes a estos procedimientos para cumplir con los nuevos requisitos legales. Es posible que la Universidad tendrá que cumplir con la ley, independientemente de su obligación de reunirse con la unión.

N. En el día en que cualquier empleado es juramentado como ciudadano de los Estados Unidos, la Universidad deberá considerar las solicitudes de vacaciones o licencia sin goce de sueldo, de acuerdo con el contrato y las políticas existentes. Dichas solicitudes no serán irrazonablemente denegadas.

O. Si bien el Inglés es el idioma del lugar de trabajo, el Patrón reconoce el derecho de los empleados a utilizar el idioma de su elección entre ellos, a condición de que esas conversaciones se lleven a cabo de una manera respetuosa con los pacientes, estudiantes y otros empleados y que sean compatibles con el servicio al paciente y al estudiante, así como las políticas establecidas a nivel local sobre el tema.

P. A petición del empleado, el Patrón deberá proporcionar un intérprete, cuando lo haya disponible, para los empleados que no dominan el Inglés durante cualquier entrevista de investigación que pueda conducir a la disciplina o el despido. El intérprete no debe tener ninguna conexión con la disciplina o investigación que se discute. Cuando el Patrón no pueda proporcionar un intérprete, la Unión puede proporcionar un intérprete. En caso de que un intérprete no esté fácilmente disponible, se le dará al empleado un documento escrito que describa el problema de modo que el empleado pueda consultar con un intérprete.

PARA SA UNIVERSITY

_____

Nadine Baron Fishel
Negociadora Principal
Oficina del Presidente

A NOMBRE DE LA UNIÓN

_____

Seth Newton Patel
Negociador Principal
AFSCME 3299

Comité Conjunto entre la Unión y la Administración sobre la
INCLUSIÓN EN LA FUERZA LABORAL

1. La Universidad de California y AFSCME 3299 aceptan formar un Comité Conjunto de la Unión y la Administración (JLMC por sus siglas en inglés) para discutir la inclusión en la fuerza laboral.

2. El comité JLMC debe cumplir con las estipulaciones del Artículo 15 – Reuniones entre la Unión y la Administración, incluido el tiempo de permiso para los participantes que son miembros de la unión, viajes a las reuniones, y nombramiento del presidente del comité.

3. El comité JLMC debe reunirse dos veces al año y debe alternar entre locales en el Norte y locales en el Sur excepto en caso de que las partes acuerden lo contrario.

4. Las reuniones del comité JLMC deben llevarse a cabo de las 10:00 a.m. a las 4:00 p.m. y deben incluir descanso para comer y para reunirse en grupos pequeños por separado para tomar decisiones.

5. El equipo de la unión no debe incluir más que un empleado de cada uno de los diez campus más un máximo de tres empleados de AFSCME y el equipo de la universidad no debe incluir más que un miembro de cada uno de los diez campus más un máximo de tres empleados de UCOP.

6. Nada debe impedir que las partes establezcan por acuerdo mutuo subcomités basados en los locales. Dichos comités deben seguir las estipulaciones del Artículo 39 – Comité de Personal.

7. Las partes deben hacer intercambio de su programa para la reunión por escrito con por lo menos siete (7) días calendario de anticipación a la fecha agendada para la reunión.

8. Solo se permiten invitados si se le ha notificado a la otra parte con por lo menos tres (3) días calendario de anticipación.

9. Las reuniones del comité JLMC no son reuniones abiertas y no debe haber observadores.

10. El comité JLMC tratará la inclusión en la fuerza laboral incluyendo:

a) Avances relacionados con la aplicación de las estipulaciones del Artículo 5 sobre la Subcontratación, incluido el proceso simplificado de contratación que cumple con las obligaciones legales de la Universidad sin imponer barreras innecesarias contra el trabajo en la UC respecto a las autorizaciones para trabajar y antecedentes penales;

b) Temas relacionados con la aplicación de las estipulaciones del Artículo 23 – Prohibición de la discriminación en el Trabajo, incluida la Carta Complementaria sobre los Derechos de los Migrantes.

c) La identificación de recursos para las comunidades insuficientemente representadas para promover la inclusión de las comunidades insuficientemente representadas identificadas por el comité JMLC en los puestos de trabajo de Servicio y de Técnicos de Atención a los Pacientes en la UC.

d) Análisis de oportunidades de desarrollo y posibles escalafones profesionales en cada local para avances de las comunidades identificadas como insuficientemente representadas.

11. El comité JLMC debe discutir y *explorar* la preparación y presentación de solicitudes conjuntas para fondos externos de formación (por ejemplo, el programa High Road de la Junta de Desarrollo Laboral de California).

12. A petición, la Universidad acepta facilitarle a AFSCME información no confidencial pertinente respecto a los temas del programa del comité JLMC.

13. AFSCME acepta y entiende que debido a que la contratación es previo al empleo y no es tema obligatorio de la negociación, la Universidad mantiene la discreción absoluta y no reclamable de tomar decisiones en cuanto a la contratación basadas en sus políticas y prácticas.

14. El comité JLMC debe permanecer en vigor hasta la fecha de caducidad del Acuerdo y fechas de caducidad posteriores, salvo que la partes celebren un acuerdo de carta complementaria nueva o revisada.

A NOMBRE DE LA UNIVERSIDAD:

Nadine Baron Fishel

Fecha

FOR THE UNIVERSITY

Nadine Baron Fishel

13 Jan 2020

Date

A NOMBRE DE LA UNIÓN:

Seth Newton Patel

Fecha

FOR THE UNION

Seth Newton Patel

01/13/20

Date

AFSCME 3299

EX Appendix A

Berkeley				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
8904	HOSP AST SR			$21.69	$22.13	$22.57	$23.03	$23.49	$23.95	$24.42	$24.91	$25.42	$25.93	$26.45	$26.98	$27.51			
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.50	$0.50																
8905	HOSP AST			$20.84	$21.25	$21.68	$22.12	$22.56	$23.01	$23.45	$23.92	$24.39	$24.90	$25.40	$25.91	$26.43			
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.50	$0.50																
8907	HOSP AST SR PD			$27.66															
8991	MED AST 2 PD			$29.76															
8992	MED AST PD			$28.34															
8993	MED AST 1			$22.02	$22.46	$22.89	$23.36	$23.84	$24.31	$24.81	$25.28	$25.80	$26.32	$26.83	$27.37	$27.91	$28.49	$29.05	$29.63
8994	MED AST 2			$24.22	$24.69	$25.20	$25.71	$26.20	$26.72	$27.26	$27.80	$28.36	$28.94	$29.53	$30.10	$30.71	$31.31	$31.95	$32.58
9021	RADLG TCHNO PRN			$48.55	$49.51	$50.51	$51.51	$52.55	$53.59	$54.66	$55.77	$56.88	$58.01	$59.20	$60.39	$61.59	$62.81		
9022	RADLG TCHNO SR			$44.14	$45.01	$45.91	$46.83	$47.76	$48.72	$49.69	$50.69	$51.72	$52.75	$53.80	$54.86	$55.97	$57.09		
9023	RADLG TCHNO			$40.12	$40.94	$41.73	$42.57	$43.44	$44.31	$45.20	$46.10	$47.01	$47.95	$48.90	$49.88	$50.88	$51.92		
9025	RADLG TCHNO PD			$48.79															
9194	OPTICIAN			$27.48	$28.03	$28.58	$29.15	$29.73	$30.33	$30.94	$31.55	$32.17	$32.83	$33.49	$34.16	$34.84			
	Shift-Diff Evening	$0.90																	
	Shift-Diff Wknd Day		$0.90																
9239	PHLEBOTOMIST			$24.22	$24.69	$25.20	$25.71	$26.20	$26.72	$27.26	$27.80	$28.36	$28.94	$29.53	$30.10	$30.71	$31.31	$31.95	$32.58
	Shift-Diff Evening	$0.90																	
	Shift-Diff Wknd Day		$0.90																
9244	HOSP AST 2 PD			$29.76															
9245	HOSP AST 1 PD			$28.34															
9251	HOSP BLANK AST 3			$28.13	$28.69	$29.26	$29.85	$30.45	$31.05	$31.68	$32.30	$32.96	$33.62	$34.28	$34.98	$35.68	$36.37	$37.12	$37.88
9252	HOSP BLANK AST 2			$24.45	$24.93	$25.45	$25.95	$26.48	$27.00	$27.55	$28.09	$28.64	$29.22	$29.82	$30.40	$31.01	$31.64	$32.27	$32.92
	Shift-Diff Evening	$0.90																	
	Shift-Diff Wknd Day		$0.90																
9253	HOSP BLANK AST 1			$22.24	$22.69	$23.14	$23.61	$24.08	$24.55	$25.05	$25.54	$26.07	$26.55	$27.10	$27.63	$28.20	$28.76	$29.34	$29.91
	Shift-Diff Evening	$0.90																	
	Shift-Diff Wknd Day		$0.90																
9266	MED RCDS TCHN			$28.65	$29.22	$29.81	$30.40	$31.01	$31.64	$32.27	$32.91	$33.56	$34.25	$34.92	$35.63	$36.34	$37.07	$37.80	
9279	PHARMACY TCHN 1 PD			$33.34															
9283	PHARMACY TCHN 1			$25.54	$26.05	$26.58	$27.09	$27.63	$28.20	$28.75	$29.34	$29.91	$30.52	$31.15	$31.76	$32.40			
	Shift-Diff Evening	$0.90																	
	Shift-Diff Wknd Day		$0.90																

EX Appendix A

Davis				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
4662	PAT BILLER 4			$26.43	$26.96	$27.49	$28.06	$28.61	$29.18	$29.79	$30.37	$30.97	$31.60	$32.22	$32.84				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
4663	PAT BILLER 3			$24.45	$24.94	$25.46	$25.93	$26.45	$26.99	$27.53	$28.08	$28.63	$29.20	$29.82	$30.39				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
4664	PAT BILLER 2			$22.62	$23.11	$23.53	$24.00	$24.50	$24.97	$25.49	$25.97	$26.50	$27.02	$27.57	$28.13				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
4665	PAT BILLER 1			$20.99	$21.40	$21.84	$22.26	$22.72	$23.17	$23.65	$24.10	$24.58	$25.07	$25.61	$26.10				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
4666	PAT BILLER 3 PD			$28.49															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
4667	PAT BILLER 2 PD			$25.12															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
4668	PAT BILLER 1 PD			$23.29															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
4685	HOSP MED TRANSCRIBER SR PD			$31.69															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.60																
4687	HOSP MED TRANSCRIBER SR			$28.16	$28.72	$29.31	$29.88	$30.45	$31.11	$31.72	$32.35	$33.01	$33.66	$34.31	$35.03				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.60																
4688	HOSP MED TRANSCRIBER			$26.13	$26.66	$27.19	$27.72	$28.28	$28.86	$29.44	$30.02	$30.61	$31.25	$31.85	$32.51				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.60																
4714	PAT RCDS ABSTRACTOR 4 PD			$49.94															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.60																
4715	PAT RCDS ABSTRACTOR 3 PD			$37.63															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.60																
4716	PAT RCDS ABSTRACTOR 4			$43.20	$44.02	$44.93	$45.82	$46.78	$47.69	$48.65	$49.63	$50.62	$51.64	$52.64	$53.70				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.60																
4717	PAT RCDS ABSTRACTOR 3			$34.38	$35.08	$35.79	$36.47	$37.22	$37.96	$38.71	$39.51	$40.30	$41.06	$41.92	$42.77				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.60																
4718	PAT RCDS ABSTRACTOR 2			$30.38	$30.98	$31.60	$32.26	$32.88	$33.54	$34.23	$34.91	$35.57	$36.31	$37.04	$37.78				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.60																
4719	PAT RCDS ABSTRACTOR 1			$27.15	$27.66	$28.24	$28.77	$29.35	$29.96	$30.59	$31.16	$31.79	$32.45	$33.08	$33.75				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.60																
5419	REG DIETETIC TCHN			$28.52	$29.08	$29.69	$30.28	$30.88	$31.46	$32.12	$32.74	$33.40	$34.08	$34.75	$35.46				

EX Appendix A

Davis				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
5430	DIETETIC AST			$27.16	$27.67	$28.23	$28.80	$29.40	$29.98	$30.55	$31.20	$31.82	$32.45	$33.08	$33.73				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
8059	PAT RCDS ABSTRACTOR 2 PD			$33.90															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.60																
8636	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO SR PD			$46.80															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8637	DIETETIC AST PD			$32.13															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
8664	OPHTHALMIC AST 3			$25.89	$26.39	$26.92	$27.46	$28.02	$28.58	$29.15	$29.73	$30.32	$30.92	$31.55	$32.17				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
8665	OPHTHALMIC AST 2			$24.17	$24.65	$25.14	$25.64	$26.14	$26.67	$27.20	$27.74	$28.31	$28.87	$29.45	$30.05				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
8666	OPHTHALMIC AST 1			$23.20	$23.68	$24.16	$24.63	$25.11	$25.62	$26.13	$26.65	$27.19	$27.73	$28.29	$28.86				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
8684	MED CTR ELECTR TCHN TRAINEE			$29.61	$30.19	$30.81	$31.42	$32.04	$32.69	$33.36	$34.02	$34.69	$35.38	$36.09	$36.82				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$2.18																
8793	SURGICAL TCHN PRN			$36.71	$37.44	$38.15	$38.94	$39.71	$40.50	$41.31	$42.12	$42.98	$43.82	$44.71	$45.59				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.60																
8882	MED OFC SVC CRD LD 3			$25.93	$26.48	$26.99	$27.50	$28.04	$28.62	$29.20	$29.78	$30.38	$30.99	$31.59	$32.23				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
8888	CARDIOVASCULAR TCHN PD			$62.06															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.50	$1.70																
8889	CARDIOVASCULAR TCHN			$47.86	$48.82	$49.80	$50.80	$51.80	$52.85	$53.91	$54.98	$56.05	$57.23	$58.36	$59.53	$60.72	$61.93		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.50	$1.70																
8891	EMERGENCY TRAUMA TCHN SR PD			$32.58															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8897	ANESTHESIA TCHN			$31.59	$32.21	$32.83	$33.52	$34.17	$34.87	$35.54	$36.26	$36.99	$37.75	$38.50	$39.27				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	Shift-Diff Wknd Evening/ Night	$2.60	$3.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.60																
8898	ANESTHESIA TCHN 2			$33.21	$33.87	$34.56	$35.23	$35.96	$36.67	$37.41	$38.13	$38.90	$39.67	$40.46	$41.29				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	Shift-Diff Wknd Evening/ Night	$2.60	$3.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.60																

EX Appendix A

Davis				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
8899	ANESTHESIA TCHN PD			$37.67															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	Shift-Diff Wknd Evening/ Night	$2.60	$3.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.60																
8900	ANESTHESIA TCHN 2 PD			$39.21															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	Shift-Diff Wknd Evening/ Night	$2.60	$3.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.60																
8902	PHARMACY TCHN 3 PD			$34.04															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
8903	PAT ESCORT PD			$22.98															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
8911	PAT ESCORT SR			$21.42	$21.87	$22.29	$22.73	$23.20	$23.68	$24.16	$24.62	$25.10	$25.62	$26.13	$26.66				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
8912	PAT ESCORT			$20.42	$20.82	$21.24	$21.67	$22.10	$22.54	$23.02	$23.42	$23.91	$24.39	$24.89	$25.40				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
8916	VOC NURSE SR			$32.67	$33.38	$34.00	$34.69	$35.37	$36.11	$36.80	$37.59	$38.30	$39.06	$39.86	$40.65				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8917	VOC NURSE			$31.13	$31.74	$32.40	$33.02	$33.68	$34.37	$35.04	$35.75	$36.46	$37.20	$37.94	$38.71				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8918	VOC NURSE PD			$42.96															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8919	EMERGENCY TRAUMA TCHN SR			$24.81	$25.32	$25.81	$26.33	$26.84	$27.40	$27.93	$28.51	$29.08	$29.65	$30.24	$30.86				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8920	EMERGENCY TRAUMA TCHN			$23.22	$23.70	$24.19	$24.67	$25.12	$25.65	$26.17	$26.71	$27.23	$27.76	$28.32	$28.91				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8924	PSYCHIATRIC TCHN PD			$34.77															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8925	PSYCHIATRIC TCHN SR			$32.58	$33.25	$33.93	$34.59	$35.30	$36.00	$36.73	$37.46	$38.19	$38.96	$39.75	$40.55				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8926	PSYCHIATRIC TCHN			$31.04	$31.66	$32.29	$32.96	$33.61	$34.28	$34.97	$35.66	$36.37	$37.09	$37.84	$38.59				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8927	ORTHOPEDIC TCHN PRN			$32.28	$32.91	$33.58	$34.25	$34.96	$35.64	$36.35	$37.08	$37.82	$38.57	$39.35	$40.14				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8928	ORTHOPEDIC TCHN SR			$29.82	$30.39	$30.98	$31.64	$32.26	$32.87	$33.55	$34.23	$34.93	$35.62	$36.32	$37.05				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																

EX Appendix A

Davis				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8929	ORTHOPEDIC TCHN			$27.68	$28.26	$28.83	$29.40	$29.99	$30.58	$31.21	$31.82	$32.46	$33.09	$33.75	$34.46				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8930	SURGICAL TCHN SR			$34.97	$35.65	$36.37	$37.11	$37.87	$38.62	$39.42	$40.18	$41.00	$41.84	$42.67	$43.52				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.60																
8931	SURGICAL TCHN			$32.21	$32.83	$33.52	$34.17	$34.87	$35.57	$36.27	$37.02	$37.77	$38.53	$39.30	$40.12				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.60																
8932	SURGICAL TCHN PD			$35.92															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.60																
8935	ECHOCARDIOGRAPHIC TCHN SR PD			$68.43															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
8941	ECHOCARDIOGRAPHIC TCHN PRN			$54.25	$55.33	$56.46	$57.58	$58.72	$59.91	$61.11	$62.31	$63.57	$64.85	$66.13	$67.47	$68.80	$70.18		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
8942	ECHOCARDIOGRAPHIC TCHN SR			$52.79	$53.83	$54.92	$56.01	$57.11	$58.26	$59.41	$60.64	$61.81	$63.05	$64.35	$65.59	$66.93	$68.27		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
8943	ECHOCARDIOGRAPHIC TCHN			$48.03	$49.01	$49.99	$50.96	$52.00	$53.07	$54.10	$55.17	$56.26	$57.41	$58.54	$59.76	$60.93	$62.15		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
8944	PHYS THER AST 3			$36.94	$37.69	$38.46	$39.24	$40.02	$40.79	$41.62	$42.45	$43.28	$44.16	$45.05	$45.94				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8945	PHYS THER AST 2			$32.94	$33.61	$34.26	$34.96	$35.64	$36.36	$37.08	$37.83	$38.57	$39.36	$40.14	$40.96				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8946	PHYS THER AST 1			$30.23	$30.84	$31.46	$32.11	$32.73	$33.41	$34.07	$34.77	$35.44	$36.17	$36.86	$37.62				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8947	OCCUPATIONAL THER CERT AST 3			$36.94	$37.69	$38.46	$39.24	$40.02	$40.79	$41.62	$42.45	$43.28	$44.16	$45.05	$45.94				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8948	OCCUPATIONAL THER CERT AST 2			$32.94	$33.61	$34.26	$34.96	$35.64	$36.36	$37.08	$37.83	$38.57	$39.36	$40.14	$40.96				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8949	OCCUPATIONAL THER CERT AST 1			$30.23	$30.84	$31.46	$32.11	$32.73	$33.41	$34.07	$34.77	$35.44	$36.17	$36.86	$37.62				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8951	PHYS THER AST PD			$40.08															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8952	OCCUPATIONAL THER CERT AST PD			$40.08															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																

EX Appendix A

Davis				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
8960	ELECTROCARDIOGRAPH TCHN PD			$30.41															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8962	ELECTROCARDIOGRAPH TCHN SR			$26.71	$27.24	$27.77	$28.33	$28.91	$29.50	$30.09	$30.71	$31.29	$31.94	$32.55	$33.17	$33.87	$34.55		
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8963	ELECTROCARDIOGRAPH TCHN			$25.45	$25.94	$26.47	$26.99	$27.53	$28.08	$28.63	$29.20	$29.81	$30.37	$30.99	$31.60	$32.23	$32.88		
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8965	ULTRASOUND TCHNO PRN			$56.55	$57.69	$58.84	$60.03	$61.20	$62.46	$63.72	$64.97	$66.29	$67.62	$68.96	$70.33	$71.74	$73.17		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
8966	ULTRASOUND TCHNO SR			$53.83	$54.91	$56.01	$57.12	$58.26	$59.41	$60.63	$61.82	$63.05	$64.33	$65.61	$66.93	$68.27	$69.64		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
8967	ULTRASOUND TCHNO			$49.01	$49.97	$51.00	$51.99	$53.08	$54.12	$55.16	$56.29	$57.40	$58.57	$59.70	$60.94	$62.15	$63.42		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
8968	ULTRASOUND TCHNO SR PD			$68.29															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
8973	HOSP LAB TCHN 4			$43.11	$43.97	$44.83	$45.72	$46.65	$47.60	$48.55	$49.52	$50.52	$51.51	$52.54	$53.59				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$7.00	$1.60																
8974	HOSP LAB TCHN 3			$39.27	$40.08	$40.84	$41.67	$42.50	$43.31	$44.21	$45.08	$46.01	$46.92	$47.88	$48.83				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8975	HOSP LAB TCHN 2			$35.86	$36.56	$37.30	$38.03	$38.81	$39.55	$40.36	$41.17	$41.99	$42.83	$43.73	$44.56				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8976	HOSP LAB TCHN 1			$31.93	$32.57	$33.23	$33.90	$34.57	$35.26	$35.97	$36.68	$37.43	$38.15	$38.94	$39.71				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8980	HOSP LAB TCHN 1 PD			$36.72															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8981	HOSP LAB TCHN 4 PD			$50.41															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8984	HOSP LAB TCHN 3 PD			$45.93															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8985	HOSP LAB TCHN 2 PD			$41.92															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
8990	RADLG TCHNO SR PD			$57.99															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
8991	MED AST 2 PD			$28.91															

EX Appendix A

Davis				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
8992	MED AST PD			$26.51															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
8993	MED AST 1			$23.77	$24.25	$24.70	$25.20	$25.72	$26.22	$26.77	$27.31	$27.83	$28.37	$28.96	$29.53				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
8994	MED AST 2			$25.01	$25.50	$25.98	$26.51	$27.03	$27.58	$28.14	$28.68	$29.27	$29.86	$30.43	$31.04				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9007	DOSIMETRIST SR			$79.80	$81.38	$83.01	$84.66	$86.35	$88.08	$89.84	$91.62	$93.49	$95.34	$97.24	$99.21	$101.19	$103.19		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9008	DOSIMETRIST			$74.35	$75.81	$77.36	$78.90	$80.49	$82.11	$83.71	$85.40	$87.09	$88.86	$90.63	$92.43	$94.30	$96.21		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9012	RAD THER TCHNO SR			$62.94	$64.23	$65.48	$66.82	$68.13	$69.51	$70.87	$72.29	$73.75	$75.21	$76.75	$78.26	$79.86	$81.42		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9013	RAD THER TCHNO			$58.48	$59.65	$60.89	$62.08	$63.34	$64.56	$65.88	$67.19	$68.54	$69.91	$71.32	$72.75	$74.19	$75.67		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9015	RAD THER TCHNO PD			$105.00															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9021	RADLG TCHNO PRN			$50.77	$51.78	$52.84	$53.88	$54.98	$56.04	$57.18	$58.35	$59.51	$60.71	$61.90	$63.14	$64.40	$65.69		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.50	$1.70																
9022	RADLG TCHNO SR			$47.35	$48.28	$49.25	$50.23	$51.24	$52.26	$53.31	$54.38	$55.45	$56.54	$57.69	$58.82	$60.03	$61.22		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9023	RADLG TCHNO			$43.34	$44.21	$45.10	$46.01	$46.96	$47.88	$48.83	$49.79	$50.81	$51.80	$52.86	$53.89	$55.00	$56.10		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9025	RADLG TCHNO PD			$55.28															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9026	RADLG TCHNO PRN PD			$64.55															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.50	$1.70																
9027	PERFUSIONIST SR NEX			$75.64	$77.15	$78.67	$80.22	$81.84	$83.50	$85.16	$86.88	$88.59	$90.37	$92.18	$94.02	$95.91	$97.83		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate: Campus/ MedCtr	$9.00	$12.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.70																
9028	PERFUSIONIST NEX			$68.83	$70.20	$71.57	$73.03	$74.50	$75.99	$77.50	$79.07	$80.66	$82.29	$83.92	$85.62	$87.31	$89.06		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate: Campus/ Medical Ctr	$9.00	$12.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.70																

EX Appendix A

Davis				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
9036	PERFUSIONIST PRN NEX			$83.20	$84.83	$86.53	$88.27	$90.03	$91.83	$93.65	$95.53	$97.42	$99.40	$101.42	$103.39	$105.50	$107.60		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate: Campus/ Medical Ctr	$9.00	$12.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.70																
9039	PERFUSIONIST SR PD NEX			$85.25	$98.77	$112.30													
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9041	PROSTHETIST ORTHOTIST SR			$49.86	$50.85	$51.86	$52.92	$53.99	$55.04	$56.14	$57.26	$58.43	$59.57	$60.78	$61.98				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
9042	PROSTHETIST ORTHOTIST			$43.61	$44.49	$45.38	$46.32	$47.19	$48.20	$49.13	$50.11	$51.12	$52.12	$53.17	$54.24				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
9044	PROSTHETIST ORTHOTIST AST			$38.00	$38.79	$39.52	$40.33	$41.13	$41.92	$42.80	$43.66	$44.54	$45.43	$46.35	$47.24				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
9048	RESP THER 2			$45.48	$46.40	$47.31	$48.26	$49.21	$50.20	$51.19	$52.23	$53.27	$54.31	$55.43	$56.52	$57.64	$58.80		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9049	REG RESP THER 1			$43.28	$44.17	$45.05	$45.95	$46.88	$47.82	$48.78	$49.74	$50.75	$51.76	$52.80	$53.85	$54.93	$56.02		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9050	RESP THER 1			$41.63	$42.48	$43.30	$44.20	$45.07	$45.98	$46.89	$47.85	$48.81	$49.76	$50.77	$51.78	$52.82	$53.88		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9051	REG RESP THER PD			$55.44															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9052	RESP THER PD			$52.81															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9059	EEG TCHNO PRN			$43.95	$44.81	$45.72	$46.62	$47.56	$48.53	$49.50	$50.51	$51.51	$52.53	$53.58	$54.66	$55.75	$56.85		
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
9060	EEG TCHNO SR			$41.86	$42.70	$43.56	$44.41	$45.29	$46.19	$47.13	$48.06	$49.05	$50.03	$51.04	$52.05	$53.11	$54.17		
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
9061	EEG TCHNO			$31.95	$32.63	$33.26	$33.93	$34.59	$35.29	$36.00	$36.73	$37.46	$38.19	$38.97	$39.75	$40.53	$41.33		
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
9062	EEG TCHNO PRN PD			$55.75															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
9065	HISTO TCHNO 1			$37.84	$38.61	$39.37	$40.17	$40.99	$41.82	$42.65	$43.50	$44.36	$45.26	$46.14	$47.10				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
9066	HISTO TCHNO 2			$41.14	$41.97	$42.80	$43.67	$44.51	$45.43	$46.33	$47.25	$48.23	$49.16	$50.15	$51.13				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																

EX Appendix A

Davis				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
9067	HISTO TCHNO 3			$46.69	$47.66	$48.58	$49.59	$50.58	$51.57	$52.60	$53.64	$54.73	$55.84	$56.95	$58.10				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
9069	HISTO TCHNO 2 PD			$48.69															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
9070	EEG TCHNO SR PD			$51.04															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
9072	RADLG EQUIP SPEC SR			$55.48	$56.59	$57.71	$58.86	$60.06	$61.24	$62.50	$63.73	$65.00	$66.32	$67.63	$68.97	$70.36	$71.75		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$2.18																
9073	RADLG EQUIP SPEC			$51.46	$52.51	$53.56	$54.63	$55.71	$56.82	$57.95	$59.11	$60.31	$61.52	$62.74	$63.99	$65.29	$66.57		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$2.18																
9074	EEG TCHNO PD			$41.86															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
9078	MAMMOGRAPHY TCHNO PD			$57.99															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9083	MRI TCHNO LD			$53.31	$54.39	$55.48	$56.59	$57.71	$58.84	$60.03	$61.23	$62.46	$63.72	$64.99	$66.28	$67.60	$68.96		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.50	$1.70																
9084	MRI TCHNO PD			$64.55															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.50	$1.70																
9085	MRI TCHNO			$50.77	$51.78	$52.84	$53.88	$54.98	$56.04	$57.18	$58.35	$59.51	$60.71	$61.90	$63.14	$64.40	$65.69		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.50	$1.70																
9086	CT TCHNO			$49.77	$50.77	$51.78	$52.84	$53.88	$54.98	$56.04	$57.18	$58.35	$59.51	$60.71	$61.90	$63.14	$64.38		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.50	$1.70																
9087	CT TCHNO PD			$63.27															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.50	$1.70																
9088	CT TCHNO LD			$52.29	$53.31	$54.39	$55.48	$56.59	$57.71	$58.86	$60.03	$61.24	$62.47	$63.73	$65.00	$66.29	$67.62		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.50	$1.70																
9089	MAMMOGRAPHY TCHNO			$47.35	$48.28	$49.25	$50.23	$51.24	$52.26	$53.31	$54.38	$55.45	$56.54	$57.69	$58.82	$60.03	$61.22		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9090	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO PRN			$42.10	$42.96	$43.82	$44.70	$45.58	$46.51	$47.42	$48.37	$49.34	$50.34	$51.36	$52.36				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
9091	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO SR			$38.38	$39.12	$39.93	$40.71	$41.55	$42.38	$43.23	$44.12	$44.98	$45.89	$46.80	$47.74				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
9092	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO			$33.90	$34.57	$35.27	$35.98	$36.71	$37.44	$38.15	$38.94	$39.71	$40.50	$41.31	$42.12				

EX Appendix A

Davis				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
9093	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO TRAINEE			$32.51															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
9094	ACCESS REPR PD			$23.09															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
9095	ACCESS REPR SR PD			$28.20															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
9096	ACCESS REPR PRN PD			$31.50															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
9097	ACCESS REPR			$22.05	$22.49	$22.92	$23.38	$23.85	$24.34	$24.85	$25.31	$25.82	$26.36	$26.88	$27.43				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
9098	ACCESS REPR SR			$24.45	$24.94	$25.46	$25.93	$26.45	$26.99	$27.53	$28.08	$28.63	$29.20	$29.82	$30.39				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
9099	ACCESS REPR PRN			$26.43	$26.96	$27.49	$28.06	$28.61	$29.18	$29.79	$30.37	$30.97	$31.60	$32.22	$32.84				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
9106	ULTRASOUND TCHNO PD			$58.49															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.40																
9108	MAMMOGRAPHY TCHNO LD			$49.68	$50.68	$51.72	$52.69	$53.76	$54.83	$55.93	$57.07	$58.22	$59.37	$60.52	$61.75	$62.99	$64.28		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9154	BIOMED EQUIP TCHN 4			$50.48	$51.46	$52.49	$53.53	$54.62	$55.71	$56.81	$57.95	$59.10	$60.28	$61.48	$62.72	$63.98	$65.27		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$2.18																
9155	BIOMED EQUIP TCHN 3			$48.52	$49.50	$50.49	$51.49	$52.52	$53.58	$54.65	$55.72	$56.84	$57.98	$59.12	$60.32	$61.55	$62.75		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$2.18																
9156	BIOMED EQUIP TCHN 2			$42.12	$42.98	$43.83	$44.71	$45.59	$46.53	$47.44	$48.40	$49.37	$50.36	$51.37	$52.40	$53.45	$54.49		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$2.18																
9157	BIOMED EQUIP TCHN 1			$38.46	$39.24	$40.03	$40.79	$41.62	$42.46	$43.28	$44.17	$45.05	$45.97	$46.88	$47.83	$48.79	$49.75		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$2.18																
9161	OPS ROOM EQUIP SPEC 1			$39.12	$39.92	$40.70	$41.52	$42.37	$43.22	$44.11	$44.98	$45.88	$46.79	$47.74	$48.66				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	Shift-Diff Wknd Evening/ Night	$2.60	$3.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.60																
9162	OPS ROOM EQUIP SPEC 2			$41.09	$41.90	$42.74	$43.59	$44.44	$45.35	$46.23	$47.16	$48.10	$49.09	$50.07	$51.06				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	Shift-Diff Wknd Evening/ Night	$2.60	$3.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.60																

EX Appendix A

Davis				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
9165	OPS ROOM AST 1			$22.76	$23.18	$23.67	$24.16	$24.63	$25.12	$25.61	$26.11	$26.66	$27.19	$27.73	$28.30				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9166	OPS ROOM AST 2			$26.27	$26.81	$27.33	$27.87	$28.44	$29.00	$29.58	$30.16	$30.77	$31.37	$32.03	$32.65				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9167	OPS ROOM AST PD			$26.27															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9171	HOME HEALTH AIDE			$26.52	$27.05	$27.59	$28.15	$28.70	$29.28	$29.87	$30.44	$31.05	$31.70	$32.33	$33.00				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9172	HOME HEALTH AIDE PD			$29.61															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9173	PULMONARY TCHN 1			$41.63	$42.48	$43.30	$44.20	$45.07	$45.98	$46.89	$47.85	$48.81	$49.76	$50.77	$51.78	$52.82	$53.88		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9174	PULMONARY TCHN 2			$43.28	$44.17	$45.05	$45.95	$46.88	$47.82	$48.78	$49.74	$50.75	$51.76	$52.80	$53.85	$54.93	$56.02		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9175	PULMONARY TCHN 3			$45.48	$46.40	$47.31	$48.26	$49.21	$50.21	$51.20	$52.23	$53.27	$54.31	$55.43	$56.52	$57.66	$58.80		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9176	PULMONARY TCHN PD			$52.81															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9179	RADLG AST 1			$20.97	$21.37	$21.81	$22.23	$22.68	$23.15	$23.63	$24.06	$24.56	$25.05	$25.55	$26.08				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9180	RADLG AST 2			$23.00	$23.40	$23.90	$24.38	$24.87	$25.38	$25.86	$26.39	$26.92	$27.45	$28.04	$28.59				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9181	RADLG AST PD			$25.59															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9183	OPS ROOM EQUIP SPEC PD			$49.09															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	Shift-Diff Wknd Evening/ Night	$2.60	$3.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.60																
9190	DENTAL HYGIENIST			$48.53	$49.51	$50.51	$51.51	$52.53	$53.59	$54.66	$55.75	$56.85	$57.99	$59.15	$60.35				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.20	$2.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.00	$1.40																
9194	OPTICIAN			$27.37	$27.91	$28.48	$29.04	$29.61	$30.20	$30.82	$31.42	$32.09	$32.71	$33.37	$34.02				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
9196	REG DENTAL AST			$25.23	$25.77	$26.27	$26.80	$27.33	$27.88	$28.47	$29.01	$29.57	$30.16	$30.77	$31.40				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																

EX Appendix A

Davis				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
9199	DENTAL AST			$23.63	$24.06	$24.55	$25.05	$25.55	$26.05	$26.58	$27.14	$27.64	$28.20	$28.75	$29.35				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.60																
9209	PULMONARY TCHN 4			$47.74	$48.70	$49.68	$50.67	$51.70	$52.72	$53.77	$54.84	$55.94	$57.07	$58.20	$59.36	$60.54	$61.77		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.00	$1.70																
9210	MED OFC SVC CRD 1 PD			$24.22															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
9211	MED OFC SVC CRD 2 PD			$26.14															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
9212	MED OFC SVC CRD 1			$21.40	$21.84	$22.27	$22.71	$23.17	$23.65	$24.12	$24.58	$25.07	$25.59	$26.10	$26.64				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
9213	MED OFC SVC CRD 2			$23.11	$23.55	$24.00	$24.50	$24.97	$25.49	$25.98	$26.50	$27.03	$27.57	$28.13	$28.67				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
9214	MED OFC SVC CRD 3			$24.93	$25.46	$25.95	$26.45	$26.97	$27.53	$28.08	$28.63	$29.20	$29.82	$30.39	$30.99				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
9216	MED OFC SVC CRD 4			$26.95	$27.49	$28.06	$28.61	$29.18	$29.79	$30.37	$30.97	$31.59	$32.23	$32.85	$33.52				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
9218	STERILE PROCESSING TCHN 2			$28.67	$29.25	$29.86	$30.42	$31.03	$31.66	$32.32	$32.94	$33.58	$34.28	$34.97	$35.66				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9219	STERILE PROCESSING TCHN 3			$30.14	$30.76	$31.37	$31.99	$32.63	$33.33	$33.96	$34.66	$35.33	$36.06	$36.76	$37.48				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9220	STERILE PROCESSING TCHN 1 PD			$31.01															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9221	STERILE PROCESSING TCHN 2 PD			$32.65															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9222	CTRL STERILE TCHN 3 PD			$34.29															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9224	MED OFC SVC CRD 3 PD			$28.51															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
9237	PHLEBOTOMIST PD			$30.13															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9239	PHLEBOTOMIST			$26.73	$27.27	$27.79	$28.34	$28.94	$29.51	$30.10	$30.71	$31.31	$31.94	$32.56	$33.25				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9243	HOSP AST 3 PD			$29.61															

EX Appendix A

Davis				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9244	HOSP AST 2 PD			$25.07															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9245	HOSP AST 1 PD			$22.56															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9251	HOSP BLANK AST 3			$26.01	$26.52	$27.05	$27.59	$28.15	$28.70	$29.28	$29.87	$30.44	$31.05	$31.70	$32.33				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9252	HOSP BLANK AST 2			$22.28	$22.75	$23.20	$23.68	$24.14	$24.62	$25.11	$25.63	$26.13	$26.66	$27.19	$27.72				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9253	HOSP BLANK AST 1			$20.35	$20.74	$21.16	$21.58	$22.02	$22.45	$22.89	$23.36	$23.82	$24.31	$24.79	$25.28				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9257	HOSP UNIT SVC CRD 3			$23.67	$24.12	$24.61	$25.09	$25.62	$26.11	$26.65	$27.18	$27.70	$28.27	$28.84	$29.43				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9260	HOSP UNIT SVC CRD PD			$26.97															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9265	STERILE PROCESSING TCHN 1			$26.05	$26.55	$27.10	$27.63	$28.19	$28.75	$29.34	$29.90	$30.48	$31.13	$31.75	$32.37				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9268	PAT CARE DIALYSIS TCHN PD			$29.51															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9272	PAT CARE DIALYSIS TCHN 1			$26.18	$26.72	$27.26	$27.78	$28.34	$28.91	$29.51	$30.10	$30.72	$31.29	$31.95	$32.56				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9278	PHARMACY TCHN 2 PD			$32.73															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9279	PHARMACY TCHN 1 PD			$28.70															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9281	PHARMACY TCHN 3			$30.20	$30.84	$31.44	$32.07	$32.72	$33.38	$34.02	$34.70	$35.37	$36.14	$36.81	$37.60				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9282	PHARMACY TCHN 2			$26.66	$27.20	$27.73	$28.28	$28.84	$29.44	$30.02	$30.61	$31.24	$31.86	$32.50	$33.13				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9283	PHARMACY TCHN 1			$25.02	$25.51	$26.02	$26.52	$27.07	$27.60	$28.16	$28.70	$29.28	$29.89	$30.46	$31.07				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9293	PHLEBOTOMIST CERT TCHN 2			$27.77	$28.32	$28.91	$29.49	$30.07	$30.69	$31.29	$31.90	$32.54	$33.21	$33.89	$34.55				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																

EX Appendix A

Davis				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9294	PHLEBOTOMIST CERT TCHN 3			$30.84	$31.44	$32.07	$32.72	$33.38	$34.02	$34.73	$35.38	$36.15	$36.81	$37.60	$38.32				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9295	PHLEBOTOMIST CERT TCHN 2 PD			$31.35															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9300	ANGIOGRAPHY TCHNO LD			$52.29	$53.31	$54.39	$55.48	$56.59	$57.71	$58.86	$60.03	$61.24	$62.47	$63.73	$65.00	$66.29	$67.62		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.50	$1.70																
9301	ANGIOGRAPHY TCHNO			$49.77	$50.77	$51.78	$52.84	$53.88	$54.98	$56.04	$57.18	$58.35	$59.51	$60.71	$61.90	$63.14	$64.38		
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.50	$1.70																
9302	ANGIOGRAPHY TCHNO PD			$63.27															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.30	$4.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.50	$1.70																
9395	GI ENDOSCOPY TCHN 3			$29.90	$30.53	$31.13	$31.74	$32.40	$33.02	$33.68	$34.37	$35.04	$35.75	$36.46	$37.20				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9396	GI ENDOSCOPY TCHN 2 PD			$30.04															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9397	GI ENDOSCOPY TCHN 2			$26.66	$27.19	$27.73	$28.30	$28.86	$29.45	$30.05	$30.64	$31.25	$31.85	$32.52	$33.14				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9398	GI ENDOSCOPY TCHN 1 PD			$27.57															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9399	GI ENDOSCOPY TCHN 1			$24.36	$24.86	$25.38	$25.90	$26.39	$26.93	$27.45	$28.03	$28.57	$29.15	$29.72	$30.31				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.35	$2.15																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.20	$1.25																
9607	MED LAB TCHN			$40.45	$41.28	$42.09	$42.95	$43.80	$44.69	$45.57	$46.49	$47.41	$48.35	$49.32	$50.31				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.60	$2.40																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.00	$1.60																

EX Appendix A

Irvine				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
4662	PAT BILLER 4			$26.18	$26.71	$27.24	$27.77	$28.34	$28.91	$29.49	$30.07	$30.69	$31.28	$31.90	$32.55				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.32	$1.98																
	On-Call Rate	$5.20																	
4663	PAT BILLER 3			$24.44	$24.93	$25.45	$25.92	$26.45	$26.97	$27.51	$28.07	$28.62	$29.20	$29.81	$30.39				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.26	$1.89																
	On-Call Rate	$5.00																	
4664	PAT BILLER 2			$22.56	$23.00	$23.44	$23.92	$24.39	$24.91	$25.41	$25.90	$26.43	$26.95	$27.49	$28.05				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.04	$1.56																
	On-Call Rate	$4.30																	
4665	PAT BILLER 1			$18.82	$19.18	$19.58	$19.95	$20.37	$20.78	$21.18	$21.61	$22.05	$22.49	$22.90	$23.38				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.90	$1.35																
	On-Call Rate	$3.85																	
4666	PAT BILLER 3 PD			$30.68															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.14	$1.71																
	On-Call Rate	$5.00																	
4685	HOSP MED TRANSCRIBER SR PD			$33.86															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.26	$1.89																
	On-Call Rate	$5.10																	
4686	HOSP MED TRANSCRIBER PD			$29.48															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.14	$1.71																
	On-Call Rate	$4.65																	
4687	HOSP MED TRANSCRIBER SR			$27.50	$28.06	$28.61	$29.18	$29.78	$30.35	$30.96	$31.58	$32.21	$32.84	$33.51	$34.19				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.26	$1.89																
	On-Call Rate	$5.10																	
4688	HOSP MED TRANSCRIBER			$25.22	$25.74	$26.26	$26.78	$27.28	$27.85	$28.40	$28.96	$29.53	$30.13	$30.73	$31.33				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.14	$1.71																
	On-Call Rate	$4.65																	
4714	PAT RCDS ABSTRACTOR 4 PD			$51.04															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.12	$3.18																
	On-Call Rate	$7.75																	
4715	PAT RCDS ABSTRACTOR 3 PD			$40.18															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.67	$2.51																
	On-Call Rate	$6.30																	
4716	PAT RCDS ABSTRACTOR 4			$38.72	$39.52	$40.30	$41.12	$41.92	$42.77	$43.62	$44.49	$45.39	$46.30	$47.23	$48.20				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.12	$3.18																
	On-Call Rate	$7.75																	
4717	PAT RCDS ABSTRACTOR 3			$35.08	$35.78	$36.50	$37.21	$37.95	$38.72	$39.52	$40.30	$41.12	$41.92	$42.77	$43.62				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.67	$2.51																
	On-Call Rate	$6.30																	
4718	PAT RCDS ABSTRACTOR 2			$22.56	$23.00	$23.44	$23.92	$24.39	$24.91	$25.41	$25.90	$26.43	$26.95	$27.49	$28.05				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.14	$1.71																
	On-Call Rate	$4.65																	
4719	PAT RCDS ABSTRACTOR 1			$18.82	$19.18	$19.58	$19.95	$20.37	$20.78	$21.18	$21.61	$22.05	$22.49	$22.90	$23.38				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.99	$1.48																
	On-Call Rate	$4.14																	
4732	HEALTH INFO CODER 4			$45.95	$46.88	$47.82	$48.76	$49.75	$50.75	$51.74	$52.80	$53.86	$54.93	$56.02	$57.12	$58.26	$59.43	$60.62	
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.60	$3.60																
	On-Call Rate	$7.63																	
4733	HEALTH INFO CODER 3			$40.65	$41.46	$42.28	$43.16	$44.01	$44.89	$45.75	$46.68	$47.62	$48.57	$49.54	$50.56	$51.57	$52.60	$53.65	

EX Appendix A

Irvine				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.12	$3.18																
	On-Call Rate	$7.63																	
4734	HEALTH INFO CODER 2			$38.35	$39.12	$39.90	$40.69	$41.53	$42.34	$43.21	$44.07	$44.95	$45.86	$46.77	$47.70	$48.65	$49.63	$50.62	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.67	$2.51																
	On-Call Rate	$6.22																	
4735	HEALTH INFO CODER 1			$29.18	$29.78	$30.37	$30.95	$31.59	$32.21	$32.85	$33.53	$34.19	$34.90	$35.57	$36.26	$36.99	$37.72	$38.48	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.14	$1.71																
	On-Call Rate	$4.57																	
4741	CODER PD			$44.49	$51.04														
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.12	$3.18																
	On-Call Rate	$7.63																	
5418	REG DIETETIC TCHN PD			$35.02															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.38	$2.07																
	On-Call Rate	$5.40																	
5419	REG DIETETIC TCHN			$21.34	$21.74	$22.20	$22.64	$23.11	$23.53	$24.02	$24.52	$25.02	$25.50	$26.01	$26.52				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.20	$1.79																
	On-Call Rate	$4.80																	
5430	DIETETIC AST			$18.72	$19.03	$19.37	$19.65	$20.04	$20.44	$20.79	$21.20	$21.62	$22.09	$22.51	$22.93				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.04	$1.56																
	On-Call Rate	$4.30																	
8536	TUMOR REGISTRAR 3			$38.72	$39.52	$40.30	$41.12	$41.92	$42.77	$43.62	$44.49	$45.39	$46.30	$47.23	$48.20	$49.16	$50.15	$51.15	
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.12	$3.18																
	On-Call Rate	$7.75																	
8537	TUMOR REGISTRAR 2			$35.08	$35.78	$36.50	$37.21	$37.95	$38.72	$39.52	$40.30	$41.12	$41.92	$42.77	$43.62	$44.49	$45.38	$46.29	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.67	$2.51																
	On-Call Rate	$6.30																	
8538	TUMOR REGISTRAR 1			$22.56	$23.00	$23.44	$23.92	$24.39	$24.91	$25.41	$25.90	$26.43	$26.95	$27.49	$28.05	$28.61	$29.18	$29.77	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.14	$1.71																
	On-Call Rate	$4.65																	
8636	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO SR PD			$39.89															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.75	$4.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8681	MED CTR ELECTR TCHN PRN			$36.84	$37.61	$38.34	$39.08	$39.88	$40.69	$41.50	$42.35	$43.20	$44.06	$44.93	$45.82				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.75	$2.63																
	On-Call Rate	$6.55																	
8682	MED CTR ELECTR TCHN SR			$34.05	$34.68	$35.37	$36.14	$36.82	$37.60	$38.33	$39.06	$39.87	$40.68	$41.49	$42.34				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.59	$2.39																
	On-Call Rate	$6.05																	
8683	MED CTR ELECTR TCHN			$32.21	$32.84	$33.53	$34.20	$34.90	$35.57	$36.25	$37.02	$37.74	$38.49	$39.27	$40.05				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.45	$2.17																
	On-Call Rate	$5.60																	
8684	MED CTR ELECTR TCHN TRAINEE			$30.19	$30.80	$31.41	$32.04	$32.71	$33.34	$34.02	$34.67	$35.36	$36.08	$36.81	$37.56				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.32	$1.98																
	On-Call Rate	$5.20																	
8888	CARDIOVASCULAR TCHN PD			$44.66															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.67	$2.50																
	On-Call Rate	$7.45																	
8889	CARDIOVASCULAR TCHN			$34.24	$34.95	$35.63	$36.35	$37.10	$37.83	$38.59	$39.36	$40.16	$40.98	$41.82	$42.64				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.67	$2.50																

EX Appendix A

Irvine				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	On-Call Rate	$7.45																	
8890	EMERGENCY TRAUMA TCHN PD			$25.44															
8891	EMERGENCY TRAUMA TCHN SR PD			$28.49															
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.99	$1.48																
	On-Call Rate	$4.30																	
8897	ANESTHESIA TCHN			$28.61	$29.19	$29.79	$30.38	$30.97	$31.60	$32.22	$32.85	$33.53	$34.20	$34.91	$35.59				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.26	$1.89																
	On-Call Rate	$4.93																	
8899	ANESTHESIA TCHN PD			$31.01															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.26	$1.89																
	On-Call Rate	$4.93																	
8901	MED AST PD			$26.48															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.04	$1.56																
	On-Call Rate	$4.45																	
8903	PAT ESCORT PD			$20.07															
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.82	$1.22																
	On-Call Rate	$3.60																	
8904	HOSP AST SR			$18.72	$19.03	$19.37	$19.65	$20.04	$20.44	$20.79	$21.18	$21.61	$22.03						
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.85	$1.28																
	On-Call Rate	$4.00																	
8905	HOSP AST			$18.72															
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.85	$1.28																
	On-Call Rate	$3.70																	
8906	HOSP AST PD			$23.00															
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.94	$1.41																
	On-Call Rate	$3.95																	
8908	MED AST			$20.46	$20.87	$21.31	$21.70	$22.15	$22.59	$23.08	$23.49	$23.97	$24.45	$24.94	$25.46				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.04	$1.56																
	On-Call Rate	$4.45																	
8911	PAT ESCORT SR			$18.72	$19.03	$19.37	$19.65	$20.04	$20.44	$20.79									
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.82	$1.22																
	On-Call Rate	$3.60																	
8912	PAT ESCORT			$18.72															
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.78	$1.17																
	On-Call Rate	$3.50																	
8916	VOC NURSE SR			$27.61	$28.17	$28.75	$29.31	$29.89	$30.48	$31.12	$31.75	$32.36	$33.02	$33.67	$34.34				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.20	$1.79																
	On-Call Rate	$5.10																	
8917	VOC NURSE			$25.68	$26.18	$26.71	$27.24	$27.77	$28.34	$28.91	$29.49	$30.07	$30.69	$31.28	$31.90				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.09	$1.63																
	On-Call Rate	$4.45																	
8918	VOC NURSE PD			$32.79															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.20	$1.79																
	On-Call Rate	$5.10																	
8919	EMERGENCY TRAUMA TCHN SR			$22.36	$22.81	$23.26	$23.72	$24.21	$24.68	$25.18	$25.68	$26.19	$26.71	$27.26	$27.78				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.99	$1.48																
	On-Call Rate	$4.30																	
8920	EMERGENCY TRAUMA TCHN			$19.88	$20.29	$20.68	$21.09	$21.53	$21.95	$22.39	$22.83	$23.29	$23.74	$24.23	$24.73				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.90	$1.34																

EX Appendix A

Irvine				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	On-Call Rate	$3.85																	
8924	PSYCHIATRIC TCHN PD			$32.79															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.26	$1.89																
	On-Call Rate	$5.30																	
8925	PSYCHIATRIC TCHN SR			$28.61	$29.19	$29.79	$30.38	$30.97	$31.60	$32.22	$32.85	$33.53	$34.20	$34.91	$35.59				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.32	$1.98																
	On-Call Rate	$5.30																	
8926	PSYCHIATRIC TCHN			$26.18	$26.71	$27.24	$27.77	$28.34	$28.91	$29.49	$30.07	$30.69	$31.28	$31.90	$32.55				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.09	$1.63																
	On-Call Rate	$4.55																	
8927	ORTHOPEDIC TCHN PRN			$28.86	$29.44	$30.04	$30.64	$31.26	$31.87	$32.51	$33.15	$33.81	$34.48	$35.17	$35.88	$36.60	$37.33	$38.08	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.09	$1.63																
	On-Call Rate	$4.45																	
8928	ORTHOPEDIC TCHN SR			$27.09	$27.61	$28.17	$28.75	$29.31	$29.89	$30.48	$31.12	$31.75	$32.36	$33.02	$33.67	$34.34	$35.03	$35.73	
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.99	$1.48																
	On-Call Rate	$4.15																	
8929	ORTHOPEDIC TCHN			$23.89	$24.35	$24.85	$25.34	$25.85	$26.37	$26.89	$27.44	$28.01	$28.56	$29.13	$29.71	$30.30	$30.91	$31.53	
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.90	$1.35																
	On-Call Rate	$3.85																	
8930	SURGICAL TCHN SR			$29.31	$29.89	$30.48	$31.12	$31.75	$32.36	$33.02	$33.67	$34.34	$35.04	$35.75	$36.45				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.38	$2.07																
	On-Call Rate	$5.60																	
8931	SURGICAL TCHN			$27.09	$27.61	$28.17	$28.75	$29.31	$29.89	$30.48	$31.12	$31.75	$32.36	$33.02	$33.67				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.20	$1.79																
	On-Call Rate	$5.10																	
8932	SURGICAL TCHN PD			$32.82	$37.93														
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.38	$2.07																
	On-Call Rate	$5.60																	
8935	ECHOCARDIOGRAPHIC TCHN SR PD			$49.21															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.84	$2.76																
	On-Call Rate	$7.45																	
8941	ECHOCARDIOGRAPHIC TCHN PRN			$43.38	$44.26	$45.12	$46.04	$46.99	$47.92	$48.88	$49.82	$50.84	$51.88	$52.89	$53.95				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.02	$3.03																
	On-Call Rate	$7.45																	
8942	ECHOCARDIOGRAPHIC TCHN SR			$40.92	$41.73	$42.56	$43.40	$44.27	$45.19	$46.06	$47.00	$47.94	$48.89	$49.83	$50.85				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.84	$2.76																
	On-Call Rate	$7.45																	
8943	ECHOCARDIOGRAPHIC TCHN			$39.49	$40.26	$41.06	$41.90	$42.73	$43.60	$44.46	$45.35	$46.24	$47.17	$48.08	$49.08				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.67	$2.51																
	On-Call Rate	$7.45																	
8944	PHYS THER AST 3			$37.77	$38.53	$39.30	$40.10	$40.92	$41.70	$42.55	$43.39	$44.26	$45.15	$46.04	$46.97				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.67	$2.51																
	On-Call Rate	$6.30																	
8945	PHYS THER AST 2			$34.39	$35.06	$35.76	$36.46	$37.20	$37.95	$38.71	$39.49	$40.28	$41.09	$41.91	$42.75				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.45	$2.17																
	On-Call Rate	$5.60																	
8946	PHYS THER AST 1			$30.62	$31.25	$31.86	$32.52	$33.15	$33.81	$34.49	$35.17	$35.88	$36.59	$37.34	$38.06				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.32	$1.98																
	On-Call Rate	$5.20																	

EX Appendix A

Irvine				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
8947	OCCUPATIONAL THER CERT AST 3			$37.77	$38.53	$39.30	$40.10	$40.92	$41.70	$42.55	$43.39	$44.26	$45.15	$46.04	$46.97				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.67	$2.51																
	On-Call Rate	$6.30																	
8948	OCCUPATIONAL THER CERT AST 2			$34.39	$35.06	$35.76	$36.46	$37.20	$37.95	$38.71	$39.49	$40.28	$41.09	$41.91	$42.75				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.45	$2.17																
	On-Call Rate	$5.60																	
8949	OCCUPATIONAL THER CERT AST 1			$30.62	$31.25	$31.86	$32.52	$33.15	$33.81	$34.49	$35.17	$35.88	$36.59	$37.34	$38.06				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.32	$1.98																
	On-Call Rate	$5.20																	
8951	PHYS THER AST PD			$41.86															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.45	$2.17																
	On-Call Rate	$5.60																	
8952	OCCUPATIONAL THER CERT AST PD			$41.86															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.45	$2.17																
	On-Call Rate	$5.60																	
8960	ELECTROCARDIOGRAPH TCHN PD			$30.01															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.09	$1.63																
	On-Call Rate	$4.45																	
8962	ELECTROCARDIOGRAPH TCHN SR			$25.68	$26.19	$26.72	$27.26	$27.78	$28.34	$28.93	$29.50	$30.10	$30.71	$31.31	$31.95				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.09	$1.63																
	On-Call Rate	$4.45																	
8963	ELECTROCARDIOGRAPH TCHN			$23.89	$24.35	$24.85	$25.34	$25.85	$26.37	$26.89	$27.44	$28.01	$28.56	$29.13	$29.71				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.99	$1.48																
	On-Call Rate	$4.15																	
8965	ULTRASOUND TCHNO PRN			$44.99	$45.91	$46.82	$47.75	$48.70	$49.68	$50.67	$51.69	$52.68	$53.76	$54.86	$55.94	$57.06	$58.20	$59.36	
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.02	$3.03																
	On-Call Rate	$7.75																	
8966	ULTRASOUND TCHNO SR			$43.38	$44.26	$45.12	$46.04	$46.99	$47.92	$48.88	$49.82	$50.84	$51.88	$52.89	$53.95	$55.03	$56.13	$57.25	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.84	$2.76																
	On-Call Rate	$7.75																	
8967	ULTRASOUND TCHNO			$40.92	$41.73	$42.56	$43.40	$44.27	$45.19	$46.06	$47.00	$47.94	$48.89	$49.83	$50.85	$51.87	$52.90	$53.96	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.67	$2.51																
	On-Call Rate	$7.75																	
8968	ULTRASOUND TCHNO SR PD			$51.16															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.84	$2.76																
	On-Call Rate	$7.75																	
8973	HOSP LAB TCHN 4			$32.41	$33.06	$33.69	$34.38	$35.08	$35.78	$36.50	$37.21	$37.95	$38.72	$39.52	$40.30				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.67	$2.50																
	On-Call Rate	$6.30																	
8974	HOSP LAB TCHN 3			$28.61	$29.19	$29.79	$30.38	$30.97	$31.60	$32.22	$32.85	$33.53	$34.20	$34.91	$35.59				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.38	$2.07																
	On-Call Rate	$5.40																	
8975	HOSP LAB TCHN 2			$26.18	$26.71	$27.24	$27.77	$28.34	$28.91	$29.49	$30.07	$30.69	$31.28	$31.90	$32.55				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.26	$1.89																
	On-Call Rate	$5.10																	
8976	HOSP LAB TCHN 1			$19.88	$20.31	$20.70	$21.10	$21.54	$21.98	$22.40	$22.84	$23.33	$23.79	$24.26	$24.74				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.09	$1.63																
	On-Call Rate	$4.45																	
8984	HOSP LAB TCHN 3 PD			$35.02															

EX Appendix A

Irvine				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.38	$2.07																
	On-Call Rate	$5.40																	
8985	HOSP LAB TCHN 2 PD			$31.86															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.26	$1.89																
	On-Call Rate	$5.10																	
8987	CYTOGENETIC TCHNO 2			$49.98	$50.95	$52.00	$53.03	$54.10	$55.17	$56.26	$57.40	$58.53	$59.70	$60.93	$62.14	$63.38	$64.66	$65.96	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.75	$2.70																
	On-Call Rate	$6.50																	
8988	CYTOGENETIC TCHNO 1			$42.00	$42.81	$43.68	$44.54	$45.43	$46.35	$47.25	$48.23	$49.18	$50.17	$51.18	$52.22	$53.23	$54.30	$55.37	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.75	$2.70																
	On-Call Rate	$6.50																	
8994	MED AST 2			$21.55	$22.00	$22.41	$22.85	$23.34	$23.80	$24.27	$24.75	$25.23	$25.76	$26.26	$26.79				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.09	$1.63																
	On-Call Rate	$4.55																	
9007	DOSIMETRIST SR			$60.18	$61.36	$62.61	$63.84	$65.13	$66.41	$67.76	$69.11	$70.50	$71.90	$73.35	$74.79	$76.29	$77.81	$79.37	
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.75	$4.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9008	DOSIMETRIST			$56.57	$57.69	$58.85	$60.01	$61.22	$62.42	$63.70	$64.96	$66.28	$67.58	$68.95	$70.31	$71.72	$73.15	$74.61	
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.75	$4.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9011	RAD THER TCHNO CHF ASC			$59.01	$60.19	$61.38	$62.64	$63.87	$65.16	$66.44	$67.78	$69.15	$70.52	$71.93	$73.37				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.75	$4.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9012	RAD THER TCHNO SR			$55.61	$56.72	$57.84	$59.00	$60.18	$61.36	$62.61	$63.84	$65.13	$66.41	$67.76	$69.11				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.75	$4.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9013	RAD THER TCHNO			$51.36	$52.37	$53.43	$54.47	$55.60	$56.69	$57.83	$58.99	$60.17	$61.34	$62.60	$63.83				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.75	$4.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9014	RAD THER TCHNO TRAINEE			$40.92	$41.73	$42.56	$43.40	$44.27	$45.19	$46.06	$47.00	$47.94	$48.89	$49.83	$50.85				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.84	$2.76																
	On-Call Rate	$6.85																	
9015	RAD THER TCHNO PD			$66.61	$72.98	$79.31													
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.75	$4.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9021	RADLG TCHNO PRN			$43.67	$44.52	$45.43	$46.33	$47.27	$48.24	$49.17	$50.17	$51.18	$52.18	$53.21	$54.28				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.75	$2.63																
	On-Call Rate	$7.75																	
9022	RADLG TCHNO SR			$40.92	$41.73	$42.56	$43.40	$44.27	$45.19	$46.06	$47.00	$47.94	$48.89	$49.83	$50.85				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.67	$2.51																
	On-Call Rate	$7.75																	
9023	RADLG TCHNO			$39.49	$40.28	$41.06	$41.90	$42.74	$43.59	$44.46	$45.36	$46.27	$47.18	$48.12	$49.10				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.52	$2.28																
	On-Call Rate	$7.75																	
9024	RADLG TCHNO TRAINEE			$35.61	$36.31	$37.05	$37.77	$38.53	$39.30	$40.10	$40.92	$41.70	$42.55	$43.39	$44.26				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.45	$2.17																
	On-Call Rate	$7.75																	
9025	RADLG TCHNO PD			$44.10															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.67	$2.51																

EX Appendix A

Irvine				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	On-Call Rate	$7.75																	
9026	RADLG TCHNO PRN PD			$51.71															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.75	$2.63																
	On-Call Rate	$7.75																	
9027	PERFUSIONIST SR NEX			$55.61	$56.72	$57.84	$59.00	$60.18	$61.36	$62.61	$63.84	$65.13	$66.41	$67.76	$69.11				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.33	$3.50																
	On-Call Rate	$8.45																	
9028	PERFUSIONIST NEX			$51.36	$52.37	$53.43	$54.47	$55.60	$56.69	$57.83	$58.99	$60.17	$61.34	$62.60	$63.83				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.12	$3.18																
	On-Call Rate	$7.75																	
9029	PERFUSIONIST AST			$43.67	$44.52	$45.43	$46.33	$47.27	$48.24	$49.17	$50.17	$51.18	$52.18	$53.21	$54.28				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.93	$2.89																
	On-Call Rate	$7.10																	
9031	ADMITTING WORKER PRN			$22.56	$23.00	$23.44	$23.92	$24.39	$24.91	$25.41	$25.90	$26.43	$26.95	$27.49	$28.05				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.20	$1.79																
	On-Call Rate	$4.80																	
9032	ADMITTING WORKER SR			$20.46	$20.87	$21.31	$21.70	$22.15	$22.59	$23.08	$23.49	$23.97	$24.45	$24.94	$25.46				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.14	$1.71																
	On-Call Rate	$4.80																	
9033	ADMITTING WORKER			$19.65	$20.00	$20.43	$20.84	$21.25	$21.67	$22.12	$22.56	$23.00	$23.44	$23.92	$24.39				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.99	$1.48																
	On-Call Rate	$4.30																	
9034	ADMITTING WORKER PD			$25.33															
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.99	$1.48																
	On-Call Rate	$4.30																	
9036	PERFUSIONIST PRN NEX			$60.61	$61.80	$63.05	$64.34	$65.58	$66.93	$68.27	$69.63	$71.04	$72.43	$73.90	$75.38				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.57	$3.85																
	On-Call Rate	$9.15																	
9038	PERFUSIONIST PD			$68.96															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.12	$3.18																
	On-Call Rate	$7.75																	
9039	PERFUSIONIST SR PD NEX			$75.71															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.12	$3.18																
	On-Call Rate	$8.45																	
9043	INTERVENTIONAL RADLG TCHNO			$47.18	$48.12	$49.12	$50.06	$51.10	$52.12	$53.15	$54.21	$55.30	$56.38	$57.53	$58.68				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.75	$2.63																
	On-Call Rate	$7.75																	
9045	INTERVENTIONAL RADLG TCHNO LD			$54.74	$55.82	$56.98	$58.08	$59.28	$60.47	$61.65	$62.89	$64.15	$65.40						
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.75	$2.63																
	On-Call Rate	$7.75																	
9048	RESP THER 2			$40.71	$41.56	$42.37	$43.23	$44.10	$44.97	$45.87	$46.79	$47.74	$48.70	$49.66	$50.66				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	Shift-Diff Wknd Evening/ Night	$4.00	$5.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$7.75	$2.00																
9049	REG RESP THER 1			$38.35	$39.15	$39.92	$40.70	$41.54	$42.36	$43.22	$44.09	$44.95	$45.86	$46.78	$47.73				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	Shift-Diff Wknd Evening/ Night	$4.00	$5.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$7.75	$2.00																
9050	RESP THER 1			$36.15	$36.86	$37.61	$38.33	$39.10	$39.90	$40.68	$41.53	$42.35	$43.21	$44.07	$44.93				

EX Appendix A

Irvine				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	Shift-Diff Wknd Evening/ Night	$4.00	$5.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$7.75	$2.00																
9051	REG RESP THER PD			$49.97	$53.32														
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	Shift-Diff Wknd Evening/ Night	$4.00	$5.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$7.75	$2.00																
9052	RESP THER PD			$47.38															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	Shift-Diff Wknd Evening/ Night	$4.00	$5.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$7.75	$2.00																
9057	HISTO TCHNO LD			$37.07	$37.83	$38.57	$39.37	$40.17	$40.97	$41.79	$42.62	$43.49	$44.37	$45.25	$46.15				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.63	$2.45																
	On-Call Rate	$6.27																	
9059	EEG TCHNO PRN			$37.97	$38.75	$39.53	$40.32	$41.13	$41.94	$42.79	$43.65	$44.50	$45.41	$46.31	$47.24				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.59	$2.39																
	On-Call Rate	$6.25																	
9060	EEG TCHNO SR			$34.24	$34.95	$35.63	$36.35	$37.10	$37.83	$38.59	$39.36	$40.16	$40.98	$41.82	$42.64				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.45	$2.17																
	On-Call Rate	$5.75																	
9061	EEG TCHNO			$31.32	$31.95	$32.63	$33.27	$33.95	$34.61	$35.31	$36.00	$36.73	$37.46	$38.21	$38.97				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.26	$1.89																
	On-Call Rate	$5.00																	
9062	EEG TCHNO PRN PD			$44.83	$51.71														
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.59	$2.39																
	On-Call Rate	$6.25																	
9064	ADMITTING WORKER SR PD			$26.44															
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.99	$1.48																
	On-Call Rate	$4.30																	
9065	HISTO TCHNO 1			$28.63	$29.19	$29.79	$30.37	$30.98	$31.59	$32.22	$32.87	$33.55	$34.22	$34.91	$35.57	$36.28	$37.01	$37.75	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.26	$1.89																
	On-Call Rate	$5.00																	
9066	HISTO TCHNO 2			$31.65	$32.28	$32.94	$33.61	$34.28	$34.97	$35.65	$36.36	$37.08	$37.83	$38.59	$39.36	$40.15	$40.95	$41.77	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.38	$2.07																
	On-Call Rate	$5.60																	
9067	HISTO TCHNO 3			$34.58	$35.29	$35.99	$36.73	$37.47	$38.21	$38.98	$39.76	$40.57	$41.39	$42.21	$43.06	$43.92	$44.80	$45.70	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.52	$2.28																
	On-Call Rate	$5.85																	
9069	HISTO TCHNO 2 PD			$37.16															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.38	$2.07																
	On-Call Rate	$5.60																	
9070	EEG TCHNO SR PD			$40.57															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.45	$2.17																
	On-Call Rate	$5.75																	
9074	EEG TCHNO PD			$37.00															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.26	$1.89																
	On-Call Rate	$5.00																	
9078	MAMMOGRAPHY TCHNO PD			$47.77															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.67	$2.51																

EX Appendix A

Irvine				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	On-Call Rate	$7.45																	
9084	MRI TCHNO PD			$53.27															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.93	$2.89																
	On-Call Rate	$7.75																	
9085	MRI TCHNO			$46.32	$47.25	$48.23	$49.16	$50.16	$51.16	$52.15	$53.20	$54.26	$55.35	$56.47	$57.60				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.93	$2.89																
	On-Call Rate	$7.75																	
9086	CT TCHNO			$43.38	$44.26	$45.12	$46.04	$46.99	$47.92	$48.88	$49.82	$50.84	$51.88	$52.89	$53.95				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.75	$2.63																
	On-Call Rate	$7.75																	
9087	CT TCHNO PD			$51.16															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.75	$2.63																
	On-Call Rate	$7.75																	
9089	MAMMOGRAPHY TCHNO			$40.92	$41.73	$42.56	$43.40	$44.27	$45.19	$46.06	$47.00	$47.94	$48.89	$49.83	$50.85				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.67	$2.51																
	On-Call Rate	$7.75																	
9090	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO PRN			$41.26	$42.08	$42.92	$43.79	$44.67	$45.55	$46.46	$47.39	$48.34	$49.30	$50.30	$51.30	$52.33	$53.37	$54.44	
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.75	$4.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9091	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO SR			$34.39	$35.08	$35.76	$36.50	$37.22	$37.96	$38.72	$39.50	$40.29	$41.09	$41.91	$42.75	$43.61	$44.48	$45.37	
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.75	$4.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9092	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO			$28.65	$29.22	$29.81	$30.40	$31.01	$31.64	$32.27	$32.91	$33.57	$34.24	$34.93	$35.63	$36.34	$37.07	$37.81	
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.75	$4.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9093	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO TRAINEE			$24.90															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.75	$4.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9094	ACCESS REPR PD			$25.05															
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.99	$1.48																
	On-Call Rate	$4.30																	
9095	ACCESS REPR SR PD			$26.80															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.14	$1.71																
	On-Call Rate	$4.80																	
9096	ACCESS REPR PRN PD			$28.90															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.20	$1.79																
	On-Call Rate	$4.80																	
9097	ACCESS REPR			$20.46	$20.87	$21.31	$21.70	$22.15	$22.59	$23.08	$23.49	$23.97	$24.45	$24.94	$25.46				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.99	$1.48																
	On-Call Rate	$4.30																	
9098	ACCESS REPR SR			$22.24	$22.71	$23.15	$23.61	$24.08	$24.56	$25.06	$25.59	$26.09	$26.60	$27.15	$27.66				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.14	$1.71																
	On-Call Rate	$4.80																	
9099	ACCESS REPR PRN			$23.44	$23.92	$24.39	$24.91	$25.41	$25.90	$26.43	$26.95	$27.49	$28.05	$28.60	$29.18				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.20	$1.79																
	On-Call Rate	$4.80																	
9106	ULTRASOUND TCHNO PD			$46.24															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.67	$2.51																
	On-Call Rate	$7.75																	

EX Appendix A

Irvine				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
9190	DENTAL HYGIENIST			$55.61	$56.72	$57.84	$59.00	$60.18	$61.36	$62.61	$63.84	$65.13	$66.41	$67.76	$69.11				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.02	$3.03																
	On-Call Rate	$7.45																	
9194	OPTICIAN			$27.23	$27.77	$28.33	$28.91	$29.49	$30.06	$30.69	$31.28	$31.92	$32.54	$33.20	$33.85				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9196	REG DENTAL AST			$23.73	$24.20	$24.68	$25.18	$25.68	$26.18	$26.71	$27.24	$27.77	$28.34	$28.91	$29.49				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.26	$1.89																
	On-Call Rate	$5.00																	
9199	DENTAL AST			$18.72	$18.89	$19.25	$19.37	$19.66	$20.04	$20.44									
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.26	$1.89																
	On-Call Rate	$3.35																	
9206	REG DENTAL AST EXTD FUNC			$28.34	$28.91	$29.49	$30.07	$30.69	$31.28	$31.90	$32.55	$33.22	$33.87	$34.55	$35.21				
	On-Call Rate	$1.00																	
9216	MED OFC SVC CRD 4			$23.44	$23.92	$24.39	$24.91	$25.41	$25.90	$26.43	$26.95	$27.49	$28.05	$28.60	$29.18				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.20	$1.79																
	On-Call Rate	$4.80																	
9218	STERILE PROCESSING TCHN 2			$21.55	$22.00	$22.41	$22.85	$23.34	$23.80	$24.27	$24.75	$25.23	$25.76	$26.26	$26.79				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.99	$1.48																
	On-Call Rate	$4.45																	
9219	STERILE PROCESSING TCHN 3			$21.98	$22.44	$22.86	$23.33	$23.80	$24.27	$24.76	$25.26	$25.77	$26.28	$26.81	$27.35				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.09	$1.63																
	On-Call Rate	$4.38																	
9220	STERILE PROCESSING TCHN 1 PD			$23.21															
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.94	$1.41																
	On-Call Rate	$4.05																	
9221	STERILE PROCESSING TCHN 2 PD			$24.84															
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.99	$1.48																
	On-Call Rate	$4.45																	
9230	HOSP UNIT SVC CRD PD			$24.14															
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.94	$1.41																
	On-Call Rate	$4.05																	
9237	PHLEBOTOMIST PD			$28.13															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.04	$1.56																
	On-Call Rate	$4.45																	
9239	PHLEBOTOMIST			$23.00	$23.44	$23.92	$24.39	$24.91	$25.41	$25.90	$26.43	$26.95	$27.49	$28.05	$28.60				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.04	$1.56																
	On-Call Rate	$4.45																	
9242	HOSP AID PD			$19.37															
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.71	$1.06																
	On-Call Rate	$3.50																	
9243	HOSP AST 3 PD			$28.94															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.14	$1.71																
	On-Call Rate	$4.80																	
9244	HOSP AST 2 PD			$26.30															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.09	$1.63																
	On-Call Rate	$4.45																	
9245	HOSP AST 1 PD			$22.90															
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.94	$1.41																

EX Appendix A

Irvine				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	On-Call Rate	$4.00																	
9251	HOSP BLANK AST 3			$23.89	$24.36	$24.86	$25.33	$25.83	$26.38	$26.89	$27.45	$28.01	$28.56	$29.13	$29.73				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.14	$1.71																
	On-Call Rate	$4.80																	
9252	HOSP BLANK AST 2			$20.46	$20.87	$21.31	$21.70	$22.15	$22.59	$23.08	$23.49	$23.97	$24.45	$24.94	$25.46				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.09	$1.63																
	On-Call Rate	$4.45																	
9253	HOSP BLANK AST 1			$19.24	$19.62	$20.00	$20.42	$20.82	$21.24	$21.66	$22.11	$22.83	$23.00						
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.85	$1.28																
	On-Call Rate	$4.00																	
9254	HOSP BLANK AID			$18.72															
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.71	$1.06																
	On-Call Rate	$3.50																	
9257	HOSP UNIT SVC CRD 3			$21.55	$22.00	$22.41	$22.85	$23.34	$23.80	$24.27	$24.75	$25.23	$25.76	$26.26	$26.79				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.99	$1.48																
	On-Call Rate	$4.30																	
9258	HOSP UNIT SVC CRD 2			$19.65	$20.00	$20.43	$20.84	$21.25	$21.67	$22.12	$22.56	$23.00	$23.44	$23.92	$24.39				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.94	$1.41																
	On-Call Rate	$4.05																	
9259	HOSP UNIT SVC CRD 1			$18.72	$19.18	$19.37	$19.58	$19.95	$20.37	$20.78	$21.18	$21.61	$22.03						
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.85	$1.28																
	On-Call Rate	$3.75																	
9265	STERILE PROCESSING TCHN 1			$19.88	$20.29	$20.68	$21.09	$21.53	$21.95	$22.39	$22.83	$23.29	$23.74	$24.23	$24.73				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.90	$1.34																
	On-Call Rate	$4.05																	
9267	MED RCDS TCHN AST			$19.88	$20.29	$20.68	$21.09	$21.53	$21.95	$22.39	$22.83	$23.29	$23.74	$24.23	$24.73				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.99	$1.48																
	On-Call Rate	$4.30																	
9278	PHARMACY TCHN 2 PD			$30.73															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.32	$1.98																
	On-Call Rate	$5.10																	
9279	PHARMACY TCHN 1 PD			$28.13															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.32	$1.98																
	On-Call Rate	$4.30																	
9281	PHARMACY TCHN 3			$27.53	$28.08	$28.63	$29.21	$29.82	$30.40	$30.99	$31.64	$32.26	$32.87	$33.56	$34.23				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.32	$1.98																
	On-Call Rate	$4.80																	
9282	PHARMACY TCHN 2			$26.18	$26.71	$27.24	$27.77	$28.34	$28.91	$29.49	$30.07	$30.69	$31.28	$31.90	$32.55				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.32	$1.98																
	On-Call Rate	$5.10																	
9283	PHARMACY TCHN 1			$23.73	$24.20	$24.68	$25.18	$25.68	$26.18	$26.71	$27.24	$27.77	$28.34	$28.91	$29.49				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.32	$1.98																
	On-Call Rate	$4.30																	
9290	MED RCDS AST SR			$19.24	$19.62	$20.00	$20.42	$20.82	$21.24	$21.66	$22.11	$22.54	$23.00	$23.44	$23.92	$24.40	$24.89	$25.38	
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.99	$1.48																
	On-Call Rate	$4.30																	
9291	MED RCDS AST			$18.72	$19.03	$19.37	$19.65	$20.04	$20.44	$20.79	$21.18	$21.61	$22.03	$22.43	$22.83	$23.24	$23.66	$24.09	
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.85	$1.28																
	On-Call Rate	$3.90																	

EX Appendix A

Irvine				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
9293	PHLEBOTOMIST CERT TCHN 2			$24.24	$24.71	$25.22	$25.71	$26.26	$26.78	$27.30	$27.85	$28.40	$28.97	$29.56	$30.14				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.04	$1.56																
	On-Call Rate	$4.45																	
9295	PHLEBOTOMIST CERT TCHN 2 PD			$29.65															
9298	TELEMETRY TCHN			$23.89	$24.36	$24.86	$25.33	$25.83	$26.38	$26.89	$27.45	$28.01	$28.56	$29.13	$29.73				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.14	$1.71																
	On-Call Rate	$4.80																	
9299	TELEMETRY TCHN PD			$28.94															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.14	$1.71																
	On-Call Rate	$4.80																	
9380	ADMITTING WORKER PRN PD			$26.43															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.20	$1.79																
	On-Call Rate	$4.30																	
9395	GI ENDOSCOPY TCHN 3			$22.56	$23.00	$23.44	$23.92	$24.39	$24.91	$25.41	$25.90	$26.43	$26.95	$27.49	$28.05				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.09	$1.63																
	On-Call Rate	$4.55																	
9396	GI ENDOSCOPY TCHN 2 PD			$27.75															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.09	$1.63																
	On-Call Rate	$4.55																	
9397	GI ENDOSCOPY TCHN 2			$21.55	$22.00	$22.41	$22.85	$23.34	$23.80	$24.27	$24.75	$25.23	$25.76	$26.26	$26.79	$27.33	$27.87	$28.43	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.09	$1.63																
	On-Call Rate	$4.55																	
9398	GI ENDOSCOPY TCHN 1 PD			$26.48															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.04	$1.56																
	On-Call Rate	$4.45																	
9399	GI ENDOSCOPY TCHN 1			$20.46	$20.87	$21.31	$21.70	$22.15	$22.59	$23.08	$23.49	$23.97	$24.45	$24.94	$25.46	$25.97	$26.49	$27.02	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.04	$1.56																
	On-Call Rate	$4.45																	
9409	IONM TCHNO SR			$45.93	$46.89	$47.83	$48.79	$49.77	$50.76	$51.78	$52.83	$53.87	$54.95	$56.04	$57.18				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.00																
	On-Call Rate	$7.50																	
9450	IONM TCHNO			$41.76	$42.63	$43.48	$44.36	$45.25	$46.14	$47.07	$48.02	$48.96	$49.95	$50.94	$51.98				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$6.50																	
9492	DOSIMETRIST SR PD			$70.50															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.75	$4.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9607	MED LAB TCHN			$35.78	$36.50	$37.21	$37.95	$38.72	$39.52	$40.30	$41.12	$41.92	$42.77	$43.62	$44.49				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.75	$2.63																
	On-Call Rate	$7.45																	

EX Appendix A

Los Angeles				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
4662	PAT BILLER 4			$27.53	$28.09	$28.65	$29.23	$29.81	$30.40	$31.02	$31.65	$32.28	$32.92	$33.57	$34.25	$34.95	$35.62		
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
4663	PAT BILLER 3			$24.57	$25.05	$25.57	$26.07	$26.60	$27.11	$27.67	$28.22	$28.77	$29.34	$29.96	$30.55	$31.15	$31.80	$32.41	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
4664	PAT BILLER 2			$22.31	$22.77	$23.22	$23.70	$24.19	$24.67	$25.14	$25.64	$26.15	$26.67	$27.23	$27.75	$28.31	$28.89	$29.47	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
4665	PAT BILLER 1			$19.37	$19.75	$20.12	$20.54	$20.94	$21.37	$21.80	$22.23	$22.68	$23.13	$23.61	$24.06	$24.55	$25.04	$25.54	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
4668	PAT BILLER 1 PD			$34.24															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
4685	HOSP MED TRANSCRIBER SR PD			$42.06															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
4686	HOSP MED TRANSCRIBER PD			$38.68															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
4687	HOSP MED TRANSCRIBER SR			$28.29	$28.85	$29.44	$30.03	$30.62	$31.24	$31.85	$32.50	$33.14	$33.81	$34.48	$35.17	$35.87	$36.60	$37.32	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
4688	HOSP MED TRANSCRIBER			$25.31	$25.80	$26.35	$26.86	$27.39	$27.96	$28.49	$29.07	$29.65	$30.23	$30.84	$31.46	$32.10	$32.74	$33.40	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
4716	PAT RCDS ABSTRACTOR 4			$35.28	$36.00	$36.69	$37.43	$38.17	$38.92	$39.74	$40.51	$41.33	$42.17	$42.98	$43.85	$44.75	$45.61	$46.56	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
4717	PAT RCDS ABSTRACTOR 3			$30.67	$31.29	$31.92	$32.54	$33.20	$33.85	$34.53	$35.22	$35.91	$36.67	$37.39	$38.13	$38.88	$39.68	$40.47	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
4718	PAT RCDS ABSTRACTOR 2			$26.69	$27.22	$27.75	$28.30	$28.87	$29.47	$30.05	$30.66	$31.26	$31.88	$32.53	$33.17	$33.82	$34.51	$35.21	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
4719	PAT RCDS ABSTRACTOR 1			$23.15	$23.62	$24.08	$24.57	$25.06	$25.57	$26.09	$26.58	$27.14	$27.68	$28.22	$28.80	$29.36	$29.93	$30.54	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
4732	HEALTH INFO CODER 4			$50.60	$51.64	$52.64	$53.71	$54.77	$55.88	$56.99	$58.15	$59.31	$60.48	$61.69	$62.92				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
4733	HEALTH INFO CODER 3			$40.28	$41.06	$41.87	$42.74	$43.59	$44.46	$45.35	$46.27	$47.17	$48.11	$49.09	$50.05	$51.07	$52.08	$53.13	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
4734	HEALTH INFO CODER 2			$33.87	$34.56	$35.25	$35.93	$36.67	$37.39	$38.13	$38.90	$39.70	$40.46	$41.28	$42.10	$42.95	$43.81	$44.70	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
4735	HEALTH INFO CODER 1			$29.78	$30.38	$30.98	$31.59	$32.23	$32.86	$33.52	$34.20	$34.87	$35.59	$36.29	$37.02	$37.75	$38.51	$39.29	

EX Appendix A

Los Angeles				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
4741	CODER PD			$59.54	$74.44														
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
5418	REG DIETETIC TCHN PD			$29.78															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
5419	REG DIETETIC TCHN			$25.31	$25.80	$26.35	$26.86	$27.39	$27.96	$28.49	$29.07	$29.65	$30.23	$30.84	$31.46	$32.10	$32.74	$33.40	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
5430	DIETETIC AST			$22.31	$22.77	$23.22	$23.70	$24.19	$24.67	$25.14	$25.64	$26.15	$26.67	$27.23	$27.75	$28.31	$28.89	$29.47	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8636	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO SR PD			$46.78															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate	$10.00																	
8640	MED CTR DEV TCHN 5			$34.22	$34.91	$35.59	$36.29	$37.04	$37.76	$38.52	$39.29	$40.09	$40.87	$41.70	$42.52	$43.39	$44.24	$45.10	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8641	MED CTR DEV TCHN 4			$31.13	$31.79	$32.40	$33.05	$33.70	$34.39	$35.06	$35.78	$36.47	$37.20	$37.96	$38.72	$39.49	$40.30	$41.09	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8642	MED CTR DEV TCHN 3			$24.75	$25.25	$25.76	$26.28	$26.81	$27.35	$27.89	$28.45	$29.01	$29.57	$30.16	$30.77	$31.40	$32.02	$32.66	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8643	MED CTR DEV TCHN 2			$20.99	$21.41	$21.84	$22.28	$22.72	$23.16	$23.65	$24.09	$24.61	$25.07	$25.60	$26.08	$26.63	$27.16	$27.70	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8644	MED CTR DEV TCHN 1			$19.37	$19.75	$20.12	$20.54	$20.94	$21.37	$21.80	$22.23	$22.68	$23.13	$23.61	$24.06	$24.55	$25.04	$25.52	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8671	MED CTR LAB MECHN PRN			$34.22	$34.91	$35.59	$36.29	$37.04	$37.76	$38.52	$39.29	$40.09	$40.87	$41.70	$42.52	$43.39	$44.24	$45.10	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8672	MED CTR LAB MECHN SR			$31.13	$31.79	$32.40	$33.05	$33.70	$34.39	$35.06	$35.78	$36.47	$37.20	$37.96	$38.72	$39.49	$40.30	$41.09	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8673	MED CTR LAB MECHN			$28.44	$29.01	$29.57	$30.16	$30.77	$31.40	$32.02	$32.66	$33.34	$33.98	$34.66	$35.34	$36.06	$36.77	$37.50	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8674	MED CTR LAB MECHN HELPER			$24.75	$25.25	$25.76	$26.28	$26.81	$27.35	$27.89	$28.45	$29.01	$29.57	$30.16	$30.77	$31.40	$32.02	$32.66	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8681	MED CTR ELECTR TCHN PRN			$44.48	$45.37	$46.28	$47.18	$48.13	$49.10	$50.07	$51.09	$52.11	$53.14	$54.20	$55.30	$56.41	$57.53	$58.69	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8682	MED CTR ELECTR TCHN SR			$39.32	$40.11	$40.93	$41.72	$42.55	$43.40	$44.27	$45.17	$46.08	$46.97	$47.94	$48.87	$49.83	$50.85	$51.88	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																

EX Appendix A

Los Angeles				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8683	MED CTR ELECTR TCHN			$35.26	$35.96	$36.68	$37.39	$38.18	$38.91	$39.71	$40.47	$41.30	$42.12	$42.96	$43.82	$44.71	$45.59	$46.50	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8684	MED CTR ELECTR TCHN TRAINEE			$24.75	$25.25	$25.76	$26.28	$26.81	$27.35	$27.89	$28.45	$29.01	$29.57	$30.16	$30.77	$31.40	$32.02	$32.66	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8883	CLIN CARE PARTNER			$22.48	$22.90	$23.37	$23.82	$24.30	$24.80	$25.30	$25.79	$26.34	$26.83	$27.39	$27.93	$28.48	$29.05	$29.63	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8884	CLIN CARE PARTNER PD			$26.38															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8887	ADMIN CARE PARTNER			$22.48	$22.90	$23.37	$23.82	$24.30	$24.80	$25.30	$25.79	$26.34	$26.83	$27.39	$27.93	$28.48	$29.05	$29.63	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8888	CARDIOVASCULAR TCHN PD			$53.71															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8889	CARDIOVASCULAR TCHN			$49.70	$50.70	$51.72	$52.77	$53.82	$54.86	$55.98	$57.10	$58.25	$59.39	$60.60	$61.80	$63.04	$64.33	$65.57	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8890	EMERGENCY TRAUMA TCHN PD			$25.96															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8893	ADMIN CARE CLIN PARTNER			$22.48	$22.90	$23.37	$23.82	$24.30	$24.80	$25.30	$25.79	$26.34	$26.83	$27.39	$27.93	$28.48	$29.05	$29.63	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8894	ADMIN CARE CLIN PARTNER PD			$26.38															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8899	ANESTHESIA TCHN PD			$34.83															
8900	ANESTHESIA TCHN 2 PD			$37.74															
8904	HOSP AST SR			$18.72	$19.08	$19.47	$19.85	$20.26	$20.67	$21.06	$21.50	$21.92	$22.36	$22.81					
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8905	HOSP AST			$18.72	$19.08	$19.47	$19.85	$20.26	$20.67	$21.06	$21.50	$21.92	$22.36	$22.81					
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8910	PERMITTEE INTERIM VOC NURSE			$26.04															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$10.00	$1.00																
8911	PAT ESCORT SR			$18.76	$19.12	$19.51	$19.93	$20.33	$20.71	$21.14	$21.56	$21.97	$22.42	$22.86	$23.32	$23.79	$24.26	$24.75	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8912	PAT ESCORT			$18.72															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8913	MENTAL HEALTH PRACT SR			$30.74	$31.37	$31.97	$32.63	$33.27	$33.94	$34.62	$35.31	$36.02	$36.74	$37.47	$38.23	$38.99	$39.76	$40.57	

EX Appendix A

Los Angeles				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8914	MENTAL HEALTH PRACT			$26.13	$26.66	$27.19	$27.73	$28.30	$28.86	$29.45	$30.05	$30.64	$31.25	$31.86	$32.51	$33.16	$33.82	$34.49	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8916	VOC NURSE SR			$30.75	$31.37	$31.97	$32.63	$33.28	$33.95	$34.62	$35.32	$36.04	$36.75	$37.48	$38.23	$38.99	$39.77	$40.57	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8917	VOC NURSE			$25.95	$26.48	$27.00	$27.53	$28.09	$28.65	$29.23	$29.81	$30.40	$31.02	$31.65	$32.28	$32.92	$33.57	$34.25	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8918	VOC NURSE PD			$35.01															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8919	EMERGENCY TRAUMA TCHN SR			$23.09	$23.53	$24.00	$24.49	$24.97	$25.48	$25.98	$26.50	$27.03	$27.58	$28.13	$28.68	$29.27	$29.85	$30.43	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8920	EMERGENCY TRAUMA TCHN			$21.59	$22.02	$22.48	$22.90	$23.37	$23.84	$24.30	$24.80								
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8922	NURSE AID SR			$20.13	$20.55	$20.97	$21.38	$21.81	$22.25	$22.69	$23.14	$23.62	$24.07	$24.57	$25.04	$25.55	$26.04	$26.58	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8924	PSYCHIATRIC TCHN PD			$35.01															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8925	PSYCHIATRIC TCHN SR			$30.75	$31.37	$31.97	$32.63	$33.28	$33.95	$34.62	$35.32	$36.04	$36.75	$37.48	$38.23	$38.99	$39.77	$40.57	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8926	PSYCHIATRIC TCHN			$25.95	$26.48	$27.00	$27.53	$28.09	$28.65	$29.23	$29.81	$30.40	$31.02	$31.65	$32.28	$32.92	$33.57	$34.25	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8927	ORTHOPEDIC TCHN PRN			$31.03	$31.65	$32.30	$32.96	$33.57	$34.26	$34.97	$35.64	$36.35	$37.08	$37.82	$38.58	$39.35	$40.13	$40.96	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8928	ORTHOPEDIC TCHN SR			$29.12	$29.72	$30.31	$30.90	$31.54	$32.13	$32.79	$33.42	$34.11	$34.77	$35.49	$36.19	$36.91	$37.67	$38.39	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8929	ORTHOPEDIC TCHN			$23.45	$23.96	$24.39	$24.94	$25.41	$25.92	$26.44	$26.97	$27.49	$28.04	$28.61	$29.18	$29.78	$30.35	$30.96	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.10	$1.75																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8930	SURGICAL TCHN SR			$29.04	$29.63	$30.22	$30.82	$31.45	$32.07	$32.74	$33.38	$34.05	$34.72	$35.41	$36.11	$36.86	$37.58	$38.31	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8931	SURGICAL TCHN			$26.44	$26.97	$27.51	$28.07	$28.60	$29.20	$29.78	$30.37	$30.99	$31.61	$32.22	$32.88	$33.53	$34.20	$34.87	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8932	SURGICAL TCHN PD			$40.13															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																

EX Appendix A

Los Angeles				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8941	ECHOCARDIOGRAPHIC TCHN PRN			$54.62	$55.70	$56.82	$57.95	$59.11	$60.31	$61.51	$62.73	$63.99	$65.29	$66.58	$67.90	$69.25	$70.64	$72.05	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8942	ECHOCARDIOGRAPHIC TCHN SR			$52.00	$53.07	$54.12	$55.17	$56.30	$57.42	$58.55	$59.76	$60.95	$62.16	$63.42	$64.67	$65.99	$67.27	$68.65	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8943	ECHOCARDIOGRAPHIC TCHN			$43.34	$44.20	$45.08	$45.99	$46.94	$47.86	$48.82	$49.79	$50.80	$51.78	$52.83	$53.91	$55.00	$56.10	$57.22	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8944	PHYS THER AST 3			$39.85	$40.66	$41.48	$42.32	$43.16	$44.02	$44.89	$45.80	$46.69	$47.64						
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8945	PHYS THER AST 2			$35.35	$36.06	$36.77	$37.50	$38.29	$39.02	$39.81	$40.63	$41.42	$42.26	$43.10	$43.95	$44.82	$45.74	$46.65	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8946	PHYS THER AST 1			$30.86	$31.48	$32.11	$32.76	$33.41	$34.09	$34.75	$35.46	$36.17	$36.88	$37.64	$38.38	$39.15	$39.92	$40.71	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8947	OCCUPATIONAL THER CERT AST 3			$39.85	$40.66	$41.48	$42.32	$43.16	$44.02	$44.89	$45.80	$46.69	$47.64						
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8948	OCCUPATIONAL THER CERT AST 2			$35.35	$36.06	$36.77	$37.50	$38.29	$39.02	$39.81	$40.63	$41.42	$42.26	$43.10	$43.95	$44.82	$45.74	$46.65	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8949	OCCUPATIONAL THER CERT AST 1			$30.86	$31.48	$32.11	$32.76	$33.41	$34.09	$34.75	$35.46	$36.17	$36.88	$37.64	$38.38	$39.15	$39.92	$40.71	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8951	PHYS THER AST PD			$47.00															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8952	OCCUPATIONAL THER CERT AST PD			$47.00															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8960	ELECTROCARDIOGRAPH TCHN PD			$36.45															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8962	ELECTROCARDIOGRAPH TCHN SR			$26.15	$26.67	$27.23	$27.75	$28.31	$28.89	$29.47	$30.06	$30.67	$31.27	$31.90	$32.52	$33.17	$33.84	$34.52	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8963	ELECTROCARDIOGRAPH TCHN			$22.81	$23.26	$23.72	$24.21	$24.69	$25.19	$25.68	$26.18	$26.71	$27.26	$27.77	$28.34	$28.93	$29.50	$30.10	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8965	ULTRASOUND TCHNO PRN			$58.25	$59.39	$60.60	$61.80	$63.04	$64.33	$65.57	$66.91	$68.21	$69.60	$70.99					
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8966	ULTRASOUND TCHNO SR			$55.47	$56.58	$57.71	$58.86	$60.06	$61.22	$62.48	$63.74	$64.99	$66.31	$67.63					
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																

EX Appendix A

Los Angeles				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
8967	ULTRASOUND TCHNO			$49.70	$50.70	$51.72	$52.77	$53.82	$54.86	$55.98	$57.10	$58.25	$59.39	$60.60	$61.80	$63.04	$64.33	$65.57	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8968	ULTRASOUND TCHNO SR PD			$62.39															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8973	HOSP LAB TCHN 4			$32.14	$32.80	$33.45	$34.12	$34.79	$35.51	$36.21	$36.92	$37.68	$38.44	$39.20	$40.00	$40.77	$41.59	$42.40	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8974	HOSP LAB TCHN 3			$31.02	$31.65	$32.29	$32.93	$33.57	$34.26	$34.96	$35.64	$36.35	$37.09	$37.82	$38.58	$39.36	$40.13	$40.95	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8975	HOSP LAB TCHN 2			$29.12	$29.71	$30.31	$30.90	$31.52	$32.13	$32.79	$33.43	$34.11	$34.77	$35.50	$36.20	$36.91	$37.66	$38.40	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8976	HOSP LAB TCHN 1			$23.45	$23.95	$24.40	$24.92	$25.41	$25.92	$26.44	$26.96	$27.49	$28.04	$28.61	$29.17	$29.78	$30.35	$30.96	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8977	ECHOCARDIOGRAPHIC TCHN PD			$61.97															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8980	HOSP LAB TCHN 1 PD			$38.70															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8987	CYTOGENETIC TCHNO 2			$49.98	$50.95	$52.00	$53.03	$54.10	$55.17	$56.26	$57.40	$58.53	$59.70	$60.93	$62.14	$63.38	$64.66	$65.96	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.90	$3.55																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8988	CYTOGENETIC TCHNO 1			$42.00	$42.81	$43.68	$44.54	$45.43	$46.35	$47.25	$48.23	$49.18	$50.17	$51.18	$52.22	$53.23	$54.30	$55.37	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.90	$3.55																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8989	CYTOGENETIC TCHNO TRAINEE			$37.20															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.90	$3.55																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8990	RADLG TCHNO SR PD			$53.71															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
8991	MED AST 2 PD			$23.48															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8992	MED AST PD			$21.01															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8993	MED AST 1			$18.72	$19.08	$19.47	$19.85	$20.26	$20.67	$21.06	$21.50	$21.92	$22.36	$22.81	$23.26	$23.73	$24.21		
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8994	MED AST 2			$20.13	$20.55	$20.97	$21.38	$21.81	$22.25	$22.69	$23.14	$23.62	$24.07	$24.57	$25.04	$25.55	$26.04	$26.58	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8996	CYTOGENETIC TCHNO PD			$64.73	$69.57	$74.44													

EX Appendix A

Los Angeles				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.90	$3.55																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9007	DOSIMETRIST SR			$68.48	$69.83	$71.22	$72.65	$74.10	$75.61	$77.13	$78.67	$80.20	$81.83	$83.49	$85.13	$86.85	$88.57	$90.34	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9008	DOSIMETRIST			$65.49	$66.82	$68.13	$69.51	$70.87	$72.30	$73.74	$75.22	$76.73	$78.27						
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9011	RAD THER TCHNO CHF ASC			$62.75	$64.03	$65.32	$66.62	$67.97	$69.31	$70.68	$72.11	$73.56	$75.04	$76.53	$78.05	$79.62			
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9012	RAD THER TCHNO SR			$58.68	$59.85	$61.05	$62.24	$63.50	$64.78	$66.07	$67.42	$68.74	$70.12	$71.50	$72.96	$74.42	$75.91	$77.41	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9013	RAD THER TCHNO			$54.74	$55.84	$56.94	$58.09	$59.24	$60.43	$61.64	$62.87	$64.12	$65.40	$66.70	$68.05	$69.40	$70.80	$72.21	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9014	RAD THER TCHNO TRAINEE			$41.69															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9015	RAD THER TCHNO PD			$94.14															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9016	RADLG TCHNO PRN LD			$49.70	$50.70	$51.72	$52.77	$53.82	$54.86	$55.98	$57.10	$58.25	$59.39	$60.60	$61.80	$63.04	$64.33	$65.57	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9021	RADLG TCHNO PRN			$45.01	$45.92	$46.83	$47.76	$48.71	$49.70	$50.70	$51.72	$52.74	$53.77	$54.86	$55.96	$57.08	$58.24	$59.39	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9022	RADLG TCHNO SR			$42.88	$43.75	$44.63	$45.50	$46.42	$47.34	$48.29	$49.24	$50.24	$51.24	$52.28	$53.31	$54.38	$55.45	$56.55	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9023	RADLG TCHNO			$41.05	$41.87	$42.71	$43.58	$44.44	$45.34	$46.23	$47.16	$48.10	$49.07	$50.04					
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9024	RADLG TCHNO TRAINEE			$33.81															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9025	RADLG TCHNO PD			$50.24															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9026	RADLG TCHNO PRN PD			$69.99															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9027	PERFUSIONIST SR NEX		Campus	$76.99	$78.50	$80.05	$81.68	$83.28	$84.98	$86.67	$88.39	$90.17	$91.96	$92.41	$95.64	$97.59	$99.54	$101.54	
			Medical Center	$80.84	$82.43	$84.05	$85.77	$87.45	$89.23	$91.00	$92.81	$94.68	$96.55	$97.03	$100.43	$102.47	$104.52	$106.61	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9028	PERFUSIONIST NEX		Campus	$69.33	$70.74	$72.13	$73.59	$75.07	$76.55										

EX Appendix A

Los Angeles				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
			Medical Center	$72.80	$74.28	$75.74	$77.26	$78.82	$80.38										
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9031	ADMITTING WORKER PRN			$24.04	$24.52	$25.02	$25.51	$26.03	$26.55	$27.07	$27.63	$28.16	$28.74	$29.30	$29.88	$30.48	$31.10	$31.72	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9034	ADMITTING WORKER PD			$31.69															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9036	PERFUSIONIST PRN NEX		Campus	$86.11	$88.71	$90.50	$92.29	$94.12	$96.00	$97.95	$99.86	$101.90	$103.92	$106.01	$108.12	$110.28	$112.51	$114.73	
			Medical Center	$90.42	$93.15	$95.03	$96.91	$98.82	$100.80	$102.85	$104.86	$106.99	$109.12	$111.31	$113.53	$115.80	$118.13	$120.47	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9038	PERFUSIONIST PD		Campus	$81.89															
			Medical Center	$85.98															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9039	PERFUSIONIST SR PD NEX		Campus	$93.94															
			Medical Center	$98.63															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9041	PROSTHETIST ORTHOTIST SR			$40.95	$41.76	$42.61	$43.46	$44.32	$45.22	$46.11	$47.01	$47.98	$48.93	$49.90	$50.89	$51.93	$52.97	$54.02	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9042	PROSTHETIST ORTHOTIST			$37.20	$37.96	$38.72	$39.49	$40.30	$41.09	$41.91	$42.75	$43.60	$44.48	$45.37	$46.28	$47.19	$48.13	$49.12	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9043	INTERVENTIONAL RADLG TCHNO			$49.70	$50.70	$51.72	$52.77	$53.82	$54.86	$55.98	$57.10	$58.25	$59.39	$60.60	$61.80	$63.04	$64.33	$65.57	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9044	PROSTHETIST ORTHOTIST AST			$20.84	$21.26	$21.67	$22.12	$22.56	$23.02	$23.45	$23.95	$24.40	$24.92	$25.41	$25.92	$26.43	$26.96	$27.49	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9045	INTERVENTIONAL RADLG TCHNO LD			$58.96	$60.11	$61.31	$62.53	$63.78	$65.06	$66.37	$67.71	$69.05	$70.43	$71.85					
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9048	RESP THER 2			$42.73	$43.58	$44.45	$45.34	$46.23	$47.16	$48.11	$49.07	$50.04	$51.05	$52.07	$53.12	$54.17	$55.27	$56.37	
	Shift-Diff Evening/ Night	$4.00	$4.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9049	REG RESP THER 1			$41.06	$41.87	$42.74	$43.59	$44.45	$45.35	$46.27	$47.17	$48.11	$49.09	$50.05	$51.07	$52.08	$53.13	$54.18	
	Shift-Diff Evening/ Night	$4.00	$4.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9050	RESP THER 1			$39.01	$39.81	$40.61	$41.42	$42.21	$43.09	$43.94	$44.81	$45.72	$46.62	$47.54	$48.53	$49.49	$50.49	$51.46	
	Shift-Diff Evening/ Night	$4.00	$4.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9051	REG RESP THER PD			$55.07															
	Shift-Diff Evening/ Night	$4.00	$4.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9052	RESP THER PD			$52.08															

EX Appendix A

Los Angeles				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$4.00	$4.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9054	RESP CARE PRACT TCHN			$26.58	$27.11	$27.67	$28.20	$28.76	$29.34	$29.92	$30.53	$31.13	$31.79	$32.41	$33.05	$33.69	$34.39	$35.06	
	Shift-Diff Evening/ Night	$4.00	$4.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9055	RESP CARE PRACT APPLCNT			$31.48															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9056	RESP CARE PRACT TCHN PD			$44.67															
	Shift-Diff Evening/ Night	$4.00	$4.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9057	HISTO TCHNO LD			$57.04	$58.17	$59.34	$60.52	$61.73	$62.95	$64.23	$65.50	$66.84	$68.14	$69.51	$70.88				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9059	EEG TCHNO PRN			$50.47	$51.46	$52.49	$53.53	$54.62	$55.70	$56.82	$57.95	$59.11	$60.28	$61.51	$62.73	$63.99	$65.27	$66.58	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9060	EEG TCHNO SR			$38.13	$38.90	$39.67	$40.46	$41.28	$42.10	$42.95	$43.80	$44.70	$45.57	$46.48	$47.42	$48.35	$49.32	$50.31	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9061	EEG TCHNO			$35.20	$35.90	$36.64	$37.35	$38.08	$38.87	$39.63	$40.43	$41.26	$42.07	$42.92	$43.77	$44.65	$45.54	$46.44	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9062	EEG TCHNO PRN PD			$57.20															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$10.00	$1.00																
9063	RESP THER APPR			$31.48															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9065	HISTO TCHNO 1			$46.94	$47.88	$48.83	$49.80	$50.81	$51.80	$52.86	$53.92	$55.01	$56.10						
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9066	HISTO TCHNO 2			$49.49	$50.47	$51.46	$52.50	$53.56	$54.63	$55.71	$56.82	$57.96	$59.11	$60.31	$61.52	$62.73	$64.01		
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9067	HISTO TCHNO 3			$52.21	$53.21	$54.30	$55.37	$56.50	$57.63	$58.78	$59.94	$61.13	$62.38	$63.62	$64.88	$66.18	$67.52		
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9070	EEG TCHNO SR PD			$41.94															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9072	RADLG EQUIP SPEC SR			$44.48	$45.37	$46.28	$47.18	$48.13	$49.10	$50.07	$51.09	$52.11	$53.14	$54.20	$55.30	$56.41	$57.53	$58.69	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9073	RADLG EQUIP SPEC			$34.22	$34.91	$35.59	$36.29	$37.04	$37.76	$38.52	$39.29	$40.09	$40.87	$41.70	$42.52	$43.39	$44.24	$45.10	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9074	EEG TCHNO PD			$25.42															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																

EX Appendix A

Los Angeles				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9079	MRI TCHNO SR			$46.36	$47.30	$48.23	$49.21	$50.17	$51.20	$52.22	$53.27	$54.31	$55.40	$56.51	$57.63	$58.79	$59.99	$61.17	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9080	SVC PARTNER PD			$23.12															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9081	SVC PARTNER			$18.72	$19.08	$19.47	$19.85	$20.26	$20.67	$21.06	$21.50	$21.92	$22.36	$22.81	$23.26	$23.73	$24.21		
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9082	SVC PARTNER LD			$21.26	$21.68	$22.13	$22.56	$23.02	$23.45	$23.95	$24.40	$24.92	$25.41						
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9083	MRI TCHNO LD			$51.20	$52.22	$53.27	$54.35	$55.43	$56.51	$57.65	$58.81	$60.00	$61.17	$62.42	$63.65	$64.93	$66.26	$67.54	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9084	MRI TCHNO PD			$64.27															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9085	MRI TCHNO			$44.17	$45.06	$45.96	$46.86	$47.81	$48.76	$49.75	$50.71	$51.75	$52.78	$53.85	$54.90	$56.00	$57.10	$58.25	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9086	CT TCHNO			$44.17	$45.06	$45.96	$46.86	$47.81	$48.76	$49.75	$50.71	$51.75	$52.78	$53.85	$54.90	$56.00	$57.10	$58.25	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9087	CT TCHNO PD			$64.27															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9088	CT TCHNO LD			$51.20	$52.22	$53.27	$54.35	$55.43	$56.51	$57.65	$58.81	$60.00	$61.17	$62.42	$63.65	$64.93	$66.26	$67.54	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9089	MAMMOGRAPHY TCHNO			$44.17	$45.06	$45.96	$46.86	$47.81	$48.76	$49.75	$50.71	$51.75	$52.78	$53.85	$54.90	$56.00	$57.10	$58.25	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9090	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO PRN			$43.29	$44.16	$45.03	$45.93	$46.86	$47.78	$48.76	$49.74	$50.75	$51.74	$52.79	$53.85	$54.91	$56.02	$57.12	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9091	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO SR			$34.27	$34.98	$35.65	$36.38	$37.11	$37.84	$38.62	$39.39	$40.16	$41.00	$41.80	$42.64	$43.49	$44.35	$45.25	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9092	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO			$29.02	$29.61	$30.19	$30.81	$31.42	$32.04	$32.69	$33.37	$34.02	$34.69	$35.36	$36.11	$36.82	$37.59	$38.31	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9093	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO TRAINEE			$27.11															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9094	ACCESS REPR PD			$32.96															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																

EX Appendix A

Los Angeles				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
9095	ACCESS REPR SR PD			$28.65															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9096	ACCESS REPR PRN PD			$32.96															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9097	ACCESS REPR			$18.72	$19.08	$19.47	$19.85	$20.26	$20.67	$21.06	$21.50	$21.92	$22.36	$22.81	$23.26	$23.73	$24.21	$24.69	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9098	ACCESS REPR SR			$22.31	$22.77	$23.24	$23.70	$24.20	$24.66										
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9099	ACCESS REPR PRN			$24.04	$24.52	$25.02	$25.51	$26.03	$26.55	$27.07	$27.63	$28.16	$28.74	$29.30	$29.88	$30.48	$31.10	$31.72	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9102	CT TCHNO SR			$46.36	$47.30	$48.23	$49.21	$50.17	$51.20	$52.22	$53.27	$54.31	$55.40	$56.51	$57.63	$58.79	$59.99	$61.17	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9106	ULTRASOUND TCHNO PD			$59.59															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9107	CATH LAB RADLG TCHNO			$49.70	$50.70	$51.72	$52.77	$53.82	$54.86	$55.98	$57.10	$58.25	$59.39	$60.60	$61.80	$63.04	$64.33	$65.57	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9154	BIOMED EQUIP TCHN 4			$46.27	$47.17	$48.11	$49.09	$50.06	$51.06	$52.08	$53.13	$54.19	$55.27	$56.38	$57.52	$58.68	$59.84	$61.02	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9155	BIOMED EQUIP TCHN 3			$44.48	$45.37	$46.28	$47.18	$48.13	$49.10	$50.07	$51.09	$52.11	$53.14	$54.20	$55.30	$56.41	$57.53	$58.69	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9156	BIOMED EQUIP TCHN 2			$39.32	$40.11	$40.93	$41.72	$42.55	$43.40	$44.27	$45.17	$46.08	$46.97	$47.94	$48.87	$49.83	$50.85	$51.88	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9157	BIOMED EQUIP TCHN 1			$35.26	$35.96	$36.68	$37.39	$38.18	$38.91	$39.71	$40.47	$41.30	$42.12	$42.96	$43.82	$44.71	$45.59	$46.50	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9165	OPS ROOM AST 1			$18.72	$19.08	$19.47	$19.85	$20.26	$20.67	$21.06	$21.50	$21.92	$22.36	$22.81	$23.26	$23.73	$24.21	$24.69	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9166	OPS ROOM AST 2			$19.77	$20.13	$20.55	$20.97	$21.38	$21.81	$22.25	$22.69	$23.14	$23.62	$24.07	$24.57	$25.04	$25.55	$26.04	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9167	OPS ROOM AST PD			$21.01															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9168	OPS ROOM AST 2 PD			$23.49															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9169	OPS ROOM AST LD 3			$22.68	$23.12	$23.62	$24.06	$24.55	$25.04	$25.52	$26.03	$26.57	$27.09	$27.66	$28.20				

EX Appendix A

Los Angeles				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9173	PULMONARY TCHN 1			$30.67	$31.29	$31.92	$32.54	$33.20	$33.85	$34.52	$35.22	$35.91	$36.67						
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9174	PULMONARY TCHN 2			$36.81	$37.55	$38.29	$39.07	$39.85	$40.64	$41.44	$42.27	$43.12	$43.98	$44.85	$45.76	$46.67	$47.60	$48.57	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9175	PULMONARY TCHN 3			$41.00	$41.83	$42.67	$43.52	$44.38	$45.26	$46.15	$47.10	$48.02	$48.99	$49.98	$50.99	$52.00	$53.02	$54.09	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9176	PULMONARY TCHN PD			$42.18															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9184	ULTRASOUND TCHNO LD			$58.96	$60.11	$61.31	$62.53	$63.78	$65.06	$66.37	$67.71	$69.05	$70.43	$71.85					
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9185	PERINATAL TCHN 1			$21.01	$21.42	$21.87	$22.29	$22.75	$23.19	$23.68	$24.13	$24.63	$25.09	$25.61	$26.11	$26.63	$27.17	$27.73	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9186	PERINATAL TCHN 2			$23.14	$23.59	$24.06	$24.53	$25.03	$25.55	$26.03	$26.56	$27.11	$27.63	$28.21	$28.77	$29.32	$29.92	$30.51	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9190	DENTAL HYGIENIST			$47.64	$48.58	$49.58	$50.55	$51.56	$52.60	$53.64	$54.73	$55.83	$56.93	$58.08	$59.24	$60.43	$61.63	$62.87	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9194	OPTICIAN			$27.23	$27.77	$28.33	$28.91	$29.49	$30.06	$30.69	$31.28	$31.92	$32.54	$33.20	$33.85				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9196	REG DENTAL AST			$24.17	$24.66	$25.14	$25.63	$26.14	$26.67	$27.22	$27.74	$28.31	$28.89	$29.47	$30.05	$30.64	$31.26	$31.88	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9198	TEACHING CLIN REG DENTAL AST			$26.81	$27.35	$27.89	$28.45	$29.01	$29.57	$30.16	$30.77	$31.40	$32.02	$32.66	$33.34	$33.98	$34.67	$35.35	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9199	DENTAL AST			$21.27	$21.69	$22.13	$22.57	$23.02	$23.45	$23.96	$24.42	$24.92	$25.42	$25.93	$26.44	$26.96	$27.50	$28.06	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9200	DENTAL AIDE			$20.46	$20.87	$21.28	$21.70	$22.15	$22.58	$23.06	$23.49	$23.97	$24.44	$24.93	$25.45	$25.94	$26.45	$26.99	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9205	PAT SPECIALTY SVC TCHN			$31.02	$31.65	$32.29	$32.93	$33.57	$34.26	$34.96	$35.64	$36.35	$37.09	$37.82	$38.58	$39.36	$40.13	$40.95	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9206	REG DENTAL AST EXTD FUNC			$26.81	$27.35	$27.89	$28.45	$29.01	$29.57	$30.16	$30.77	$31.40	$32.02	$32.66	$33.34	$33.98	$34.67	$35.35	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9218	STERILE PROCESSING TCHN 2			$22.31	$22.77	$23.24	$23.70	$24.20	$24.66	$25.14	$25.64	$26.14	$26.69	$27.22	$27.75	$28.31	$28.89	$29.47	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																

EX Appendix A

Los Angeles				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9219	STERILE PROCESSING TCHN 3			$27.87	$28.42	$29.00	$29.56	$30.15	$30.75	$31.37	$31.97	$32.63	$33.28						
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9220	STERILE PROCESSING TCHN 1 PD			$22.26															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9221	STERILE PROCESSING TCHN 2 PD			$28.01															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9235	HOSP BLANK AST 4			$28.85	$29.44	$30.05	$30.62	$31.25	$31.85	$32.50	$33.15	$33.81	$34.49	$35.19	$35.87	$36.60			
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9237	PHLEBOTOMIST PD			$23.20															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$10.00	$1.00																
9239	PHLEBOTOMIST			$24.65	$25.12	$25.63	$26.15	$26.66	$27.20	$27.74	$28.29	$28.86	$29.44	$30.03	$30.63				
9244	HOSP AST 2 PD			$23.48															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9245	HOSP AST 1 PD			$21.01															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9251	HOSP BLANK AST 3			$24.93	$25.43	$25.94	$26.45	$26.97	$27.51	$28.08	$28.62	$29.20	$29.79	$30.38	$30.99	$31.61	$32.26	$32.88	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9252	HOSP BLANK AST 2			$20.13	$20.55	$20.97	$21.38	$21.81	$22.25	$22.69	$23.14	$23.62	$24.07	$24.57	$25.04	$25.55	$26.04	$26.58	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9253	HOSP BLANK AST 1			$18.72	$19.08	$19.47	$19.85	$20.26	$20.67	$21.06	$21.50	$21.92	$22.36	$22.81	$23.26	$23.73	$24.21	$24.69	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9254	HOSP BLANK AID			$18.72	$19.08	$19.47	$19.85	$20.26	$20.67	$21.06	$21.50	$21.92	$22.36	$22.81					
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9260	HOSP UNIT SVC CRD PD			$26.38															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9265	STERILE PROCESSING TCHN 1			$20.72	$21.15	$21.57	$22.00	$22.45	$22.87	$23.35	$23.80	$24.27	$24.76						
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9278	PHARMACY TCHN 2 PD			$37.20															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9279	PHARMACY TCHN 1 PD			$31.26															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9281	PHARMACY TCHN 3			$30.48	$31.11	$31.74	$32.37	$33.01	$33.67	$34.34	$35.03	$35.74	$36.44	$37.17	$37.93	$38.69	$39.45	$40.23	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																

EX Appendix A

Los Angeles				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9282	PHARMACY TCHN 2			$25.66	$26.18	$26.70	$27.24	$27.77	$28.34	$28.91	$29.49	$30.09	$30.69	$31.28	$31.93	$32.55	$33.21	$33.87	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9283	PHARMACY TCHN 1			$23.59	$24.06	$24.54	$25.03	$25.52	$26.03	$26.57	$27.09	$27.63	$28.17	$28.75					
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9293	PHLEBOTOMIST CERT TCHN 2			$28.85	$29.44	$30.05	$30.62	$31.25	$31.85	$32.50	$33.15	$33.81	$34.49	$35.19	$35.87	$36.60			
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$5.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9294	PHLEBOTOMIST CERT TCHN 3			$26.43	$26.95	$27.48	$28.04	$28.61	$29.17	$29.76	$30.35	$30.96	$31.58	$32.20	$32.84	$33.51	$34.19		
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$5.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9295	PHLEBOTOMIST CERT TCHN 2 PD			$26.92															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$5.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9298	TELEMETRY TCHN			$22.48	$22.90	$23.37	$23.82	$24.30	$24.80	$25.30	$25.79	$26.34	$26.83	$27.39	$27.93	$28.48	$29.05	$29.63	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9358	MENTAL HEALTH PRACT PD			$35.01															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9363	MED CTR PARKING AST			$18.72	$19.08	$19.47	$19.85	$20.26	$20.67	$21.06	$21.50	$21.92	$22.36						
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9364	MED CTR PARKING REPR			$19.37	$19.75	$20.13	$20.55	$20.94	$21.37	$21.80	$22.23	$22.68	$23.14	$23.62	$24.06	$24.55	$25.04	$25.52	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9365	MED CTR PARKING REPR LD			$22.71	$23.15	$23.64	$24.08	$24.58	$25.06	$25.57	$26.07	$26.62	$27.14	$27.68	$28.23				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9390	PHLEBOTOMIST CERT 1 PD			$26.18															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$5.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9391	PHLEBOTOMIST CERT 1			$22.77	$23.22	$23.70	$24.19	$24.67	$25.14	$25.64	$26.15	$26.67	$27.23	$27.75	$28.31				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$5.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9395	GI ENDOSCOPY TCHN 3			$29.78	$30.37	$30.98	$31.59	$32.23	$32.86	$33.53	$34.20	$34.87	$35.59	$36.29	$37.02	$37.76	$38.51		
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9396	GI ENDOSCOPY TCHN 2 PD			$37.21															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9397	GI ENDOSCOPY TCHN 2			$26.04	$26.57	$27.09	$27.64	$28.19	$28.75	$29.31	$29.90	$30.49	$31.11	$31.74	$32.39	$33.02	$33.68	$34.37	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9398	GI ENDOSCOPY TCHN 1 PD			$29.76															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																

EX Appendix A

Los Angeles				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
9399	GI ENDOSCOPY TCHN 1			$24.69	$25.19	$25.68	$26.17	$26.70	$27.24	$27.76	$28.34	$28.93	$29.49	$30.09					
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9410	CTRL SVC TCHN 1			$20.72	$21.15	$21.57	$22.00	$22.45	$22.87	$23.35	$23.80	$24.27	$24.76						
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9411	CTRL SVC TCHN 2			$22.31	$22.77	$23.24	$23.70	$24.20	$24.66	$25.14	$25.64	$26.14	$26.69	$27.22	$27.75	$28.31	$28.89	$29.47	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9412	CTRL SVC TCHN LD 3			$27.87	$28.42	$29.00	$29.56	$30.15	$30.75	$31.37	$31.97	$32.63	$33.28						
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9413	CTRL SVC TCHN 1 PD			$22.26															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9414	CTRL SVC TCHN 2 PD			$28.01															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9415	LIFT TEAM TCHN 1			$18.72															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9416	LIFT TEAM TCHN 2			$20.34	$20.73	$21.16	$21.61	$22.03	$22.49	$22.86	$23.34	$23.80	$24.16	$24.63	$25.12	$25.62			
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9417	LIFT TEAM TCHN LD 3			$22.42	$22.86	$23.34	$23.80	$24.26	$24.76	$25.25	$25.76	$26.28	$26.81						
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9418	LIFT TEAM TCHN 1 PD			$21.01															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9419	LIFT TEAM TCHN 2 PD			$23.49															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9420	OPHTHALMIC TCHN 1			$29.34	$29.90	$30.49	$31.12	$31.75	$32.40	$33.04	$33.69	$34.38	$35.06	$35.76	$36.46	$37.18	$37.95	$38.70	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$4.20	$1.00																
9421	OPHTHALMIC TCHN 2			$31.59	$32.23	$32.86	$33.52	$34.20	$34.87	$35.59	$36.29	$37.02	$37.75	$38.51	$39.29	$40.09	$40.86	$41.69	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$4.20	$1.00																
9422	OPHTHALMIC TCHN LD 3			$33.85	$34.52	$35.23	$35.92	$36.64	$37.38	$38.12	$38.88	$39.64	$40.45	$41.27	$42.09	$42.93	$43.80	$44.68	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$4.20	$1.00																
9423	PAT TRANSPORT TCHN 1			$18.72															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9424	PAT TRANSPORT TCHN 2			$18.76	$19.12	$19.51	$19.90	$20.31	$20.71	$21.14	$21.56	$21.97	$22.42	$22.86	$23.32	$23.80	$24.26	$24.75	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9425	PAT TRANSPORT TCHN LD 3			$22.42	$22.86	$23.34	$23.80	$24.26	$24.76	$25.25	$25.76	$26.28	$26.81						

EX Appendix A

Los Angeles				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9426	PAT TRANSPORT TCHN 1 PD			$21.01															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9427	PAT TRANSPORT TCHN 2 PD			$23.49															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9428	REHAB AID 1			$18.72															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9429	REHAB AID 2			$20.34	$20.73	$21.16	$21.61	$22.03	$22.49	$22.86	$23.34	$23.80	$24.16	$24.63	$25.12	$25.62			
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9430	REHAB AID LD 3			$22.42	$22.86	$23.34	$23.80	$24.26	$24.76	$25.25	$25.76	$26.28	$26.81						
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9431	REHAB AID 1 PD			$21.01															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9432	REHAB AID 2 PD			$23.49															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9433	HISTO TCHNO 1 PD			$66.97															
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9434	MED AST 3			$24.93	$25.43	$25.94	$26.45	$26.97	$27.51	$28.08	$28.62	$29.20	$29.79	$30.38	$30.99	$31.61	$32.26	$32.88	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9435	MED AST 4			$28.85	$29.44	$30.05	$30.62	$31.25	$31.85	$32.50	$33.15	$33.81	$34.49	$35.19	$35.87	$36.60			
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.00																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9436	EMERGENCY MED TCHN LD			$27.40	$27.98	$28.51	$29.11	$29.69	$30.27	$30.86	$31.48	$32.11	$32.76						
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9437	EMERGENCY MED TCHN SR			$23.09	$23.53	$24.00	$24.49	$24.97	$25.48	$25.98	$26.50	$27.03	$27.58	$28.13	$28.68	$29.27	$29.85	$30.43	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9438	EMERGENCY MED TCHN			$21.59	$22.02	$22.48	$22.90	$23.37	$23.84	$24.30	$24.80								
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9439	EMERGENCY MED TCHN PD			$25.96															
	Shift-Diff Evening/ Wknd Day	$1.50	$1.00																
	Shift-Diff Night: Campus / MedCtr	$2.25	$2.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9450	IONM TCHNO			$56.19	$57.34	$58.46	$59.63	$60.83	$62.05	$63.28	$64.55	$65.85	$67.16	$68.51	$69.88				
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9492	DOSIMETRIST SR PD			$87.98															

EX Appendix A

Los Angeles				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
9607	MED LAB TCHN			$36.31	$37.05	$37.77	$38.53	$39.30	$40.09	$40.88	$41.70	$42.55	$43.40	$44.26	$45.12	$46.04	$46.96	$47.91	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$2.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9937	CATH LAB RADLG TCHNO PRN							$59.33	$60.48	$61.71	$62.94	$64.21	$65.48	$66.81	$68.14	$69.50	$70.92	$72.29	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9938	CATH LAB RADLG TCHNO SR					$54.29	$55.40	$56.51	$57.61	$58.78	$59.95	$61.15	$62.36	$63.63	$64.89	$66.19	$67.55	$68.85	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																
9939	MAMMOGRAPHY TCHNO SR			$45.01	$45.92	$46.83	$47.76	$48.71	$49.70	$50.70	$51.78	$52.74	$53.77	$54.86	$55.96	$57.08	$58.24	$59.39	
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.50	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$12.00	$1.00																

EX Appendix A

Merced				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
8917	VOC NURSE			$30.51	$31.11	$31.76	$32.39	$33.02	$33.68	$34.37	$35.05	$35.75	$36.46						
8992	MED AST PD			$24.35															
8993	MED AST 1			$20.85	$21.28	$21.70	$22.16	$22.60	$23.09	$23.53	$24.00	$24.49	$24.96	$25.49	$25.98	$26.51			
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.40	$2.65																
	Shift-Diff Wknd Evening	$1.23																	
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$4.89	$1.23																
8994	MED AST 2			$22.93	$23.40	$23.89	$24.36	$24.87	$25.38	$25.90	$26.43	$26.93	$27.46	$28.03	$28.60	$29.17			
	Shift-Diff Evening/ Night	$1.40	$2.65																
	Shift-Diff Wknd Evening	$1.23																	
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$4.89	$1.23																

EX Appendix A

Riverside		Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
4685	HOSP MED TRANSCRIBER SR PD	$31.51															
4686	HOSP MED TRANSCRIBER PD	$29.87															
4687	HOSP MED TRANSCRIBER SR	$25.69	$26.19	$26.72	$27.25	$27.80	$28.36	$28.94	$29.51	$30.10	$30.70	$31.31	$31.94				
4688	HOSP MED TRANSCRIBER	$24.35	$24.84	$25.33	$25.84	$26.36	$26.88	$27.42	$27.97	$28.54	$29.10	$29.68	$30.27				
4714	PAT RCDS ABSTRACTOR 4 PD	$28.95															
4715	PAT RCDS ABSTRACTOR 3 PD	$27.44															
4716	PAT RCDS ABSTRACTOR 4	$23.60	$24.07	$24.55	$25.04	$25.54	$26.05	$26.57	$27.10	$27.64	$28.20	$28.76	$29.34				
4717	PAT RCDS ABSTRACTOR 3	$22.37	$22.81	$23.27	$23.73	$24.21	$24.70	$25.20	$25.69	$26.20	$26.72	$27.26	$27.80				
4718	PAT RCDS ABSTRACTOR 2	$21.20	$21.62	$22.06	$22.50	$22.94	$23.40	$23.87	$24.35	$24.84	$25.33	$25.84	$26.36				
4719	PAT RCDS ABSTRACTOR 1	$20.10	$20.50	$20.91	$21.32	$21.75	$22.19	$22.63	$23.09	$23.55	$24.01	$24.50	$24.98				
4732	HEALTH INFO CODER 4	$34.19	$34.88	$35.57	$36.28	$37.00	$37.76	$38.50	$39.28	$40.06	$40.86	$41.68	$42.52				
4733	HEALTH INFO CODER 3	$32.41	$33.06	$33.72	$34.40	$35.09	$35.79	$36.51	$37.23	$37.97	$38.73	$39.51	$40.30				
4734	HEALTH INFO CODER 2	$30.72	$31.33	$31.96	$32.60	$33.26	$33.92	$34.60	$35.29	$36.00	$36.72	$37.45	$38.20				
4735	HEALTH INFO CODER 1	$29.12	$29.70	$30.29	$30.90	$31.51	$32.14	$32.80	$33.45	$34.11	$34.80	$35.50	$36.21				
8059	PAT RCDS ABSTRACTOR 2 PD	$26.00															
8882	MED OFC SVC CRD LD 3	$21.09	$21.55	$22.02	$22.47	$22.93	$23.38	$23.85	$24.32	$24.77	$25.24	$25.69	$26.15				
8897	ANESTHESIA TCHN	$26.80	$27.33	$27.88	$28.43	$29.00	$29.58	$30.17	$30.77	$31.39	$32.01	$32.65	$33.32				
8898	ANESTHESIA TCHN 2	$28.26	$28.83	$29.40	$29.99	$30.60	$31.21	$31.83	$32.47	$33.11	$33.79	$34.46	$35.15				
8899	ANESTHESIA TCHN PD	$32.87															
8900	ANESTHESIA TCHN 2 PD	$34.67															
8904	HOSP AST SR	$19.98	$20.39	$20.79	$21.21	$21.65	$22.09	$22.50	$22.94	$23.40	$23.89	$24.35	$24.86	$25.34			
8905	HOSP AST	$18.72	$19.08	$19.47	$19.84	$20.25	$20.65	$21.06	$21.50	$21.92	$22.36	$22.81	$23.26	$23.73			
8916	VOC NURSE SR	$26.22	$26.73	$27.27	$27.83	$28.36	$28.96	$29.53	$30.13	$30.72	$31.32	$31.96	$32.58	$33.26			
8917	VOC NURSE	$24.50	$24.97	$25.49	$25.98	$26.52	$27.03	$27.58	$28.15	$28.69	$29.27	$29.86	$30.44	$31.07			
8918	VOC NURSE PD	$34.19															
8923	PSYCHIATRIC TCHN SR PD	$32.94															
8924	PSYCHIATRIC TCHN PD	$31.24															
8925	PSYCHIATRIC TCHN SR	$26.86	$27.40	$27.95	$28.50	$29.08	$29.66	$30.16	$30.86	$31.47	$32.10	$32.74	$33.40				
8926	PSYCHIATRIC TCHN	$25.46	$25.97	$26.49	$27.02	$27.56	$28.11	$28.67	$29.25	$29.83	$30.42	$31.03	$31.66				
8965	ULTRASOUND TCHNO PRN	$43.54	$44.41	$45.30	$46.21	$47.13	$48.07	$49.04	$50.02	$51.02	$52.04	$53.07	$54.13				
8966	ULTRASOUND TCHNO SR	$41.27	$42.10	$42.93	$43.80	$44.68	$45.57	$46.48	$47.41	$48.36	$49.32	$50.31	$51.31				
8967	ULTRASOUND TCHNO	$39.11	$39.91	$40.69	$41.52	$42.35	$43.20	$44.06	$44.93	$45.83	$46.75	$47.69	$48.64				
8968	ULTRASOUND TCHNO SR PD	$50.64															
8973	HOSP LAB TCHN 4	$24.20	$24.69	$25.19	$25.68	$26.19	$26.71	$27.25	$27.80	$28.36	$28.93	$29.51	$30.10				
8974	HOSP LAB TCHN 3	$22.94	$23.39	$23.86	$24.35	$24.84	$25.33	$25.84	$26.35	$26.88	$27.42	$27.97	$28.52				
8975	HOSP LAB TCHN 2	$21.74	$22.18	$22.62	$23.08	$23.54	$24.00	$24.49	$24.97	$25.48	$25.99	$26.51	$27.04				
8976	HOSP LAB TCHN 1	$20.61	$21.02	$21.44	$21.87	$22.30	$22.76	$23.21	$23.68	$24.15	$24.63	$25.12	$25.62				
8980	HOSP LAB TCHN 1 PD	$25.28															
8981	HOSP LAB TCHN 4 PD	$29.69															
8984	HOSP LAB TCHN 3 PD	$28.14															
8985	HOSP LAB TCHN 2 PD	$26.67															
8991	MED AST 2 PD	$26.57															
8992	MED AST PD	$25.18															
8993	MED AST 1	$20.47	$20.87	$21.31	$21.70	$22.16	$22.59	$23.08	$23.49	$23.98	$24.45	$24.94	$25.46				
8994	MED AST 2	$21.56	$22.01	$22.41	$22.85	$23.35	$23.80	$24.28	$24.75	$25.23	$25.76	$26.27	$26.79				
9021	RADLG TCHNO PRN	$41.86	$42.70	$43.56	$44.40	$45.32	$46.23	$47.15	$48.07	$49.05	$50.04	$51.04	$52.05	$53.10			
9022	RADLG TCHNO SR	$37.83	$38.58	$39.36	$40.15	$40.96	$41.77	$42.61	$43.47	$44.34	$45.23	$46.12	$47.04	$47.99			
9023	RADLG TCHNO	$33.50	$34.16	$34.84	$35.55	$36.23	$36.99	$37.73	$38.48	$39.24	$40.04	$40.83	$41.63	$42.46			
9031	ADMITTING WORKER PRN	$22.56	$23.01	$23.44	$23.93	$24.39	$24.92	$25.41	$25.90	$26.44	$26.96	$27.50	$28.06				

EX Appendix A

Riverside		Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
9032	ADMITTING WORKER SR	$20.47	$20.87	$21.31	$21.70	$22.16	$22.59	$23.08	$23.49	$23.98	$24.45	$24.94	$25.46				
9033	ADMITTING WORKER	$19.65	$20.01	$20.43	$20.84	$21.26	$21.67	$22.12	$22.56	$23.01	$23.44	$23.93	$24.39				
9034	ADMITTING WORKER PD	$25.33															
9059	EEG TCHNO PRN	$35.96	$36.67	$37.40	$38.15	$38.91	$39.69	$40.48	$41.29	$42.11	$42.95	$43.82	$44.70				
9060	EEG TCHNO SR	$34.07	$34.75	$35.46	$36.16	$36.88	$37.62	$38.37	$39.14	$39.92	$40.71	$41.53	$42.36				
9061	EEG TCHNO	$32.30	$32.94	$33.60	$34.27	$34.96	$35.66	$36.37	$37.10	$37.84	$38.59	$39.37	$40.15				
9094	ACCESS REPR PD	$23.57															
9095	ACCESS REPR SR PD	$24.87															
9096	ACCESS REPR PRN PD	$26.25															
9097	ACCESS REPR	$19.22	$19.60	$19.99	$20.39	$20.80	$21.21	$21.65	$22.08	$22.53	$22.96	$23.43	$23.89				
9098	ACCESS REPR SR	$20.28	$20.68	$21.09	$21.52	$21.95	$22.38	$22.83	$23.29	$23.75	$24.23	$24.72	$25.22				
9099	ACCESS REPR PRN	$21.39	$21.81	$22.25	$22.69	$23.15	$23.62	$24.09	$24.56	$25.06	$25.56	$26.08	$26.60				
9106	ULTRASOUND TCHNO PD	$48.00															
9190	DENTAL HYGIENIST	$48.96	$49.96	$50.94	$51.97	$53.02	$54.07	$55.15	$56.24	$57.39	$58.53	$59.69	$60.91	$62.11			
9196	REG DENTAL AST	$24.63	$25.12	$25.62	$26.13	$26.65	$27.19	$27.72	$28.28	$28.85	$29.43	$30.02	$30.62	$31.24			
9199	DENTAL AST	$18.72	$19.08	$19.47	$19.84	$20.25	$20.65	$21.06	$21.50	$21.92	$22.36	$22.81	$23.26	$23.73			
9210	MED OFC SVC CRD 1 PD	$22.45															
9211	MED OFC SVC CRD 2 PD	$23.68															
9212	MED OFC SVC CRD 1	$18.22	$18.61	$19.02	$19.41	$19.81	$20.20	$20.61	$21.01	$21.40	$21.79	$22.20	$22.60				
9213	MED OFC SVC CRD 2	$19.23	$19.64	$20.06	$20.48	$20.90	$21.32	$21.73	$22.15	$22.58	$23.00	$23.42	$23.83				
9214	MED OFC SVC CRD 3	$20.29	$20.72	$21.16	$21.60	$22.05	$22.49	$22.93	$23.37	$23.82	$24.26	$24.71	$25.15				
9216	MED OFC SVC CRD 4	$22.36	$22.84	$23.33	$23.82	$24.31	$24.79	$25.28	$25.77	$26.27	$26.74	$27.23	$27.72				
9218	STERILE PROCESSING TCHN 2	$23.16	$23.63	$24.10	$24.57	$25.07	$25.57	$26.08	$26.61	$27.14	$27.68	$28.23	$28.79				
9219	STERILE PROCESSING TCHN 3	$24.43	$24.92	$25.42	$25.93	$26.45	$26.98	$27.52	$28.07	$28.63	$29.20	$29.79	$30.38				
9220	STERILE PROCESSING TCHN 1 PD	$24.21															
9221	STERILE PROCESSING TCHN 2 PD	$28.42															
9222	CTRL STERILE TCHN 3 PD	$29.97															
9263	MED RCDS ADM	$31.03	$31.65	$32.29	$32.92	$33.58	$34.26	$34.95	$35.65	$36.35	$37.09	$37.82	$38.57				
9264	MED RCDS ADM AST	$29.40	$30.01	$30.60	$31.22	$31.83	$32.47	$33.11	$33.79	$34.46	$35.15	$35.85	$36.57				
9265	STERILE PROCESSING TCHN 1	$19.74	$20.12	$20.53	$20.95	$21.36	$21.78	$22.22	$22.66	$23.12	$23.59	$24.06	$24.53				
9266	MED RCDS TCHN	$21.06	$21.49	$21.92	$22.34	$22.80	$23.26	$23.72	$24.20	$24.68	$25.18	$25.68	$26.18				
9267	MED RCDS TCHN AST	$19.96	$20.36	$20.77	$21.18	$21.61	$22.05	$22.48	$22.93	$23.38	$23.86	$24.34	$24.83				
9281	PHARMACY TCHN 3	$23.82	$24.28	$24.80	$25.26	$25.79	$26.30	$26.82	$27.36	$27.90	$28.47	$29.02	$29.61	$30.20			
9282	PHARMACY TCHN 2	$22.13	$22.56	$23.02	$23.46	$23.95	$24.40	$24.91	$25.41	$25.92	$26.45	$26.96	$27.50	$28.05			
9283	PHARMACY TCHN 1	$19.69	$20.08	$20.51	$20.91	$21.33	$21.74	$22.20	$22.61	$23.09	$23.53	$24.01	$24.50	$24.96			
9290	MED RCDS AST SR	$18.61	$18.98	$19.37	$19.76	$20.15	$20.55	$20.97	$21.39	$21.80	$22.25	$22.69	$23.15				
9291	MED RCDS AST	$17.65	$18.00	$18.36	$18.73	$19.09	$19.48	$19.88	$20.28	$20.67	$21.08	$21.51	$21.94				
9293	PHLEBOTOMIST CERT TCHN 2	$20.01	$20.42	$20.82	$21.23	$21.66	$22.09	$22.54	$22.99	$23.44	$23.91	$24.39	$24.88				
9294	PHLEBOTOMIST CERT TCHN 3	$21.10	$21.53	$21.96	$22.40	$22.84	$23.31	$23.78	$24.25	$24.74	$25.23	$25.74	$26.26				
9295	PHLEBOTOMIST CERT TCHN 2 PD	$24.54															
9390	PHLEBOTOMIST CERT 1 PD	$23.27															
9391	PHLEBOTOMIST CERT 1	$18.96	$19.35	$19.74	$20.12	$20.53	$20.95	$21.36	$21.78	$22.22	$22.66	$23.12	$23.59				
9607	MED LAB TCHN	$28.14	$28.70	$29.28	$29.87	$30.46	$31.07	$31.70	$32.33	$32.98	$33.63	$34.30	$35.00				

EX Appendix A

Santa Barbara				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
8916	VOC NURSE SR			$29.53	$30.11	$30.73	$31.31	$31.94	$32.57	$33.26	$33.92	$34.59	$35.30	$35.99	$36.73				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.40	$0.60																
8917	VOC NURSE			$28.13	$28.67	$29.26	$29.85	$30.43	$31.03	$31.67	$32.32	$32.96	$33.63	$34.29	$34.97				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.40	$0.60																
8944	PHYS THER AST 3			$38.19	$38.94	$39.75	$40.53	$41.33	$42.19	$43.04	$43.87	$44.75	$45.63	$46.57	$47.50				
8945	PHYS THER AST 2			$34.73	$35.39	$36.15	$36.86	$37.61	$38.35	$39.12	$39.90	$40.70	$41.52	$42.34	$43.21				
8946	PHYS THER AST 1			$31.58	$32.22	$32.86	$33.53	$34.19	$34.87	$35.57	$36.25	$37.00	$37.75	$38.50	$39.27				
8975	HOSP LAB TCHN 2			$30.59	$31.19	$31.81	$32.45	$33.08	$33.75	$34.45	$35.13	$35.85	$36.54	$37.26	$38.00				
9022	RADLG TCHNO SR			$37.76	$38.52	$39.27	$40.08	$40.87	$41.67	$42.50	$43.34	$44.22	$45.09	$46.01	$46.94				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.50	$0.75																
9023	RADLG TCHNO			$33.23	$33.89	$34.57	$35.29	$35.97	$36.73	$37.45	$38.20	$38.97	$39.76	$40.56	$41.39				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.50	$0.75																
9085	MRI TCHNO			$44.51	$45.39	$46.30	$47.23	$48.18	$49.14	$50.12	$51.12	$52.17	$53.18	$54.25	$55.33				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$6.00	$1.00																
9190	DENTAL HYGIENIST			$64.49	$65.82	$67.14	$68.48	$69.82	$71.23	$72.63	$74.09	$75.60	$77.10	$78.63	$80.19				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.40	$0.60																
9196	REG DENTAL AST			$31.93	$32.56	$33.22	$33.86	$34.56	$35.26	$35.97	$36.71	$37.44	$38.19	$38.94	$39.75				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.40	$0.60																
9199	DENTAL AST			$28.13	$28.67	$29.26	$29.85	$30.43	$31.03	$31.67	$32.32	$32.96	$33.63	$34.29	$34.97				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.40	$0.60																
9239	PHLEBOTOMIST			$24.65	$25.12	$25.63	$26.15	$26.66	$27.20	$27.74	$28.29	$28.86	$29.44	$30.03	$30.63				
9251	HOSP BLANK AST 3			$28.06	$28.62	$29.20	$29.79	$30.38	$30.98	$31.60	$32.26	$32.88	$33.55	$34.22	$34.91				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.40	$0.60																
9252	HOSP BLANK AST 2			$25.52	$26.02	$26.53	$27.07	$27.61	$28.17	$28.74	$29.30	$29.89	$30.49	$31.10	$31.74				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.40	$0.60																
9253	HOSP BLANK AST 1			$22.59	$23.07	$23.49	$23.98	$24.45	$24.93	$25.46	$25.94	$26.48	$27.00	$27.55	$28.08				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.40	$0.60																
9283	PHARMACY TCHN 1			$24.16	$24.65	$25.12	$25.63	$26.15	$26.66	$27.20	$27.74	$28.29	$28.86	$29.44	$30.03				
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.40	$0.60																

EX Appendix A

Santa Cruz				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
8916	VOC NURSE SR			$27.24	$27.78	$28.32	$28.91	$29.49	$30.09	$30.70	$31.29	$31.92	$32.55	$33.22	$33.86	$34.55	$35.25		
	Shift-Diff Wknd Day		$1.30																
8917	VOC NURSE			$25.26	$25.78	$26.28	$26.82	$27.35	$27.90	$28.47	$29.01	$29.60	$30.19	$30.79	$31.42	$32.03	$32.69		
	Shift-Diff Wknd Day		$1.30																
8992	MED AST PD			$26.43															
8994	MED AST 2			$22.93	$23.40	$23.89	$24.36	$24.87	$25.38	$25.90	$26.43	$26.93	$27.46	$28.03	$28.60	$29.17			
9021	RADLG TCHNO PRN			$39.79	$40.57	$41.41	$42.21	$43.06	$43.94	$44.80	$45.71	$46.61	$47.54	$48.52	$49.47	$50.47	$51.46		
	Shift-Diff Wknd Day		$1.30																
9022	RADLG TCHNO SR			$35.47	$36.19	$36.90	$37.65	$38.40	$39.17	$39.93	$40.74	$41.56	$42.39	$43.24	$44.11	$44.99	$45.88		
	Shift-Diff Wknd Day		$1.30																
9023	RADLG TCHNO			$32.63	$33.28	$33.95	$34.62	$35.32	$36.02	$36.76	$37.48	$38.23	$38.99	$39.79	$40.57	$41.40	$42.20		
	Shift-Diff Wknd Day		$1.30																
9190	DENTAL HYGIENIST			$49.82	$50.83	$51.84	$52.87	$53.95	$55.02	$56.13	$57.25	$58.40	$59.56	$60.75	$61.96	$62.31			
	Shift-Diff Wknd Day		$1.30																
9196	REG DENTAL AST			$22.21	$22.62	$23.11	$23.55	$24.02	$24.50	$24.97	$25.49	$25.98	$26.52	$27.03	$27.58	$27.73			
	Shift-Diff Wknd Day		$1.30																
9199	DENTAL AST			$19.47	$19.86	$20.26	$20.67	$21.08	$21.52	$21.94	$22.38	$22.82	$23.26	$23.73	$24.22	$24.35			
	Shift-Diff Wknd Day		$1.30																
9237	PHLEBOTOMIST PD			$27.74															
9239	PHLEBOTOMIST			$24.65	$25.12	$25.63	$26.15	$26.66	$27.20	$27.74	$28.29	$28.86	$29.44	$30.03	$30.63				
9251	HOSP BLANK AST 3			$25.65	$26.17	$26.69	$27.23	$27.76	$28.32	$28.90	$29.48	$30.07	$30.68	$31.28	$31.90	$32.53	$33.37		
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.40	$0.60																
9252	HOSP BLANK AST 2			$23.80	$24.27	$24.76	$25.25	$25.77	$26.28	$26.81	$27.33	$27.88	$28.45	$29.01	$29.58	$30.18	$30.95		
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.40	$0.60																
9253	HOSP BLANK AST 1			$22.55	$23.01	$23.45	$23.93	$24.39	$24.90	$25.41	$25.92	$26.44	$26.96	$27.50	$28.04	$28.60	$29.30		
	Shift-Diff Evening/ Night	$0.40	$0.60																
9281	PHARMACY TCHN 3			$24.33	$24.84	$25.31	$25.82	$26.34	$26.86	$27.39	$27.96	$28.52	$29.08	$29.65	$30.24	$30.86	$31.48		
9282	PHARMACY TCHN 2			$22.14	$22.57	$23.04	$23.48	$23.96	$24.44	$24.92	$25.45	$25.93	$26.47	$26.97	$27.53	$28.06	$28.62		
9283	PHARMACY TCHN 1			$20.62	$21.02	$21.45	$21.86	$22.30	$22.76	$23.21	$23.69	$24.16	$24.63	$25.12	$25.63	$26.15	$26.66		

EX Appendix A

San Diego				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
4662	PAT BILLER 4			$25.43	$25.93	$26.47	$26.97	$27.53	$28.08	$28.61	$29.20	$29.81	$30.39	$30.98	$31.60				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
4663	PAT BILLER 3			$24.77	$25.25	$25.78	$26.27	$26.82	$27.36	$27.89	$28.45	$29.02	$29.60	$30.19	$30.80				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
4664	PAT BILLER 2			$23.69	$24.16	$24.65	$25.12	$25.63	$26.15	$26.67	$27.19	$27.75	$28.30	$28.87	$29.44				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
4665	PAT BILLER 1			$22.16	$22.59	$23.09	$23.53	$24.02	$24.52	$25.03	$25.51	$26.04	$26.57	$27.11	$27.66				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
4667	PAT BILLER 2 PD			$28.45															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
4685	HOSP MED TRANSCRIBER SR PD			$34.68															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
4687	HOSP MED TRANSCRIBER SR			$27.35	$27.89	$28.44	$29.00	$29.56	$30.16	$30.77	$31.42	$32.00	$32.66	$33.35	$33.99				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
4688	HOSP MED TRANSCRIBER			$20.94	$21.37	$21.79	$22.23	$22.69	$23.12	$23.59	$24.07	$24.54	$25.05	$25.52	$26.03				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
4714	PAT RCDS ABSTRACTOR 4 PD			$38.64															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
4715	PAT RCDS ABSTRACTOR 3 PD			$37.09															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
4716	PAT RCDS ABSTRACTOR 4			$31.37	$31.98	$32.64	$33.31	$33.96	$34.65	$35.32	$36.04	$36.76	$37.47	$38.22	$38.98				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
4717	PAT RCDS ABSTRACTOR 3			$29.87	$30.45	$31.05	$31.68	$32.33	$32.97	$33.63	$34.29	$34.98	$35.69	$36.42	$37.13				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
4718	PAT RCDS ABSTRACTOR 2			$24.81	$25.30	$25.80	$26.32	$26.83	$27.39	$27.91	$28.49	$29.08	$29.62	$30.23	$30.84				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
4719	PAT RCDS ABSTRACTOR 1			$20.94	$21.37	$21.79	$22.23	$22.69	$23.12	$23.59	$24.07	$24.54	$25.05	$25.52	$26.03				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
4732	HEALTH INFO CODER 4			$40.33	$41.12	$41.97	$42.80	$43.65	$44.52	$45.42	$46.32	$47.22	$48.22	$49.15	$50.15				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
4733	HEALTH INFO CODER 3			$36.65	$37.39	$38.13	$38.91	$39.67	$40.47	$41.28	$42.10	$42.94	$43.83	$44.69	$45.57				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
5419	REG DIETETIC TCHN			$24.87	$25.38	$25.89	$26.39	$26.92	$27.46	$28.01	$28.57	$29.15	$29.72	$30.31	$30.91				

EX Appendix A

San Diego				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
5430	DIETETIC AST			$19.57	$19.95	$20.37	$20.74	$21.18	$21.61	$22.03	$22.47	$22.93	$23.38	$23.84	$24.33				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
6464	MEDICAL ASSISTANT 3 PER DIEM			$30.80															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8636	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO SR PD			$38.05															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
8640	MED CTR DEV TCHN 5			$28.63	$29.21	$29.82	$30.40	$31.02	$31.64	$32.26	$32.91	$33.56	$34.25	$34.93	$35.64				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8641	MED CTR DEV TCHN 4			$27.27	$27.79	$28.37	$28.94	$29.53	$30.11	$30.71	$31.31	$31.95	$32.57	$33.26	$33.92				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8642	MED CTR DEV TCHN 3			$25.97	$26.50	$27.02	$27.58	$28.13	$28.67	$29.25	$29.84	$30.43	$31.04	$31.67	$32.30				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8643	MED CTR DEV TCHN 2			$21.72	$22.16	$22.60	$23.08	$23.50	$23.99	$24.46	$24.95	$25.46	$25.96	$26.49	$27.02				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8644	MED CTR DEV TCHN 1			$20.17	$20.60	$21.01	$21.42	$21.86	$22.29	$22.76	$23.18	$23.68	$24.14	$24.63	$25.10				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8671	MED CTR LAB MECHN PRN			$39.95	$40.75	$41.57	$42.40	$43.25	$44.13	$44.99	$45.89	$46.83	$47.75	$48.71	$49.69				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8672	MED CTR LAB MECHN SR			$37.38	$38.14	$38.90	$39.65	$40.46	$41.27	$42.12	$42.95	$43.80	$44.69	$45.58	$46.50				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8673	MED CTR LAB MECHN			$34.43	$35.13	$35.82	$36.54	$37.27	$38.01	$38.76	$39.54	$40.33	$41.15	$41.98	$42.81				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8674	MED CTR LAB MECHN HELPER			$25.41	$25.91	$26.44	$26.95	$27.50	$28.06	$28.60	$29.18	$29.76	$30.34	$30.96	$31.58				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8681	MED CTR ELECTR TCHN PRN			$35.17	$35.87	$36.59	$37.32	$38.04	$38.83	$39.59	$40.41	$41.22	$42.02	$42.88	$43.75				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8682	MED CTR ELECTR TCHN SR			$31.67	$32.30	$32.94	$33.61	$34.27	$34.97	$35.66	$36.36	$37.10	$37.84	$38.59	$39.37				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8683	MED CTR ELECTR TCHN			$30.01	$30.60	$31.21	$31.84	$32.48	$33.11	$33.77	$34.45	$35.13	$35.85	$36.56	$37.29				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8684	MED CTR ELECTR TCHN TRAINEE			$21.24															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																

EX Appendix A

San Diego				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	On-Call Rate	$8.75																	
8793	SURGICAL TCHN PRN			$35.65	$36.35	$37.09	$37.83	$38.58	$39.35	$40.14	$40.96	$41.77	$42.61	$43.46	$44.34				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8887	ADMIN CARE PARTNER			$23.26	$23.73	$24.20	$24.69	$25.18	$25.66	$26.18	$26.72	$27.23	$27.78	$28.32	$28.91				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8888	CARDIOVASCULAR TCHN PD			$49.25															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$9.25																	
8889	CARDIOVASCULAR TCHN			$41.82	$42.64	$43.50	$44.37	$45.26	$46.15	$47.10	$48.02	$48.98	$49.95	$50.93	$51.97				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$9.25																	
8890	EMERGENCY TRAUMA TCHN PD			$27.46															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8891	EMERGENCY TRAUMA TCHN SR PD			$29.63															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8893	ADMIN CARE CLIN PARTNER			$23.26	$23.73	$24.20	$24.69	$25.18	$25.66	$26.18	$26.72	$27.23	$27.78	$28.32	$28.91				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8894	ADMIN CARE CLIN PARTNER PD			$29.31															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8897	ANESTHESIA TCHN			$28.42	$28.98	$29.88	$30.46	$31.33	$31.96	$32.81	$33.45	$34.11	$34.96	$35.71	$36.44				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8898	ANESTHESIA TCHN 2			$31.41	$32.02	$32.67	$33.35	$34.00	$34.67	$35.36	$36.07	$36.79	$37.53	$38.29	$39.01				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8899	ANESTHESIA TCHN PD			$35.54															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8900	ANESTHESIA TCHN 2 PD			$36.79															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8902	PHARMACY TCHN 3 PD			$36.46															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8904	HOSP AST SR			$19.08	$19.47	$19.85	$20.25	$20.67	$21.08	$21.50	$21.94	$22.36	$22.81	$23.28	$23.73				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8905	HOSP AST			$19.04	$19.04	$19.04	$19.04	$19.42	$19.81	$20.17	$20.60	$21.01	$21.42	$21.86	$22.29				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8906	HOSP AST PD			$22.47															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	

EX Appendix A

San Diego				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
8909	VOC NURSE SR PD			$35.15															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8911	PAT ESCORT SR			$19.07	$19.07	$19.07	$19.45	$19.84	$20.22	$20.64	$21.03	$21.47	$21.91	$22.32	$22.78				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8912	PAT ESCORT			$19.04	$19.04	$19.04	$19.04	$19.43	$19.83	$20.22	$20.62	$21.02	$21.45	$21.88	$22.30				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8913	MENTAL HEALTH PRACT SR			$25.43	$25.93	$26.47	$26.97	$27.53	$28.08	$28.63	$29.20	$29.81	$30.39	$30.99	$31.60				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8914	MENTAL HEALTH PRACT			$24.55	$25.06	$25.57	$26.07	$26.58	$27.14	$27.66	$28.22	$28.80	$29.36	$29.96	$30.55				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8916	VOC NURSE SR			$30.38	$30.98	$31.60	$32.23	$32.87	$33.54	$34.19	$34.91	$35.61	$36.29	$37.05	$37.78				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8917	VOC NURSE			$27.46	$28.03	$28.58	$29.16	$29.74	$30.33	$30.92	$31.56	$32.18	$32.82	$33.50	$34.13				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8918	VOC NURSE PD			$32.15															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8919	EMERGENCY TRAUMA TCHN SR			$22.45	$22.89	$23.36	$23.82	$24.30	$24.80	$25.28	$25.79	$26.32	$26.83	$27.38	$27.90				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8920	EMERGENCY TRAUMA TCHN			$20.71	$21.14	$21.56	$22.00	$22.42	$22.86	$23.34	$23.79	$24.27	$24.76	$25.24	$25.76				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8921	NURSE AID SR PD			$26.50															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8922	NURSE AID SR			$20.37	$20.74	$21.18	$21.61	$22.03	$22.47	$22.93	$23.38	$23.84	$24.33	$24.83	$25.31				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8923	PSYCHIATRIC TCHN SR PD			$35.15															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8924	PSYCHIATRIC TCHN PD			$30.68															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8925	PSYCHIATRIC TCHN SR			$30.38	$30.98	$31.60	$32.23	$32.87	$33.54	$34.19	$34.91	$35.61	$36.29	$37.05	$37.78				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8926	PSYCHIATRIC TCHN			$27.01	$27.53	$28.09	$28.64	$29.21	$29.82	$30.40	$31.02	$31.64	$32.26	$32.91	$33.56				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8927	ORTHOPEDIC TCHN PRN			$23.79	$24.27	$24.76	$25.24	$25.76	$26.26	$26.79	$27.33	$27.88	$28.44	$29.00	$29.57				

EX Appendix A

San Diego				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8928	ORTHOPEDIC TCHN SR			$22.69	$23.12	$23.59	$24.07	$24.54	$25.05	$25.52	$26.03	$26.55	$27.10	$27.63	$28.19				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8929	ORTHOPEDIC TCHN			$20.98	$21.39	$21.81	$22.25	$22.71	$23.15	$23.62	$24.09	$24.57	$25.07	$25.59	$26.09				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8930	SURGICAL TCHN SR			$32.43	$33.05	$33.71	$34.39	$35.08	$35.78	$36.50	$37.22	$37.96	$38.73	$39.51	$40.30				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8931	SURGICAL TCHN			$28.15	$28.70	$29.28	$29.87	$30.45	$31.07	$31.70	$32.35	$32.98	$33.63	$34.31	$35.01				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8932	SURGICAL TCHN PD			$37.02															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8933	UROLOGY TCHN SR			$30.35	$30.98	$31.59	$32.22	$32.86	$33.52	$34.19	$34.90	$35.57	$36.29	$37.05	$37.78				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8934	UROLOGY TCHN			$28.87	$29.45	$30.04	$30.64	$31.25	$31.87	$32.52	$33.16	$33.81	$34.48	$35.17	$35.89				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8944	PHYS THER AST 3			$34.67	$35.36	$36.08	$36.81	$37.53	$38.31	$39.05	$39.82	$40.64	$41.45	$42.28	$43.13				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8945	PHYS THER AST 2			$27.66	$28.22	$28.76	$29.35	$29.92	$30.53	$31.15	$31.80	$32.40	$33.05	$33.70	$34.40				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8946	PHYS THER AST 1			$25.50	$26.01	$26.52	$27.06	$27.61	$28.16	$28.70	$29.29	$29.86	$30.45	$31.84	$31.72				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8947	OCCUPATIONAL THER CERT AST 3			$36.79	$37.49	$38.29	$39.02	$39.81	$40.61	$41.42	$42.25	$43.09	$43.95	$44.82	$45.73				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8948	OCCUPATIONAL THER CERT AST 2			$27.66	$28.23	$28.78	$29.35	$29.96	$30.55	$31.15	$31.80	$32.40	$33.05	$33.70	$34.40				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8949	OCCUPATIONAL THER CERT AST 1			$25.50	$26.02	$26.53	$27.07	$27.61	$28.19	$28.72	$29.31	$29.90	$30.48	$31.11	$31.74				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8951	PHYS THER AST PD			$40.11															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8952	OCCUPATIONAL THER CERT AST PD			$40.11															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8962	ELECTROCARDIOGRAPH TCHN SR			$29.57	$30.18	$30.79	$31.40	$32.00	$32.66	$33.34	$33.99	$34.66	$35.35	$36.06	$36.79				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																

EX Appendix A

San Diego				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	On-Call Rate	$8.75																	
8963	ELECTROCARDIOGRAPH TCHN			$26.71	$26.92	$27.23	$27.76	$28.32	$28.90	$29.49	$30.06	$30.67	$31.27	$31.88	$32.54				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8965	ULTRASOUND TCHNO PRN			$55.42	$56.54	$57.66	$58.82	$60.01	$61.22	$62.43	$63.67	$64.93	$66.23	$67.55	$68.92				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
8966	ULTRASOUND TCHNO SR			$50.38	$51.40	$52.42	$53.47	$54.55	$55.65	$56.75	$57.88	$59.03	$60.21	$61.41	$62.65				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
8967	ULTRASOUND TCHNO			$43.14	$43.98	$44.89	$45.79	$46.66	$47.62	$48.56	$49.54	$50.55	$51.52	$52.58	$53.60				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
8968	ULTRASOUND TCHNO SR PD			$57.35															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
8973	HOSP LAB TCHN 4			$37.26	$38.00	$38.76	$39.54	$40.33	$41.15	$41.98	$42.81	$43.66	$44.54	$45.42	$46.33				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8974	HOSP LAB TCHN 3			$33.41	$34.09	$34.77	$35.47	$36.19	$36.89	$37.64	$38.39	$39.17	$39.92	$40.73	$41.55				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8975	HOSP LAB TCHN 2			$27.66	$28.22	$28.78	$29.35	$29.92	$30.55	$31.16	$31.80	$32.43	$33.07	$33.72	$34.41				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8976	HOSP LAB TCHN 1			$25.89	$26.42	$26.92	$27.46	$28.03	$28.57	$29.15	$29.72	$30.31	$30.91	$31.56	$32.18				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8980	HOSP LAB TCHN 1 PD			$30.79															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8984	HOSP LAB TCHN 3 PD			$38.69															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8985	HOSP LAB TCHN 2 PD			$35.27															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8987	CYTOGENETIC TCHNO 2			$51.59	$52.61	$53.66	$54.74	$55.84	$56.95	$58.09	$59.26	$60.43	$61.65	$62.87	$64.14				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$9.25																	
8988	CYTOGENETIC TCHNO 1			$43.04	$43.88	$44.77	$45.66	$46.59	$47.50	$48.45	$49.43	$50.43	$51.43	$52.47	$53.51				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$9.25																	
8989	CYTOGENETIC TCHNO TRAINEE			$38.14	$38.90	$39.65	$40.46	$41.27	$42.09	$42.94	$43.80	$44.68	$45.57	$46.48	$47.41				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$9.25																	
8990	RADLG TCHNO SR PD			$49.74															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																

EX Appendix A

San Diego				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
8991	MED AST 2 PD			$24.54															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8993	MED AST 1			$19.00	$19.00	$19.00	$19.38	$19.77	$20.16	$20.57	$20.98	$21.39	$21.81	$22.25	$22.71				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
8994	MED AST 2			$21.42	$21.86	$22.29	$22.76	$23.18	$23.68	$24.14	$24.63	$25.10	$25.61	$26.13	$26.66				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9000	HOSP BLANK AST 4			$26.82	$27.37	$27.90	$28.46	$29.02	$29.61	$30.19	$30.80	$31.42	$32.04	$32.69	$33.36				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9007	DOSIMETRIST SR			$68.71	$70.11	$71.49	$72.91	$74.40	$75.89	$77.39	$78.93	$80.51	$82.14	$83.78	$85.45				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9008	DOSIMETRIST			$63.27	$64.55	$65.82	$67.15	$68.50	$69.84	$71.24	$72.68	$74.14	$75.62	$77.13	$78.67				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9011	RAD THER TCHNO CHF ASC			$66.35	$67.67	$69.02	$70.38	$71.80	$73.25	$74.69	$76.21	$77.73	$79.29	$80.84	$82.49				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9012	RAD THER TCHNO SR			$57.89	$59.06	$60.24	$61.46	$62.69	$63.93	$65.21	$66.54	$67.83	$69.21	$70.59	$72.01				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9013	RAD THER TCHNO			$50.29	$51.29	$52.32	$53.38	$54.44	$55.57	$56.66	$57.79	$58.95	$60.11	$61.30	$62.52				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9015	RAD THER TCHNO PD			$72.04															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9021	RADLG TCHNO PRN			$46.97	$47.91	$48.87	$49.83	$50.84	$51.86	$52.89	$53.95	$55.02	$56.13	$57.26	$58.42				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9022	RADLG TCHNO SR			$41.61	$42.46	$43.29	$44.15	$45.03	$45.95	$46.86	$47.82	$48.76	$49.75	$50.75	$51.74				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9023	RADLG TCHNO			$36.16	$36.88	$37.62	$38.35	$39.12	$39.90	$40.70	$41.53	$42.35	$43.21	$44.09	$44.94				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9025	RADLG TCHNO PD			$48.24															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9026	RADLG TCHNO PRN PD			$58.71															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9029	PERFUSIONIST AST			$28.90	$29.49	$30.06	$30.67	$31.27	$31.88	$32.54	$33.21	$33.86	$34.53	$35.21	$35.91				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9031	ADMITTING WORKER PRN			$21.16	$21.58	$22.02	$22.45	$22.89	$23.36	$23.82	$24.30	$24.80	$25.28	$25.79	$26.32				

EX Appendix A

San Diego				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9032	ADMITTING WORKER SR			$19.24	$19.65	$20.03	$20.44	$20.84	$21.26	$21.69	$22.13	$22.56	$23.01	$23.45	$23.93				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9033	ADMITTING WORKER			$19.08	$19.08	$19.47	$19.85	$20.25	$20.67	$21.08	$21.50	$21.94	$22.36	$22.81	$23.28				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9034	ADMITTING WORKER PD			$22.73															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9038	PERFUSIONIST PD			$69.84															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9039	PERFUSIONIST SR PD NEX			$87.76															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9041	PROSTHETIST ORTHOTIST SR			$36.94	$37.67	$38.43	$39.20	$39.95	$40.75	$41.57	$42.40	$43.26	$44.14	$45.00	$45.91				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9042	PROSTHETIST ORTHOTIST			$35.74	$36.45	$37.17	$37.93	$38.69	$39.47	$40.26	$41.05	$41.90	$42.73	$43.59	$44.45				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9043	INTERVENTIONAL RADLG TCHNO			$49.30	$50.29	$51.34	$52.32	$53.38	$54.45	$55.57	$56.66	$57.79	$58.95	$60.12	$61.31				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9044	PROSTHETIST ORTHOTIST AST			$23.26	$23.73	$24.20	$24.69	$25.18	$25.68	$26.18	$26.72	$27.24	$27.78	$28.32	$28.91				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9045	INTERVENTIONAL RADLG TCHNO LD			$56.70	$57.84	$59.02	$60.17	$61.38	$62.61										
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9048	RESP THER 2			$42.38	$43.24	$44.10	$44.98	$45.88	$46.82	$47.75	$48.70	$49.67	$50.67	$51.69	$52.69				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9049	REG RESP THER 1			$41.36	$42.20	$43.05	$43.92	$44.79	$45.70	$46.61	$47.52	$48.48	$49.44	$50.45	$51.44				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9050	RESP THER 1			$41.17	$42.01	$42.86	$43.73	$44.60	$45.48	$46.41	$47.31	$48.25	$49.22	$50.20	$51.21				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9051	REG RESP THER PD			$49.23															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9052	RESP THER PD			$46.53															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9054	RESP CARE PRACT TCHN			$40.38	$41.21	$42.02	$42.86	$43.73	$44.60	$45.50	$46.39	$47.31	$48.26	$49.21	$50.21				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.75																

EX Appendix A

San Diego				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9055	RESP CARE PRACT APPLCNT			$31.70															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9056	RESP CARE PRACT TCHN PD			$39.88															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9057	HISTO TCHNO LD			$39.53	$40.31	$41.12	$41.94	$42.78	$43.64	$44.50	$45.41	$46.31	$47.23	$48.18	$49.14				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9059	EEG TCHNO PRN			$43.54	$44.40	$45.29	$46.19	$47.12	$48.06	$49.03	$49.99	$51.03	$52.01	$53.07	$54.13				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$9.25																	
9060	EEG TCHNO SR			$38.67	$39.44	$40.22	$41.02	$41.85	$42.68	$43.54	$44.40	$45.29	$46.19	$47.12	$48.06				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$9.25																	
9061	EEG TCHNO			$35.36	$36.07	$36.80	$37.53	$38.30	$39.05	$39.83	$40.63	$41.45	$42.27	$43.11	$43.97				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$9.25																	
9065	HISTO TCHNO 1			$28.32	$28.91	$29.47	$30.06	$30.67	$31.27	$31.90	$32.53	$33.20	$33.87	$34.55	$35.20				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9066	HISTO TCHNO 2			$33.95	$34.62	$35.33	$36.04	$36.76	$37.47	$38.23	$38.99	$39.77	$40.57	$41.40	$42.20				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9067	HISTO TCHNO 3			$37.65	$38.39	$39.17	$39.93	$40.73	$41.55	$42.38	$43.24	$44.11	$44.98	$45.88	$46.80				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9069	HISTO TCHNO 2 PD			$41.09															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9072	RADLG EQUIP SPEC SR			$35.90	$36.61	$37.34	$38.10	$38.87	$39.62	$40.43	$41.23	$42.06	$42.90	$43.76	$44.65				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9073	RADLG EQUIP SPEC			$37.38	$38.14	$38.90	$39.65	$40.46	$41.27	$42.09	$42.95	$43.80	$44.69	$45.57	$46.48				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9078	MAMMOGRAPHY TCHNO PD			$58.71															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9079	MRI TCHNO SR			$51.64	$52.64	$53.70	$54.77	$55.88	$56.99	$58.14	$59.30	$60.47	$61.68	$62.92	$64.18				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9083	MRI TCHNO LD			$61.56	$62.79	$64.03	$65.32	$66.61	$67.97										
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9084	MRI TCHNO PD			$60.59															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																

EX Appendix A

San Diego				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
9085	MRI TCHNO			$48.11	$49.09	$50.07	$51.07	$52.08	$53.14	$54.20	$55.29	$56.39	$57.51	$58.67	$59.85				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9086	CT TCHNO			$48.11	$49.09	$50.07	$51.07	$52.08	$53.14	$54.20	$55.29	$56.39	$57.51	$58.67	$59.85				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9087	CT TCHNO PD			$56.53															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9088	CT TCHNO LD			$61.56	$62.79	$64.03	$65.32	$66.61	$67.97										
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9089	MAMMOGRAPHY TCHNO			$46.29	$47.20	$48.17	$49.14	$50.11	$51.11	$52.12	$53.18	$54.24	$55.31	$56.43	$57.56				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9090	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO PRN			$39.38	$40.16	$40.97	$41.79	$42.62	$43.47	$44.35	$45.24	$46.13	$47.06	$48.01	$48.96				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9091	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO SR			$32.82	$33.46	$34.13	$34.81	$35.52	$36.23	$36.95	$37.69	$38.45	$39.22	$39.99	$40.79				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9092	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO			$27.35	$27.90	$28.45	$29.02	$29.61	$30.20	$30.79	$31.41	$32.03	$32.68	$33.34	$34.00				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9097	ACCESS REPR			$20.45	$20.87	$21.26	$21.70	$22.14	$22.57	$23.06	$23.49	$23.96	$24.44	$24.93	$25.43				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9098	ACCESS REPR SR			$23.26	$23.73	$24.20	$24.69	$25.18	$25.66	$26.18	$26.72	$27.23	$27.78	$28.32	$28.91				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9099	ACCESS REPR PRN			$24.40	$24.90	$25.41	$25.91	$26.44	$26.95	$27.50	$28.06	$28.61	$29.18	$29.76	$30.35				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9102	CT TCHNO SR			$51.64	$52.64	$53.70	$54.77	$55.88	$56.99	$58.14	$59.30	$60.47	$61.68	$62.92	$64.18				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9107	CATH LAB RADLG TCHNO			$49.30	$50.29	$51.34	$52.32	$53.38	$54.45	$55.57	$56.66	$57.79	$58.95	$60.12	$61.31				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9108	MAMMOGRAPHY TCHNO LD			$55.19	$56.29	$57.42	$58.57	$59.76	$60.95										
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9113	STDT NURSE PD			$27.51	$28.07	$28.61													
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9154	BIOMED EQUIP TCHN 4			$49.61	$50.59	$51.61	$52.62	$53.68	$54.76	$55.86	$56.96	$58.13	$59.29	$60.45	$61.66				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9155	BIOMED EQUIP TCHN 3			$43.17	$44.04	$44.93	$45.82	$46.72	$47.67	$48.62	$49.61	$50.59	$51.61	$52.62	$53.68				

EX Appendix A

San Diego				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9156	BIOMED EQUIP TCHN 2			$37.61	$38.34	$39.10	$39.88	$40.67	$41.50	$42.34	$43.17	$44.04	$44.93	$45.82	$46.72				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9157	BIOMED EQUIP TCHN 1			$33.38	$34.05	$34.73	$35.39	$36.14	$36.86	$37.61	$38.34	$39.10	$39.88	$40.67	$41.50				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9173	PULMONARY TCHN 1			$40.38	$41.21	$42.02	$42.86	$43.73	$44.60	$45.50	$46.39	$47.31	$48.26	$49.21	$50.21				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9174	PULMONARY TCHN 2			$41.17	$42.01	$42.86	$43.73	$44.60	$45.48	$46.41	$47.31	$48.25	$49.22	$50.20	$51.21				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9175	PULMONARY TCHN 3			$41.36	$42.20	$43.05	$43.92	$44.79	$45.70	$46.61	$47.52	$48.48	$49.44	$50.45	$51.44				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9176	PULMONARY TCHN PD			$46.53															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9179	RADLG AST 1			$20.45	$20.87	$21.26	$21.70	$22.14	$22.57	$23.06	$23.49	$23.96	$24.44	$24.93	$25.43				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9180	RADLG AST 2			$23.26	$23.73	$24.20	$24.69	$25.18	$25.66	$26.18	$26.72	$27.23	$27.78	$28.32	$28.91				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9181	RADLG AST PD			$25.80															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9182	DENTAL HYGIENIST PD			$50.88															
9184	ULTRASOUND TCHNO LD			$66.10	$67.43	$68.76	$70.16	$71.52	$72.96										
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9185	PERINATAL TCHN 1			$27.09	$27.63	$28.19	$28.75	$29.32	$29.90	$30.49	$31.11	$31.74	$32.37	$33.01	$33.67				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9186	PERINATAL TCHN 2			$29.81	$30.39	$30.99	$31.61	$32.26	$32.88	$33.55	$34.23	$34.92	$35.61	$36.31	$37.05				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9190	DENTAL HYGIENIST			$43.86	$44.74	$45.63	$46.54	$47.48	$48.42	$49.39	$50.38	$51.39	$52.42	$53.47	$54.53				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9209	PULMONARY TCHN 4			$42.38	$43.24	$44.10	$44.98	$45.88	$46.82	$47.75	$48.70	$49.67	$50.67	$51.69	$52.69				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9210	MED OFC SVC CRD 1 PD			$25.95															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9211	MED OFC SVC CRD 2 PD			$29.31															

EX Appendix A

San Diego				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9212	MED OFC SVC CRD 1			$17.96	$18.31	$18.68	$19.04	$19.43	$19.83	$20.22	$20.62	$21.02	$21.45	$21.88	$22.30				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9213	MED OFC SVC CRD 2			$20.45	$20.87	$21.26	$21.70	$22.14	$22.57	$23.06	$23.49	$23.96	$24.44	$24.93	$25.43				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9214	MED OFC SVC CRD 3			$23.26	$23.73	$24.20	$24.69	$25.18	$25.66	$26.18	$26.72	$27.23	$27.78	$28.32	$28.91				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9216	MED OFC SVC CRD 4			$26.82	$27.37	$27.90	$28.46	$29.02	$29.61	$30.19	$30.80	$31.42	$32.04	$32.69	$33.36				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9218	STERILE PROCESSING TCHN 2			$21.06	$21.47	$21.91	$22.32	$22.80	$23.24	$23.70	$24.20	$24.68	$25.15	$25.66	$26.17				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9219	STERILE PROCESSING TCHN 3			$23.96	$24.44	$24.93	$25.45	$25.93	$26.45	$26.97	$27.51	$28.07	$28.62	$29.20	$29.81				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9220	STERILE PROCESSING TCHN 1 PD			$25.95															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9228	OPS ROOM SUPP AST			$20.45	$20.87	$21.26	$21.70	$22.14	$22.57	$23.06	$23.49	$23.96	$24.44	$24.93	$25.43				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9229	OPS ROOM SUPP AST PD			$23.48															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9243	HOSP AST 3 PD			$29.31															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9244	HOSP AST 2 PD			$25.95															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9245	HOSP AST 1 PD			$23.09															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9251	HOSP BLANK AST 3			$23.26	$23.73	$24.20	$24.69	$25.18	$25.66	$26.18	$26.72	$27.23	$27.78	$28.32	$28.91				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9252	HOSP BLANK AST 2			$20.45	$20.87	$21.26	$21.70	$22.14	$22.57	$23.06	$23.49	$23.96	$24.44	$24.93	$25.43				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9253	HOSP BLANK AST 1			$19.04	$19.04	$19.04	$19.04	$19.43	$19.83	$20.22	$20.62	$21.02	$21.45	$21.88	$22.30				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9254	HOSP BLANK AID			$19.04	$19.04	$19.04	$19.04	$19.42	$19.81	$20.17	$20.60	$21.01	$21.42	$21.86	$22.29				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																

EX Appendix A

San Diego				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	On-Call Rate	$8.75																	
9257	HOSP UNIT SVC CRD 3			$22.87	$23.34	$23.80	$24.27	$24.77	$25.25	$25.78	$26.27	$26.81	$27.36	$27.89	$28.45				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9258	HOSP UNIT SVC CRD 2			$20.57	$20.99	$21.40	$21.83	$22.27	$22.72	$23.15	$23.64	$24.10	$24.61	$25.09	$25.60				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9259	HOSP UNIT SVC CRD 1			$19.08	$19.47	$19.85	$20.25	$20.67	$21.08	$21.50	$21.94	$22.36	$22.81	$23.28	$23.73				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9260	HOSP UNIT SVC CRD PD			$26.25															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9263	MED RCDS ADM			$23.59	$24.07	$24.54	$25.05	$25.52	$26.03	$26.55	$27.10	$27.63	$28.19	$28.76	$29.31				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9264	MED RCDS ADM AST			$20.57	$20.99	$21.40	$21.83	$22.27	$22.72	$23.15	$23.64	$24.10	$24.61	$25.09	$25.60				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9265	STERILE PROCESSING TCHN 1			$19.42	$19.84	$20.22	$20.64	$21.07	$21.50	$21.94	$22.39	$22.83	$23.30	$23.79	$24.26				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9266	MED RCDS TCHN			$21.85	$22.28	$22.75	$23.17	$23.67	$24.12	$24.61	$25.10	$25.61	$26.11	$26.64	$27.18				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9267	MED RCDS TCHN AST			$19.08	$19.08	$19.47	$19.85	$20.25	$20.67	$21.08	$21.50	$21.94	$22.36	$22.81	$23.28				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9268	PAT CARE DIALYSIS TCHN PD			$31.13															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9271	PAT CARE DIALYSIS TCHN 2			$26.49	$27.01	$27.56	$28.11	$28.65	$29.25	$29.84	$30.42	$31.03	$31.65	$32.29	$32.93				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9272	PAT CARE DIALYSIS TCHN 1			$23.02	$23.45	$23.95	$24.42	$24.90	$25.42	$25.92	$26.44	$26.96	$27.51	$28.07	$28.61				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9278	PHARMACY TCHN 2 PD			$28.80															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9279	PHARMACY TCHN 1 PD			$26.11															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9281	PHARMACY TCHN 3			$27.46	$28.03	$28.58	$29.16	$29.74	$30.33	$30.92	$31.56	$32.18	$32.82	$33.50	$34.13				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9282	PHARMACY TCHN 2			$22.29	$22.75	$23.18	$23.68	$24.12	$24.63	$25.10	$25.61	$26.11	$26.64	$27.18	$27.72				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	

EX Appendix A

San Diego				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
9283	PHARMACY TCHN 1			$20.74	$21.18	$21.61	$22.03	$22.47	$22.92	$23.38	$23.84	$24.33	$24.83	$25.31	$25.82				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9293	PHLEBOTOMIST CERT TCHN 2			$23.67	$24.12	$24.61	$25.10	$25.61	$26.11	$26.64	$27.18	$27.72	$28.28	$28.85	$29.42				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9294	PHLEBOTOMIST CERT TCHN 3			$27.01	$27.53	$28.09	$28.64	$29.21	$29.82	$30.40	$31.02	$31.64	$32.26	$32.91	$33.56				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9295	PHLEBOTOMIST CERT TCHN 2 PD			$27.72															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9298	TELEMETRY TCHN			$21.88	$22.32	$22.76	$23.21	$23.70	$24.17	$24.66	$25.14	$25.64	$26.15	$26.69	$27.20				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9300	ANGIOGRAPHY TCHNO LD			$48.11	$49.09	$50.07	$51.07	$52.08	$53.14	$54.20	$55.29	$56.39	$57.51	$58.67	$59.85				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$9.25																	
9301	ANGIOGRAPHY TCHNO			$45.99	$46.91	$47.86	$48.82	$49.78	$50.80	$51.79	$52.84	$53.91	$54.99	$56.10	$57.23				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$9.25																	
9302	ANGIOGRAPHY TCHNO PD			$55.28															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$9.25																	
9338	VOLUNTEER SVC CRD 1			$23.26	$23.73	$24.20	$24.69	$25.18	$25.68	$26.18	$26.72	$27.24	$27.78	$28.32	$28.91				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9339	VOLUNTEER SVC CRD AST			$21.26	$21.69	$22.13	$22.57	$23.02	$23.48	$23.95	$24.42	$24.91	$25.42	$25.92	$26.45				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9390	PHLEBOTOMIST CERT 1 PD			$29.15															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9391	PHLEBOTOMIST CERT 1			$22.02	$22.45	$22.89	$23.36	$23.82	$24.30	$24.81	$25.30	$25.80	$26.34	$26.83	$27.39				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9396	GI ENDOSCOPY TCHN 2 PD			$37.41															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9397	GI ENDOSCOPY TCHN 2			$31.94	$32.56	$33.23	$33.90	$34.57	$35.26	$35.97	$36.67	$37.41	$38.15	$38.91	$39.70				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9399	GI ENDOSCOPY TCHN 1			$28.24	$28.80	$29.39	$29.98	$30.59	$31.20	$31.83	$32.46	$33.09	$33.75	$34.43	$35.13				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9409	IONM TCHNO SR			$54.97	$56.05	$57.18	$58.34	$59.51	$60.70	$61.90	$63.14	$64.40	$65.69	$66.98	$68.33				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9410	CTRL SVC TCHN 1			$20.45	$20.87	$21.26	$21.70	$22.14	$22.57	$23.06	$23.49	$23.96	$24.44	$24.93	$25.43				

EX Appendix A

San Diego				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9411	CTRL SVC TCHN 2			$21.06	$21.47	$21.91	$22.32	$22.80	$23.24	$23.70	$24.20	$24.68	$25.15	$25.66	$26.17				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9412	CTRL SVC TCHN LD 3			$23.96	$24.44	$24.93	$25.45	$25.93	$26.45	$26.97	$27.51	$28.07	$28.62	$29.20	$29.81				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9414	CTRL SVC TCHN 2 PD			$25.95															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9415	LIFT TEAM TCHN 1			$19.04	$19.04	$19.04	$19.04	$19.43	$19.83	$20.22	$20.62	$21.02	$21.45	$21.88	$22.30				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9416	LIFT TEAM TCHN 2			$20.45	$20.87	$21.26	$21.70	$22.14	$22.57	$23.06	$23.49	$23.96	$24.44	$24.93	$25.43				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9418	LIFT TEAM TCHN 1 PD			$20.22															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9419	LIFT TEAM TCHN 2 PD			$23.06															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9423	PAT TRANSPORT TCHN 1			$19.04	$19.04	$19.04	$19.04	$19.43	$19.83	$20.22	$20.62	$21.02	$21.45	$21.88	$22.30				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9424	PAT TRANSPORT TCHN 2			$20.45	$20.87	$21.26	$21.70	$22.14	$22.57	$23.06	$23.49	$23.96	$24.44	$24.93	$25.43				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9425	PAT TRANSPORT TCHN LD 3			$23.26	$23.73	$24.20	$24.69	$25.18	$25.66	$26.18	$26.72	$27.23	$27.78	$28.32	$28.91				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9426	PAT TRANSPORT TCHN 1 PD			$20.22															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9427	PAT TRANSPORT TCHN 2 PD			$23.06															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9428	REHAB AID 1			$19.04	$19.04	$19.04	$19.04	$19.43	$19.83	$20.22	$20.62	$21.02	$21.45	$21.88	$22.30				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9429	REHAB AID 2			$20.45	$20.87	$21.26	$21.70	$22.14	$22.57	$23.06	$23.49	$23.96	$24.44	$24.93	$25.43				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9430	REHAB AID LD 3			$23.26	$23.73	$24.20	$24.69	$25.18	$25.66	$26.18	$26.72	$27.23	$27.78	$28.32	$28.91				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9431	REHAB AID 1 PD			$23.09															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																

EX Appendix A

San Diego				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	On-Call Rate	$8.75																	
9432	REHAB AID 2 PD			$25.95															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9433	HISTO TCHNO 1 PD			$34.60															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9434	MED AST 3			$24.42	$24.92	$25.41	$25.95	$26.43	$27.00	$27.52	$28.08	$28.61	$29.20	$29.79	$30.39				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9435	MED AST 4			$26.86	$27.41	$27.95	$28.54	$29.07	$29.69	$30.27	$30.89	$31.48	$32.11	$32.77	$33.43				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate	$8.75																	
9450	IONM TCHNO			$50.31	$51.34	$52.34	$53.40	$54.46	$55.57	$56.67	$57.80	$58.97	$60.13	$61.32	$62.58				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9492	DOSIMETRIST SR PD			$80.51															
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$3.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	$9.25	$1.00																
9508	PERFUSIONIST PRN EX			$84.81	$86.50	$88.22	$89.99	$91.80	$93.63	$95.51	$97.41	$99.36	$101.35	$103.37	$105.44				
9509	PERFUSIONIST SR EX			$76.39	$77.93	$79.49	$81.08	$82.70	$84.35	$86.04	$87.76	$89.52	$91.31	$93.13	$95.00				
9510	PERFUSIONIST EX			$68.83	$70.20	$71.60	$73.04	$74.51	$76.00	$77.51	$79.05	$80.64	$82.26	$83.90	$85.57				
9607	MED LAB TCHN			$36.42	$37.13	$37.88	$38.63	$39.43	$40.21	$41.00	$41.83	$42.65	$43.50	$44.38	$45.27				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.00																

EX Appendix A

San Francisco				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
4614	NEURO TCHNO PRN PD			$73.66															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
4615	NEURO TCHNO PRN			$61.45	$62.69	$63.96	$65.27	$66.61	$67.99	$69.35	$70.72	$72.12	$73.59	$75.05	$76.54				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
4616	NEURO TCHNO SR PD			$70.33															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
4617	NEURO TCHNO SR			$56.89	$58.07	$59.25	$60.44	$61.68	$62.93	$64.21	$65.48	$66.79	$68.12	$69.50	$70.86				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
4618	NEURO TCHNO PD			$65.31															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
4619	NEURO TCHNO			$53.68	$54.77	$55.89	$57.02	$58.19	$59.37	$60.55	$61.77	$63.02	$64.28	$65.56	$66.88				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
4685	HOSP MED TRANSCRIBER SR PD			$40.02															
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.50																
4687	HOSP MED TRANSCRIBER SR			$35.41	$36.16	$36.88	$37.64	$38.39	$39.20	$39.95	$40.74	$41.59	$42.40	$43.26	$44.13				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
4688	HOSP MED TRANSCRIBER			$33.66	$34.33	$35.04	$35.76	$36.47	$37.22	$37.97	$38.73	$39.52	$40.30	$41.11	$41.92				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
4715	PAT RCDS ABSTRACTOR 3 PD			$46.88															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
4716	PAT RCDS ABSTRACTOR 4			$44.49	$45.41	$46.32	$47.27	$48.24	$49.23	$50.21	$51.22	$52.25	$53.29	$54.35	$55.44				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
4717	PAT RCDS ABSTRACTOR 3			$42.38	$43.25	$44.13	$45.02	$45.94	$46.88	$47.83	$48.76	$49.76	$50.76	$51.76	$52.81				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
4718	PAT RCDS ABSTRACTOR 2			$40.38	$41.21	$42.04	$42.90	$43.77	$44.66	$45.54	$46.47	$47.38	$48.31	$49.30	$50.28				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
4719	PAT RCDS ABSTRACTOR 1			$38.34	$39.12	$39.92	$40.71	$41.57	$42.40	$43.27	$44.13	$45.00	$45.92	$46.84	$47.76				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
4733	HEALTH INFO CODER 3			$53.54	$54.63	$55.75	$56.88	$58.07	$59.25	$60.43	$61.63	$62.87	$64.12	$65.41	$66.75				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
4734	HEALTH INFO CODER 2			$50.99	$52.04	$53.11	$54.18	$55.29	$56.42	$57.55	$58.70	$59.88	$61.07	$62.29	$63.54				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
4735	HEALTH INFO CODER 1			$48.57	$49.58	$50.57	$51.61	$52.64	$53.72	$54.79	$55.89	$57.02	$58.16	$59.32	$60.49				

EX Appendix A

San Francisco				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
5418	REG DIETETIC TCHN PD			$44.88															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
5419	REG DIETETIC TCHN			$35.69	$36.42	$37.17	$37.93	$38.69	$39.49	$40.28	$41.06	$41.91	$42.74	$43.60	$44.45				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
5430	DIETETIC AST			$27.38	$27.90	$28.49	$29.11	$29.69	$30.27	$30.89	$31.51	$32.13	$32.78	$33.42	$34.66				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8640	MED CTR DEV TCHN 5			$44.36	$45.25	$46.18	$47.13	$48.07	$49.07	$50.05	$51.05	$52.06	$53.12	$54.17	$55.27				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8641	MED CTR DEV TCHN 4			$38.57	$39.36	$40.16	$40.99	$41.82	$42.69	$43.53	$44.39	$45.28	$46.19	$47.12	$48.05				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8642	MED CTR DEV TCHN 3			$32.09	$32.73	$33.41	$34.09	$34.77	$35.48	$36.19	$36.90	$37.65	$38.40	$39.18	$39.94				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8643	MED CTR DEV TCHN 2			$27.00	$27.55	$28.11	$28.67	$29.26	$29.86	$30.45	$31.07	$31.69	$32.33	$32.97	$33.63				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8644	MED CTR DEV TCHN 1			$24.00	$24.50	$24.97	$25.50	$26.03	$26.53	$27.07	$27.63	$28.17	$28.74	$29.31	$29.90				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8671	MED CTR LAB MECHN PRN			$44.36	$45.25	$46.18	$47.13	$48.07	$49.07	$50.05	$51.05	$52.06	$53.12	$54.17	$55.27				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.15	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8672	MED CTR LAB MECHN SR			$40.41	$41.23	$42.07	$42.94	$43.80	$44.70	$45.59	$46.50	$47.44	$48.36	$49.35	$50.34				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8673	MED CTR LAB MECHN			$36.84	$37.61	$38.34	$39.15	$39.93	$40.74	$41.56	$42.39	$43.25	$44.11	$44.99	$45.89				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8674	MED CTR LAB MECHN HELPER			$32.09	$32.74	$33.42	$34.11	$34.77	$35.48	$36.19	$36.90	$37.65	$38.40	$39.18	$39.94				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8681	MED CTR ELECTR TCHN PRN			$48.43	$49.42	$50.43	$51.44	$52.51	$53.57	$54.65	$55.73	$56.85	$57.98	$59.15	$60.35				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8682	MED CTR ELECTR TCHN SR			$46.01	$46.96	$47.91	$48.88	$49.88	$50.88	$51.92	$52.96	$54.02	$55.10	$56.19	$57.32				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8683	MED CTR ELECTR TCHN			$43.73	$44.63	$45.52	$46.44	$47.39	$48.35	$49.31	$50.31	$51.34	$52.34	$53.40	$54.46				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8684	MED CTR ELECTR TCHN TRAINEE			$41.53	$42.37	$43.24	$44.12	$45.01	$45.93	$46.85	$47.78	$48.74	$49.74	$50.73	$51.73				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																

EX Appendix A

San Francisco				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8782	BRACE MAKER SR			$37.66	$38.43	$39.23	$40.02	$40.84	$41.67	$42.48	$43.33	$44.21	$45.08	$45.98	$46.91				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8792	SURGICAL INSTRUMENT MAKER SR			$37.66	$38.43	$39.23	$40.02	$40.84	$41.67	$42.48	$43.33	$44.21	$45.08	$45.98	$46.91				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8793	SURGICAL TCHN PRN			$45.07	$45.98	$46.94	$47.90	$48.87	$49.86	$50.85	$51.88	$52.92	$53.96	$55.07	$56.16				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8865	STERILE PROCESSING TCHN 4			$36.42	$37.15	$37.91	$38.69	$39.45	$40.28	$41.09	$41.90	$42.75	$43.61	$44.44	$45.95				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8866	ANESTHESIA TCHN 3			$36.74	$37.47	$38.23	$39.01	$39.83	$40.64	$41.44	$42.28	$43.11	$43.98	$44.87	$45.75				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Evening/ Night	$1.00	$1.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8867	ANESTHESIA TCHN 3 PD			$44.21															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Evening/ Night	$1.00	$1.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8868	ANESTHESIA TCHN LD			$38.57	$39.36	$40.16	$40.99	$41.82	$42.69	$43.53	$44.39	$45.28	$46.19	$47.12	$48.05				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Evening/ Night	$1.00	$1.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8895	NURSE STF CRD			$33.63	$34.31	$35.03	$35.75	$36.45	$37.18	$37.94	$38.69	$39.47	$40.26	$41.05	$41.88				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8896	NURSE STF CRD PD			$42.09															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8897	ANESTHESIA TCHN			$33.23	$33.92	$34.61	$35.31	$36.04	$36.78	$37.49	$38.24	$39.00	$39.79	$40.58	$41.40				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8898	ANESTHESIA TCHN 2			$35.01	$35.70	$36.43	$37.17	$37.94	$38.70	$39.49	$40.28	$41.06	$41.90	$42.73	$43.59				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8899	ANESTHESIA TCHN PD			$40.00															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8900	ANESTHESIA TCHN 2 PD			$42.09															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8904	HOSP AST SR			$23.55	$24.02	$24.54	$25.04	$25.52	$26.07	$26.58	$27.10	$27.66	$28.20	$28.76	$29.35				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8905	HOSP AST			$22.26	$22.73	$23.18	$23.69	$24.16	$24.65	$25.12	$25.64	$26.14	$26.67	$27.20	$27.75				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																

EX Appendix A

San Francisco				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
8906	HOSP AST PD			$27.57															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8907	HOSP AST SR PD			$29.44															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8909	VOC NURSE SR PD			$46.88															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8910	PERMITTEE INTERIM VOC NURSE			$36.26															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8913	MENTAL HEALTH PRACT SR			$36.58	$37.31	$38.06	$38.86	$39.63	$40.45	$41.27	$42.08	$42.94	$43.79	$44.68	$45.55				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8914	MENTAL HEALTH PRACT			$32.81	$33.50	$34.16	$34.87	$35.58	$36.29	$37.02	$37.76	$38.52	$39.29	$40.08	$40.88				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8916	VOC NURSE SR			$41.01	$41.86	$42.70	$43.57	$44.44	$45.37	$46.28	$47.17	$48.13	$49.10	$50.07	$51.38				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8917	VOC NURSE			$38.20	$38.97	$39.77	$40.57	$41.40	$42.25	$43.09	$43.96	$44.83	$45.73	$46.62	$47.92				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8918	VOC NURSE PD			$44.68															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8922	NURSE AID SR			$30.41	$31.02	$31.66	$32.32	$32.96	$33.64	$34.31	$35.02	$35.70	$36.41	$37.15	$37.91				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8924	PSYCHIATRIC TCHN PD			$40.84															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8925	PSYCHIATRIC TCHN SR			$39.55	$40.36	$41.19	$42.02	$42.88	$43.76	$44.65	$45.52	$46.43	$47.35	$48.30	$49.25				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8926	PSYCHIATRIC TCHN			$37.56	$38.33	$39.10	$39.90	$40.70	$41.55	$42.39	$43.24	$44.10	$44.98	$45.88	$46.80				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8927	ORTHOPEDIC TCHN PRN			$40.04	$40.86	$41.68	$42.52	$43.39	$44.29	$45.19	$46.09	$47.00	$47.94	$48.89	$49.86				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8928	ORTHOPEDIC TCHN SR			$38.13	$38.89	$39.67	$40.51	$41.32	$42.17	$43.00	$43.86	$44.74	$45.63	$46.56	$47.49				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8929	ORTHOPEDIC TCHN			$36.29	$37.05	$37.79	$38.57	$39.36	$40.16	$40.98	$41.80	$42.64	$43.48	$44.36	$45.24				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8930	SURGICAL TCHN SR			$42.92	$43.79	$44.69	$45.59	$46.51	$47.47	$48.42	$49.39	$50.38	$51.40	$52.41	$53.47				

EX Appendix A

San Francisco				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8931	SURGICAL TCHN			$40.08	$40.92	$41.73	$42.61	$43.46	$44.35	$45.23	$46.12	$47.05	$47.99	$48.94	$49.93				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8932	SURGICAL TCHN PD			$55.73															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8933	UROLOGY TCHN SR			$37.16	$37.93	$38.69	$39.49	$40.30	$41.11	$41.92	$42.76	$43.61	$44.48	$45.38	$46.29				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8934	UROLOGY TCHN			$33.36	$34.02	$34.70	$35.44	$36.16	$36.88	$37.64	$38.38	$39.15	$39.92	$40.70	$41.54				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8944	PHYS THER AST 3			$39.89	$40.70	$41.55	$42.39	$43.26	$44.14	$45.01	$45.92	$46.85	$47.77	$48.74	$49.70				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8945	PHYS THER AST 2			$37.99	$38.79	$39.57	$40.39	$41.22	$42.05	$42.88	$43.76	$44.64	$45.52	$46.42	$47.34				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8946	PHYS THER AST 1			$36.09	$36.84	$37.61	$38.34	$39.15	$39.92	$40.71	$41.55	$42.38	$43.24	$44.10	$44.98				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8947	OCCUPATIONAL THER CERT AST 3			$39.89	$40.70	$41.55	$42.39	$43.26	$44.14	$45.01	$45.92	$46.85	$47.77	$48.74	$49.70				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8948	OCCUPATIONAL THER CERT AST 2			$37.99	$38.79	$39.57	$40.39	$41.22	$42.05	$42.88	$43.76	$44.64	$45.52	$46.42	$47.34				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8949	OCCUPATIONAL THER CERT AST 1			$36.09	$36.84	$37.61	$38.34	$39.15	$39.92	$40.71	$41.55	$42.38	$43.24	$44.10	$44.98				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8951	PHYS THER AST PD			$46.77															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8952	OCCUPATIONAL THER CERT AST PD			$46.77															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8962	ELECTROCARDIOGRAPH TCHN SR			$35.69	$36.42	$37.17	$37.93	$38.69	$39.49	$40.28	$41.06	$41.91	$42.74	$43.60	$44.52				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8963	ELECTROCARDIOGRAPH TCHN			$32.67	$33.36	$34.02	$34.70	$35.44	$36.16	$36.87	$37.62	$38.35	$39.12	$39.90	$40.69				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8965	ULTRASOUND TCHNO PRN			$70.53	$71.98	$73.46	$74.94	$76.50	$78.05	$79.61	$81.21	$82.82	$84.48	$86.15	$88.62				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
8966	ULTRASOUND TCHNO SR			$65.86	$67.20	$68.59	$69.97	$71.41	$72.88	$74.30	$75.79	$77.32	$78.87	$80.45	$82.76				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																

EX Appendix A

San Francisco				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
8967	ULTRASOUND TCHNO			$60.31	$61.52	$62.77	$64.09	$65.37	$66.70	$68.04	$69.40	$70.80	$72.20	$73.64	$75.11				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
8968	ULTRASOUND TCHNO SR PD			$84.32															
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
8973	HOSP LAB TCHN 4			$46.15	$47.10	$48.04	$49.03	$50.03	$51.04	$52.06	$53.12	$54.17	$55.26	$56.35	$57.83				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8974	HOSP LAB TCHN 3			$42.21	$43.08	$43.96	$44.83	$45.78	$46.69	$47.66	$48.63	$49.63	$50.64	$51.68	$52.72				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8975	HOSP LAB TCHN 2			$38.48	$39.25	$40.04	$40.87	$41.69	$42.55	$43.40	$44.32	$45.21	$46.12	$47.07	$48.03				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8976	HOSP LAB TCHN 1			$33.52	$34.20	$34.91	$35.61	$36.34	$37.08	$37.83	$38.59	$39.39	$40.18	$41.01	$41.86				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
8980	HOSP LAB TCHN 1 PD			$48.36															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8984	HOSP LAB TCHN 3 PD			$61.94															
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8985	HOSP LAB TCHN 2 PD			$55.65															
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
8987	CYTOGENETIC TCHNO 2			$42.52	$43.39	$44.29	$45.20	$46.10	$47.04	$47.99	$48.93	$49.92	$50.89	$51.94	$52.97				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.50																
8988	CYTOGENETIC TCHNO 1			$38.73	$39.53	$40.32	$41.13	$42.00	$42.85	$43.69	$44.60	$45.47	$46.36	$47.31	$48.24				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.50																
8989	CYTOGENETIC TCHNO TRAINEE			$33.75	$34.45	$35.14	$35.87	$36.60	$37.34	$38.06	$38.86	$39.62	$40.42	$41.23	$42.06				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.50																
8990	RADLG TCHNO SR PD			$70.33															
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
8991	MED AST 2 PD			$37.49															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8992	MED AST PD			$35.71															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8993	MED AST 1			$29.19	$29.79	$30.39	$31.01	$31.64	$32.29	$32.94	$33.62	$34.29	$35.02	$35.71	$36.44				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																

EX Appendix A

San Francisco				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
8994	MED AST 2			$30.64	$31.26	$31.92	$32.54	$33.22	$33.89	$34.58	$35.30	$36.02	$36.76	$37.48	$38.26				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
8999	ULTRASOUND TCHNO PRN PD			$88.53															
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9007	DOSIMETRIST SR			$81.01	$82.68	$84.35	$86.07	$87.82	$89.63	$91.43	$93.26	$95.11	$97.00	$98.94	$100.93				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9008	DOSIMETRIST			$77.16	$78.73	$80.33	$81.98	$83.66	$85.36	$87.06	$88.80	$90.59	$92.39	$94.23	$96.27				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9011	RAD THER TCHNO CHF ASC			$71.73	$73.19	$74.72	$76.25	$77.77	$79.36	$80.96	$82.57	$84.23	$85.92	$87.62	$89.37				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9012	RAD THER TCHNO SR			$68.33	$69.72	$71.14	$72.59	$74.06	$75.60	$77.12	$78.63	$80.20	$81.81	$83.43	$85.11				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9013	RAD THER TCHNO			$65.06	$66.39	$67.76	$69.12	$70.53	$71.98	$73.42	$74.89	$76.38	$77.92	$79.47	$81.05				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9014	RAD THER TCHNO TRAINEE			$61.80															
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9015	RAD THER TCHNO PD			$76.40															
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9021	RADLG TCHNO PRN			$61.45	$62.69	$63.96	$65.27	$66.61	$67.99	$69.35	$70.72	$72.12	$73.59	$75.05	$76.54				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9022	RADLG TCHNO SR			$56.89	$58.07	$59.25	$60.44	$61.68	$62.93	$64.21	$65.48	$66.79	$68.12	$69.50	$70.86				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9023	RADLG TCHNO			$53.68	$54.77	$55.89	$57.02	$58.19	$59.37	$60.55	$61.77	$63.02	$64.28	$65.56	$66.88				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9024	RADLG TCHNO TRAINEE			$50.99															
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9025	RADLG TCHNO PD			$65.31															
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9026	RADLG TCHNO PRN PD			$73.77															
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9027	PERFUSIONIST SR NEX			$78.68	$80.26	$81.89	$83.59	$85.30	$87.04	$88.78	$90.56	$92.36	$94.20	$96.10	$98.01				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9028	PERFUSIONIST NEX			$74.74	$76.27	$77.83	$79.39	$81.01	$82.68	$84.32	$86.02	$87.75	$89.50	$91.28	$93.09				

EX Appendix A

San Francisco				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9031	ADMITTING WORKER PRN			$32.40	$33.06	$33.71	$34.42	$35.11	$35.85	$36.56	$37.27	$38.02	$38.80	$39.56	$40.51				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9032	ADMITTING WORKER SR			$30.84	$31.50	$32.13	$32.79	$33.43	$34.13	$34.79	$35.50	$36.20	$36.92	$37.68	$38.58				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9033	ADMITTING WORKER			$29.29	$29.89	$30.49	$31.13	$31.76	$32.43	$33.07	$33.71	$34.42	$35.09	$35.80	$36.78				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9034	ADMITTING WORKER PD			$29.25															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9038	PERFUSIONIST PD			$82.68															
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9048	RESP THER 2			$57.84	$59.03	$60.22	$61.46	$62.73	$63.98	$65.27	$66.59	$67.94	$69.28	$70.66	$72.57				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9049	REG RESP THER 1			$52.97	$54.05	$55.14	$56.24	$57.40	$58.58	$59.76	$60.95	$62.17	$63.43	$64.68	$66.32				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9050	RESP THER 1			$50.45	$51.46	$52.52	$53.58	$54.69	$55.83	$56.91	$58.07	$59.23	$60.41	$61.61	$62.84				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9051	REG RESP THER PD			$63.72															
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9052	RESP THER PD			$54.91															
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9057	HISTO TCHNO LD			$55.81	$56.91	$58.09	$59.28	$60.47	$61.69	$62.93	$64.20	$65.48	$66.79	$68.79	$71.42				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9059	EEG TCHNO PRN			$51.89	$52.95	$54.05	$55.12	$56.22	$57.39	$58.54	$59.70	$60.93	$62.14	$63.37	$64.95				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
9060	EEG TCHNO SR			$45.10	$46.04	$47.00	$47.94	$48.89	$49.90	$50.90	$51.94	$52.97	$54.03	$55.10	$56.48				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
9061	EEG TCHNO			$42.83	$43.75	$44.65	$45.53	$46.46	$47.42	$48.36	$49.32	$50.33	$51.35	$52.33	$53.40				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
9062	EEG TCHNO PRN PD			$57.81															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
9064	ADMITTING WORKER SR PD			$38.29															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																

EX Appendix A

San Francisco				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9065	HISTO TCHNO 1			$44.40	$45.29	$46.23	$47.16	$48.13	$49.12	$50.09	$51.10	$52.12	$53.17	$54.22	$55.31				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9066	HISTO TCHNO 2			$47.67	$48.64	$49.65	$50.65	$51.69	$52.72	$53.77	$54.86	$55.94	$57.06	$58.24	$59.37				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9067	HISTO TCHNO 3			$52.07	$53.14	$54.21	$55.32	$56.47	$57.60	$58.76	$59.93	$61.13	$62.34	$63.61	$64.95				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9069	HISTO TCHNO 2 PD			$58.28															
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9070	EEG TCHNO SR PD			$52.81															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
9072	RADLG EQUIP SPEC SR			$48.12	$49.12	$50.10	$51.13	$52.21	$53.23	$54.30	$55.39	$56.51	$57.64	$58.78	$59.95				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.50																
9073	RADLG EQUIP SPEC			$42.80	$43.69	$44.62	$45.51	$46.43	$47.38	$48.31	$49.27	$50.27	$51.27	$52.31	$53.35				
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.50																
9074	EEG TCHNO PD			$48.60															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
9090	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO PRN			$44.36	$45.25	$46.18	$47.13	$48.07	$49.07	$50.04	$51.05	$52.06	$53.12	$54.17	$55.26				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
9091	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO SR			$42.23	$43.10	$43.98	$44.87	$45.79	$46.71	$47.67	$48.62	$49.60	$50.58	$51.59	$52.61				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
9092	POLYSOMNOGRAPHY TCHNO			$40.23	$41.04	$41.90	$42.74	$43.61	$44.49	$45.39	$46.30	$47.22	$48.17	$49.14	$50.10				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
9106	ULTRASOUND TCHNO PD			$73.35															
	Shift-Diff Evening/ Night	$3.00	$4.50																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.50																
9154	BIOMED EQUIP TCHN 4			$53.41	$54.47	$55.58	$56.69	$57.81	$58.98	$60.14	$61.33	$62.58	$63.82	$65.09	$66.39				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9155	BIOMED EQUIP TCHN 3			$50.86	$51.88	$52.93	$53.99	$55.06	$56.16	$57.28	$58.43	$59.59	$60.78	$62.01	$63.25				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9156	BIOMED EQUIP TCHN 2			$48.43	$49.42	$50.45	$51.44	$52.50	$53.58	$54.63	$55.75	$56.87	$57.98	$59.15	$60.34				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9157	BIOMED EQUIP TCHN 1			$46.01	$46.96	$47.92	$48.88	$49.90	$50.89	$51.92	$52.97	$54.02	$55.10	$56.19	$57.30				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																

EX Appendix A

San Francisco				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
9161	OPS ROOM EQUIP SPEC 1			$33.52	$34.20	$34.91	$35.61	$36.34	$37.08	$37.83	$38.59	$39.39	$40.18	$41.01	$41.86				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
9162	OPS ROOM EQUIP SPEC 2			$35.18	$35.90	$36.64	$37.38	$38.17	$38.92	$39.72	$40.53	$41.34	$42.20	$43.06	$43.95				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
9182	DENTAL HYGIENIST PD			$82.61															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9183	OPS ROOM EQUIP SPEC PD			$48.36															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
9189	DENTAL EXTERN			$27.61	$28.17	$28.74	$29.34	$29.92	$30.55	$31.15	$31.79	$32.41	$33.06	$33.71	$34.41				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9190	DENTAL HYGIENIST			$60.41	$61.65	$62.89	$64.18	$65.48	$66.84	$68.14	$69.53	$70.88	$72.33	$73.77	$75.32				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9191	REG DENTAL AST PD			$33.86															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9196	REG DENTAL AST			$28.01	$28.56	$29.15	$29.74	$30.34	$30.95	$31.58	$32.20	$32.84	$33.51	$34.17	$35.21				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9198	TEACHING CLIN REG DENTAL AST			$30.43	$31.04	$31.69	$32.33	$32.98	$33.67	$34.34	$35.03	$35.75	$36.44	$37.17	$38.29				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9199	DENTAL AST			$24.28	$24.79	$25.30	$25.81	$26.35	$26.87	$27.43	$27.99	$28.52	$29.12	$29.69	$30.24				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9200	DENTAL AIDE			$22.60	$23.08	$23.55	$24.01	$24.53	$25.02	$25.51	$26.03	$26.53	$27.07	$27.61	$28.17				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9206	REG DENTAL AST EXTD FUNC			$31.03	$31.67	$32.32	$32.97	$33.66	$34.33	$35.03	$35.71	$36.44	$37.17	$37.93	$38.68				
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9218	STERILE PROCESSING TCHN 2			$30.59	$31.20	$31.85	$32.50	$33.14	$33.82	$34.49	$35.19	$35.89	$36.61	$37.34	$38.06				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
9219	STERILE PROCESSING TCHN 3			$33.41	$34.09	$34.77	$35.49	$36.20	$36.94	$37.69	$38.44	$39.23	$40.00	$40.76	$41.87				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
9220	STERILE PROCESSING TCHN 1 PD			$34.74															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
9221	STERILE PROCESSING TCHN 2 PD			$36.65															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
9222	CTRL STERILE TCHN 3 PD			$42.09															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																

EX Appendix A

San Francisco				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
9226	PAT SUPP AST			$25.01	$25.49	$26.02	$26.52	$27.06	$27.59	$28.16	$28.70	$29.28	$29.87	$30.46	$31.28				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9227	PAT SUPP AST PD			$29.39															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9228	OPS ROOM SUPP AST			$26.45	$26.99	$27.53	$28.09	$28.65	$29.25	$29.85	$30.44	$31.09	$31.72	$32.37	$33.66				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9229	OPS ROOM SUPP AST PD			$32.52															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9231	PAT CARE TCHN			$30.84	$31.50	$32.13	$32.79	$33.43	$34.13	$34.79	$35.50	$36.20	$36.92	$37.68	$38.67				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9232	PAT CARE TCHN PD			$36.86															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9233	PAT CARE AST			$27.11	$27.70	$28.26	$28.83	$29.42	$30.02	$30.63	$31.25	$31.88	$32.53	$33.22	$33.89				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9234	PAT CARE AST PD			$32.52															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9237	PHLEBOTOMIST PD			$32.80															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.05																
9239	PHLEBOTOMIST			$29.65	$30.23	$30.86	$31.51	$32.14	$32.80	$33.44	$34.12	$34.79	$35.50	$36.20	$36.92				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.05																
9242	HOSP AID PD			$26.11															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9243	HOSP AST 3 PD			$35.71															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9244	HOSP AST 2 PD			$31.90															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9245	HOSP AST 1 PD			$28.80															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9251	HOSP BLANK AST 3			$29.19	$29.79	$30.39	$31.01	$31.64	$32.29	$32.94	$33.62	$34.29	$35.02	$35.71	$36.44				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9252	HOSP BLANK AST 2			$26.33	$26.83	$27.39	$27.93	$28.52	$29.12	$29.72	$30.29	$30.91	$31.56	$32.18	$32.85				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																

EX Appendix A

San Francisco				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
9253	HOSP BLANK AST 1			$23.78	$24.27	$24.76	$25.28	$25.78	$26.33	$26.83	$27.39	$27.98	$28.52	$29.12	$29.72				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9254	HOSP BLANK AID			$21.58	$22.01	$22.48	$22.93	$23.38	$23.88	$24.34	$24.84	$25.33	$25.83	$26.36	$26.88				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9257	HOSP UNIT SVC CRD 3			$28.40	$28.98	$29.55	$30.16	$30.77	$31.40	$32.03	$32.67	$33.35	$33.99	$34.67	$35.41				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9258	HOSP UNIT SVC CRD 2			$26.97	$27.51	$28.07	$28.64	$29.23	$29.84	$30.42	$31.03	$31.66	$32.29	$32.93	$33.67				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9259	HOSP UNIT SVC CRD 1			$25.63	$26.13	$26.69	$27.22	$27.76	$28.34	$28.91	$29.49	$30.10	$30.70	$31.29	$31.97				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9260	HOSP UNIT SVC CRD PD			$35.78															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9263	MED RCDS ADM			$40.17	$41.01	$41.86	$42.70	$43.57	$44.44	$45.36	$46.27	$47.16	$48.11	$49.09	$50.06				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
9264	MED RCDS ADM AST			$35.06	$35.79	$36.53	$37.23	$38.00	$38.80	$39.57	$40.38	$41.16	$42.00	$42.81	$43.68				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.25																
9265	STERILE PROCESSING TCHN 1			$29.05	$29.63	$30.23	$30.86	$31.50	$32.13	$32.79	$33.43	$34.11	$34.77	$35.48	$36.19				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
9266	MED RCDS TCHN			$32.03	$32.72	$33.38	$34.07	$34.74	$35.47	$36.17	$36.88	$37.64	$38.36	$39.15	$39.92				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9267	MED RCDS TCHN AST			$29.47	$30.06	$30.70	$31.30	$31.94	$32.58	$33.26	$33.92	$34.59	$35.29	$36.00	$36.73				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9271	PAT CARE DIALYSIS TCHN 2			$36.67	$37.41	$38.19	$38.94	$39.74	$40.56	$41.34	$42.19	$43.04	$43.88	$44.77	$45.66				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9272	PAT CARE DIALYSIS TCHN 1			$34.93	$35.63	$36.36	$37.11	$37.84	$38.62	$39.39	$40.17	$41.00	$41.82	$42.65	$43.49				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9273	PAT CARE DIALYSIS TCHN 2 PD			$40.56															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9274	DIALYSIS ME TCHN 2 PD			$36.51															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9275	DIALYSIS ME TCHN 2			$32.98	$33.67	$34.37	$35.05	$35.78	$36.51	$37.22	$37.97	$38.73	$39.52	$40.31	$41.11				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9276	DIALYSIS ME TCHN 1			$31.44	$32.07	$32.73	$33.39	$34.08	$34.76	$35.47	$36.17	$36.88	$37.64	$38.38	$39.15				

EX Appendix A

San Francisco				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	Title Name			Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10	Step 11	Step 12	Step 13	Step 14	Step 15	Step 16
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9278	PHARMACY TCHN 2 PD			$36.86															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
9279	PHARMACY TCHN 1 PD			$33.64															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
9281	PHARMACY TCHN 3			$33.63	$34.31	$35.03	$35.75	$36.45	$37.20	$37.95	$38.71	$39.49	$40.28	$41.06	$41.91				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
9282	PHARMACY TCHN 2			$32.03	$32.69	$33.37	$34.04	$34.73	$35.46	$36.16	$36.87	$37.62	$38.35	$39.12	$39.90				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
9283	PHARMACY TCHN 1			$30.42	$31.04	$31.69	$32.33	$32.98	$33.67	$34.33	$35.03	$35.71	$36.44	$37.17	$37.93				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																
9298	TELEMETRY TCHN			$34.47	$35.18	$35.88	$36.61	$37.37	$38.13	$38.89	$39.65	$40.46	$41.27	$42.09	$42.94				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Evening/ Night	$1.00	$1.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9299	TELEMETRY TCHN PD			$36.27															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9338	VOLUNTEER SVC CRD 1			$35.36	$36.09	$36.84	$37.61	$38.34	$39.15	$39.92	$40.70	$41.53	$42.36	$43.22	$44.09				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9339	VOLUNTEER SVC CRD AST			$32.39	$33.04	$33.70	$34.41	$35.10	$35.83	$36.54	$37.26	$38.00	$38.79	$39.55	$40.33				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9396	GI ENDOSCOPY TCHN 2 PD			$44.73															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Evening/ Night	$1.00	$1.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9397	GI ENDOSCOPY TCHN 2			$35.10	$35.83	$36.56	$37.29	$38.04	$38.85	$39.60	$40.41	$41.22	$42.05	$42.88	$43.76				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9398	GI ENDOSCOPY TCHN 1 PD			$42.50															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	Shift-Diff Wknd Evening/ Night	$1.00	$1.00																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9399	GI ENDOSCOPY TCHN 1			$33.37	$34.04	$34.73	$35.46	$36.17	$36.89	$37.64	$38.39	$39.16	$39.92	$40.71	$41.55				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9423	PAT TRANSPORT TCHN 1			$27.11	$27.70	$28.26	$28.83	$29.42	$30.02	$30.63	$31.25	$31.88	$32.53	$33.22	$33.89				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9426	PAT TRANSPORT TCHN 1 PD			$32.52															
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																

EX Appendix A

San Francisco				Effective Date: 10/04/2020 (All rates subject to AFSCME review for accuracy)															
Title Code	**Title Name**			**Step 1**	**Step 2**	**Step 3**	**Step 4**	**Step 5**	**Step 6**	**Step 7**	**Step 8**	**Step 9**	**Step 10**	**Step 11**	**Step 12**	**Step 13**	**Step 14**	**Step 15**	**Step 16**
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.00																
9434	MED AST 3			$32.17	$32.83	$33.51	$34.17	$34.87	$35.58	$36.31	$37.07	$37.82	$38.58	$39.37	$40.17				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.00	$3.25																
	Shift-Diff Wknd Day		$1.00																
9607	MED LAB TCHN			$46.15	$47.10	$48.04	$49.03	$50.03	$51.04	$52.06	$53.12	$54.17	$55.26	$56.35	$57.83				
	Shift-Diff Evening/ Night	$2.25	$3.75																
	On-Call Rate/ Shift-Diff Wknd Day	50%	$1.25																