KINDRED HOSPITAL SAN DIEGO

INFORME DE NEGOCIACIÓN

2 DE DICIEMBRE DE 2022

"Todos debemos unirnos en esta lucha para demostrarle a Kindred que nos tomamos en serio ganar un contrato justo que incluya salarios competitivos".

DANIEL GALLARDO, EVS
Miembro del Equipo de Negociación

En nuestra segunda reunión de negociación con Kindred, nuestro Equipo de Negociación revisó y aprobó nuestras propuestas económicas antes de presentarlas a la empresa. Nuestra propuesta incluye aumentos salariales competitivos para todas las clasificaciones, comparables a los salarios que ofrecen otros hospitales de atención a largo plazo en el área. Nuestro Equipo de Negociación habló sobre excompañeros de trabajo que dejaron Kindred y fueron contratados en hospitales cercanos que ofrecían salarios más altos.

Los representantes de la empresa revisarán nuestra propuesta y darán respuesta a nuestras propuestas económicas y no económicas en la próxima reunión de negociación. Lo mantendremos informado sobre la fecha de nuestra próxima reunión una vez que recibamos la confirmación de la empresa.

Esta es nuestra propuesta económica:

Artículo 11 - Vacaciones

Propusimos que las vacaciones se paguen dos veces la tarifa regular por hora en lugar de tiempo y medio. Queremos el mismo pago de vacaciones que las enfermeras. También propusimos que los empleados de 12 horas reciban 12 horas de pago de vacaciones.

Artículo 12 - Compensación

Proponemos:

- Una escala salarial que nos ponga en línea con el resto del mercado laboral de San Diego y aumentos por longevidad para los empleados de mayor señoría.
- Mayores diferenciales de turno; también se agregaron los puestos de cocinero y secretario de unidad a la mesa
- Diferenciales de fin de semana
- Prima de turno extra garantizada si un empleado es cancelado o flexed (enviado a casa por falta de trabajo) por el hospital.
- Bono de Asistencia de $75 cada tres meses y $400 anualmente, igualando el lenguaje del contrato de las enfermeras registradas.
- Un bono del 2 por ciento por fecha de aniversario para empleados a tiempo completo y a medio tiempo
- Un aumento del 5 por ciento o una tarifa salarial más alta todos los días para un empleado que trabaje en una clasificación mejor pagada temporalmente.

Artículo 13 - Seguros Médicos, Dentales, de Visión y Planes de Seguros Voluntarios

Todo sigue igual, excepto que proponemos actualizar los años de cobertura de este acuerdo y proporcionar un bono de exclusión voluntaria de $40 por período de pago o equivalente al 1.5% de los ingresos brutos del empleado para todos los trabajadores que están cubiertos por otro seguro de salud.

Artículo 17 - Tiempo Libre Pagado

Propusimos recibir las mismas tarifas máximas anuales que las enfermeras, que son más altas que nuestras tarifas PTO actuales.

Artículo 19 - Licencia por duelo

Propusimos aumentar la licencia pagada por duelo de 3 a 5 días. También propusimos que los empleados de 12 horas reciban 12 horas de pago por duelo.

NUHW NATIONAL UNION OF HEALTHCARE WORKERS

Para más información, contacto a un miembro del Equipo de Negociación o al Organizador de NUHW Isacc Ramirez Perez al (626) 391-8224.

KINDRED HOSPITAL SAN DIEGO

BARGAINING UPDATE

DECEMBER 2, 2022

"We all need to stick together in this fight to show Kindred that we are serious about winning a fair contract that includes competitive wages."

DANIEL GALLARDO, EVS
Bargaining Team member

In our second bargaining meeting with Kindred today, our Bargaining Team reviewed and approved our economic proposals before submitting them to the company. Our proposal includes competitive wage increases for all classifications, comparable to the wages being offered by other long-term care hospitals in the area. Our bargaining team spoke about former co-workers who left Kindred and got hired at nearby hospitals that offered higher wages.

The company representatives will review our proposal and provide an answer to our economic and non-economic proposals in the next bargaining meeting. We'll keep you updated on our next meeting date once we get confirmation from the company.

The following is our economic proposal:

Article 11 - Holidays

We proposed the holidays be paid two times the regular hourly rate instead of time and a half. We want the same holiday payment as the RNs. We also proposed 12-hour employees should receive 12 hours of holiday pay.

Article 12 - Compensation

We proposed:

- A wage scale that puts us in line with the rest of the San Diego labor market and longevity increases for senior employees.
- Higher shift differentials and added the Cook and Unit Secretary positions to the table
- Weekend differentials
- Guaranteed Extra Shift Premium if an employee is canceled or flexed by the hospital.
- Attendance Bonus of $75 every three months and $400 annually, matching RNs contract language.
- Two percent Anniversary Date Bonus for full-time and part-time employees
- Five percent increase or a higher wage rate every day for an employee who works at a higher paid classification.

Article 13 - Medical, Dental, and Vision Insurance, and Voluntary Insurance Plans

Everything remains the same, except that we are proposing to update the years of coverage for this agreement and to provide an opt-out bonus of $40 per pay period or equivalent to 1.5% of the employee's gross earnings to all employees who are being covered by another health insurance.

Article 17 - Paid Time Off

We proposed to receive the same annual maximum rates as the RNs, which are higher than our current PTO rates.

Article 19 - Bereavement Leave

We proposed to increase paid bereavement leave from three to five days. We also proposed 12-hour employees should receive 12 hours of bereavement pay.

For more information, contact a Bargaining Team member or NUHW Organizer Isacc Ramirez Perez at (626) 391-8224.