



# WE EXPAND WORKPLACE RIGHTS AND ENSURE RESPECT FOR SENIORITY

## Bargaining Update #5

We are very proud of this week's negotiations, where we reached several Tentative Agreements on non-economic issues that expand our rights in the workplace and ensure that seniority is respected.

We also expressed that we do not agree with Kindred's position about delaying negotiations about our raises until after we negotiate all non-economic matters. We should be negotiating economic and non-economic articles simultaneously, as our NUHW coworkers did at Kindred Brea and Westminster last year.

These are the Articles where we have reached Tentative Agreements this week.

### Article 3 - Hiring and Probationary Period

- Employer may choose to extend probationary period instead of termination
- Employer will provide a list of new union members before new employee orientation

### Article 4 - Employee Classifications

- Clarify that per diem employees who work at least minimum shifts can enforce the terms of the contract
- Part-time and per diem employees may now convert to full-time or part-time positions after repeatedly working 30 hours per week (FT) or 24 hours per week (PT)

### Article 8 - Additional Work

- Employer must attempt to replace a scheduled employee who is absent
- Employees who always decline offers of additional work may be removed from additional work list after 3 months, but can choose to sign up again at any time

### Article 22 - Seniority

- Clarifies that non-union members, e.g. float pool/ agency workers, do not have any seniority
- Hospital will provide seniority lists to union stewards upon request

### Article 23 - Layoff and Recall

- Employees who go to new job title will get an orientation if needed

### Article 28 - Employee Bonus Program

- Employer must offer all bonuses, i.e. critical pay, in a fair and accessible way to members

### Article 47 - Open Positions and Bidding

- Clarified language to refer to open positions and guarantees an orientation for employees switching job classifications.

### New Article. Mandatory Vaccinations

The Hospital shall maintain the current practices regarding mandatory vaccinations including flu and COVID vaccines, subject to medical and religious exemptions.



*"The Hospital needs to do something to address the staff retention issue instead of providing bonuses for picking extra shifts to break our backs. Our patients deserve good quality care round the clock; it's impossible to do this when we are shortstaffed. Many of my co-workers from different job classifications have quit Kindred due to the low wages and have been hired with much better wages by our competitor, Select Hospital."*

*Neil Nagrampa,  
Respiratory Therapist*

**NEXT  
BARGAINING  
SESSION**

Thursday,  
February 16  
9 A.M.



# Ampliamos nuestros derechos en el lugar de trabajo y aseguramos el respeto por la señoría

Informe de Negociación #5

Estamos muy orgullosos de las negociaciones de esta semana, donde alcanzamos varios Acuerdos Tentativos en temas no económicos que amplían nuestros derechos en el lugar de trabajo y aseguran que se respete la señoría.

También dejamos claro que no estamos de acuerdo con la posición de Kindred sobre retrasar las negociaciones sobre nuestros aumentos hasta después de negociar todos los asuntos no económicos. Deberíamos estar negociando artículos económicos y no económicos simultáneamente, como lo hicieron nuestros compañeros de trabajo de NUHW en Kindred Brea y Westminster el año pasado.

Estos son los Artículos en los que alcanzamos Acuerdos Tentativos esta semana.

## Artículo 3 - Contratación y Período de Prueba

- El empleador puede optar por extender el período de prueba en lugar del despido
- El empleador proporcionará una lista de nuevos miembros del sindicato antes de la orientación para nuevos empleados

## Artículo 4 - Clasificaciones de empleados

- Aclara que los empleados de por día (per diems) que trabajan al menos turnos mínimos pueden hacer cumplir los términos del contrato
- Los empleados de medio tiempo y por día ahora pueden convertirse a puestos de tiempo completo o medio tiempo después de trabajar repetidamente 30 horas por semana (FT) o 24 horas por semana (PT)

## Artículo 8 - Trabajo Adicional

- El empleador debe intentar reemplazar a un empleado programado que está ausente
- Los empleados que siempre rechazan las ofertas de trabajo adicional pueden ser eliminados de la lista de trabajo adicional después de 3 meses, pero pueden optar por inscribirse nuevamente en cualquier momento

## Artículo 22 - Seniority

- Aclara que los miembros no sindicalizados, ejemplo grupo de floating/trabajadores de agencia, no tienen ninguna señoría.
- El hospital proporcionará listas de señoría a los delegados sindicales cuando las soliciten

## Artículo 23 - Suspensión y Recontratación

- Los empleados que vayan a un nuevo puesto de trabajo recibirán una orientación si es necesario

## Artículo 28 - Programa de Bonos para Empleados

- El empleador debe ofrecer todos los bonos, es decir, el salario crítico, de manera justa y accesible a los miembros Employer must offer all bonuses, i.e. critical pay, in a fair and accessible way to members

## Artículo 47 - Puestos Vacantes y Licitaciones

- Se aclaró el lenguaje para referirse a los puestos vacantes y garantiza una orientación para los empleados que cambian de clasificación laboral.

## Artículo Nuevo. Vacunas Obligatorias

El Hospital mantendrá las prácticas actuales con respecto a las vacunas obligatorias, incluidas las vacunas contra la gripe y el COVID, sujeto a exenciones médicas y religiosas.



*“El hospital necesita hacer algo para abordar el problema de la retención del personal en lugar de proporcionar bonos por elegir turnos adicionales. Nuestros pacientes merecen atención de buena calidad las 24 horas del día; es imposible hacer esto cuando tenemos poco personal. Muchos de mis compañeros de trabajo de diferentes clasificaciones laborales han renunciado a Kindred debido a los bajos salarios y han sido contratados con salarios mucho mejores por nuestro competidor, Select Hospital”.*

Neil Nagrampa,  
Terapeuta Respiratorio

**PRÓXIMA  
SESIÓN DE  
NEGOCIACIÓN**

Jueves  
16 de Febrero  
9 A.M.