

Kindred Hospital San Diego



WE HAVE A TENTATIVE AGREEMENT!

Our Bargaining Committee has reached a tentative agreement with Kindred San Diego and we are proud to say it is our strongest contract yet! This was possible because our members stood strong, took action and voted to authorize a strike, all while staying united throughout months of negotiations.

Summary of Agreement

ARTICLE 3, HIRING AND PROBATIONARY PERIOD

- Probationary period eliminated for per diem employees
- Employer may choose to extend probationary period instead of terminating

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 5, UNION REPRESENTATION

- Union reps to provide two-hour notice before coming to hospital, except in cases of emergencies
- Employer will provide one glass enclosed bulletin board, and other current posting practices, such as posting flyers in certain departments, will continue

ARTICLE 6, HOURS OF WORK AND FLOATING

- Clarified union members' rights when they miss a break
- Schedules will be legible without magnification
- Non union members float pool workers will be the first to be canceled, so that union members' hours are protected

- Employer will give 2 hours notice before canceling/ flexing union members
- Employees will not be floated to another unit unless they have training and qualifications for that unit.
- Kindred will float registry before floating any union members
- Floating will be done by reverse seniority
- There will be no retaliation against any union member for bringing forward staffing concerns

ARTICLE 8, ADDITIONAL WORK

- Employer must attempt to replace a scheduled employee who is absent
- Employee who always declines 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 9, OVERTIME PAY

- Clarified overtime eligibility language

ARTICLE 10, MANDATORY OVERTIME

- For any mandatory overtime the hospital will first ask for volunteers, then force registry/float pool to work overtime before any union members
- Employer will give as much notice as possible before any mandatory overtime

Summary of Agreement

ARTICLE 12, COMPENSATION

- NUHW members will now be paid according to a wage grid, based on their job classification and years of service at the hospital. The wage grid recognizes up to 15 years of seniority, and goes up each year. Guarantees transparency in wages and an increase every year. Wage grid is highest of any Kindred hospitals in Southern California.
- Average increases exceeding 26% across the 3 years, with dozens of members getting over 35% and the highest being over 65%
- Increases from wage grid:
 - o 2022: 4% minimum, 15% maximum increase for FT & PT members with at least 6 months at Kindred. Additional increase to bring FT PT to at least the minimum starting rate, and PD to the 5th step on the grid, if they are behind
 - o 2023: 3% minimum for FT & PT, no maximum increase
 - o 2024: 3% minimum for FT & PT, no maximum increase
- Additional longevity increases for members with more than 5 years of seniority:
 - o 2022: from 1% to 4%
 - o 2023: 1% to 2.5%
 - o 2024: 1% to 2.5%
- Elimination of lump sum bonuses in lieu of wage increases for "high wage" members
- Retroactivity on wages back to the first pay period of January
- Increases to shift differentials
- Establishing weekend differential

ARTICLE 13, MEDICAL, DENTAL AND VISION INSURANCE AND VOLUNTARY INSURANCE PLANS

- Updated years covered

- No increases to employee contribution percentages on Kaiser Southern California Medium plan

ARTICLE 19, BEREAVEMENT LEAVE

- Up to 5 days may be taken for bereavement leave

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

- Clarified language to refer to open positions
- Employees who go to new job title will get an orientation consistent with their skills and trainings.

ARTICLE 28, EMPLOYMENT BONUS PROGRAM

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

ARTICLE 31, DRUG TESTING

- Members will now have the right to a union representative before taking any drug tests

ARTICLE 38, SAFETY

- The employer shall maintain functioning security cameras, and will review the footage as necessary.
- Employer commits to discuss future safety concerns upon request with union at Labor Management Communications Meeting

ARTICLE 48, DURATION

- A 3 year agreement

NEW ARTICLE, VACCINATIONS

- If Employer mandates any future vaccinations employer will continue its practice of accepting self-reporting of religious and medical exemptions

VOTE YES!



RATIFICATION VOTE!

The terms of this TA will not take effect until the ratification of this agreement. Ratification will take place at the hospital on Wednesday, May 10 and Thursday, May 11, with an online option for members who cannot vote in person.

VOTING ON WEDNESDAY: 6am-8am & 11:30am-3pm

VOTING ON THURSDAY: 6am-8am, 11:30am-3pm, 6pm-8pm

ONLINE: nuhw.org/kindredsvote

Projected raises for each member and copies of the complete agreement will be available during in-person voting.



¡TENEMOS UN ACUERDO TENTATIVO!

Nuestro Comité de Negociación ha llegado a un acuerdo tentativo en Kindred San Diego, y nos enorgullece decir que ¡es nuestro contrato más fuerte hasta ahora! Esto fue posible porque nuestros miembros se mantuvieron firmes, realizaron piquetes, todo mientras permanecían unidos durante meses de negociaciones.

Resumen del acuerdo

ARTÍCULO 3, CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

- Se elimina el período de prueba para los empleados per diem (de por día)
- El empleador puede optar por extender el período de prueba en vez de despedir

ARTÍCULO 4, CLASIFICACIÓN DE EMPLEADOS

- Aclara que los empleados de por día 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 (Tiempo Completo) o 24 horas por semana (Medio Tiempo)

ARTÍCULO 5, REPRESENTACIÓN SINDICAL

- Los representantes sindicales deben avisar con dos horas de antelación antes de visitar el hospital, excepto en casos de emergencia
- El empleador proporcionará un tablán de anuncios de vidrio con llave, y continúan vigentes otras prácticas de anuncios como la publicación de volantes en ciertos departamentos

ARTÍCULO 6, HORAS DE TRABAJO Y FLOATING

- Aclara los derechos de los miembros del sindicato cuando no toman un descanso
- Los horarios de trabajo se podrán leer sin lupa
- Los trabajadores no sindicalizados que forman parte del grupo de "float pool" serán los primeros en ser "cancelados", para que se protejan las horas de trabajo

de los miembros del sindicato

- El empleador avisará dos horas antes de cancelar/flex a los miembros del sindicato
- Los empleados no serán enviados a otra unidad a menos que estén entrenados y tengan las calificaciones para esa unidad.
- Kindred hará "floating" de "registry" antes de hacer floating a cualquier miembro del sindicato
- El floating se hará en inverso de la señoría
- No habrá represalias contra ningún miembro del sindicato por presentar inquietudes sobre el nivel de personal

ARTÍCULO 8, TRABAJO ADICIONAL

- El empleador debe intentar reemplazar a un empleado programado que está ausente
- El empleado que rechace las ofertas de trabajo adicional puede ser removido de la lista de trabajo adicional después de 3 meses, pero puede elegir inscribirse nuevamente en cualquier momento

ARTÍCULO 9, PAGO DE HORAS EXTRA

- Aclara el lenguaje de elegibilidad de horas extras

ARTÍCULO 10, HORAS EXTRA OBLIGATORIAS

- Para cualquier tiempo extra obligatorio, el hospital primero solicitará voluntarios, luego obligará al registro/floating pool a trabajar horas extra antes que cualquier miembro del sindicato.
- El empleador notificará con la mayor anticipación posible antes de cualquier hora extra obligatorio

Resumen del Acuerdo

ARTÍCULO 12, COMPENSACIÓN

- Se les pagará a los miembros de NUHW de acuerdo a una escala salarial, según su clasificación laboral y años de servicio en el hospital. La tabla salarial reconoce hasta 15 años de seniority, y sube cada año. La tabla salarial es la más alta de todos los hospitales Kindred de la región.
- Incrementos promedio arriba del 26% en los tres años, con docenas de miembros superando el 35% y el más alto superando el 65%
- Aumentos de la escala salarial:
 - o 2022: 4% mínimo, 15% de aumento máximo para miembros de tiempo completo y medio tiempo con al menos seis meses en Kindred. Aumento adicional para llevar a los empleados de tiempo completo y medio tiempo al menos a la tasa inicial mínima, y a los per diem al 5to escalón en la tabla, si están rezagados
 - o 2023: 3% mínimo para empleados de tiempo completo y medio tiempo, sin aumento máximo
 - o 2024: 3% mínimo para empleados de tiempo completo y medio tiempo, sin aumento máximo
- Aumentos adicionales de seniority para miembros con más de 5 años de seniority:
 - o 2022: de 1% a 4%
 - o 2023: 1% a 2.5%
 - o 2024: 1% a 2.5%
- Se eliminan los bonos en vez de aumentos de salario para miembros con "salarios altos"
- Los cambios en salario serán retroactivos al primer período de paga de enero
- Aumentos a los diferenciales de turno
- Establece un diferencial de fin de semana

ARTÍCULO 13, SEGUROS MÉDICOS, DENTALES Y DE LA VISTA Y PLANES DE SEGURO VOLUNTARIOS

- Actualiza los años de cobertura
- No hay alza en los porcentajes de contribución de los empleados al plan Kaiser Southern California Medium

ARTÍCULO 19, LICENCIAS POR DUELO

- Se pueden tomar hasta 5 días de licencia por duelo

ARTÍCULO 22, SEÑORÍA

- Aclara que los miembros no sindicalizados, por ejemplo trabajadores del grupo de floating/agencia, no tienen ninguna seniority
- El hospital proporcionará listas de seniority a los delegados sindicales si lo solicitan

ARTÍCULO 23, LAYOFFS Y RECONTRATACIÓN

- Aclara el lenguaje sobre puestos vacantes
- Los empleados que vayan a nuevos puestos de trabajo recibirán una orientación acorde con sus habilidades y capacitaciones

ARTÍCULO 28, BONOS PARA EMPLEADOS

- El empleador debe ofrecer todos los bonos, es decir, el salario crítico, de manera justa y accesible a los miembros

ARTÍCULO 31, PRUEBAS DE DROGAS

- Los miembros tendrán derecho a un representante sindical antes de tomar cualquier prueba de drogas

ARTÍCULO 38, SEGURIDAD

- El empleador deberá mantener las cámaras de seguridad en funcionamiento y revisará las imágenes según sea necesario
- El empleador se compromete a discutir futuras inquietudes de seguridad a pedido del sindicato en la reunión de la gerencia y los empleados

ARTÍCULO 48, VIGENCIA

- El acuerdo es por tres años

NUEVO ARTÍCULO, VACUNAS

- Si el Empleador ordena cualquier vacunación futura, el empleador continuará con su práctica de aceptar el autoinforme de exenciones religiosas y médicas

¡VOTA SÍ!



¡VOTO DE RATIFICACIÓN!

Los términos de este acuerdo tentativo no entrarán en vigor hasta la ratificación del mismo. El voto de ratificación será en el hospital el miércoles y jueves 10 y 11 de mayo, con una opción en línea para los que no puedan votar en persona.

VOTACIÓN DEL MIÉRCOLES: 6am-8am & 11:30am-3pm

VOTACIÓN DEL JUEVES: 6am-8am, 11:30am-3pm, 6pm-8pm

ONLINE: nuhw.org/kindredsvote

Los aumentos proyectados para cada miembro y copias de los cambios completos del contrato estarán disponibles durante el voto en persona.