

# EN PIE DE LUCHA

## LA FUENTE DE NOTICIAS PARA LA CAMPAÑA CONTRACTUAL DE SEIU 1021 EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO

### EL EQUIPO DE NEGOCIACIONES DE LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO HA ALCANZADO UN ACUERDO TENTATIVO (AT) CON LA ALCALDÍA Y EL CONDADO DE SF

**El equipo de negociaciones recomienda votar que SÍ a este Acuerdo Tentativo. Asista a una reunión informativa sobre el AT del contrato cerca de usted y vote.**

Hemos llegado a un Acuerdo Tentativo con los gobiernos de la ciudad y del condado de San Francisco. Nuestra campaña por tener un contrato justo dio como resultado los más altos aumentos en los últimos 15 años. El equipo de negociaciones recomienda votar que SÍ a este **Acuerdo Tentativo**.

Durante las negociaciones, presionamos a la alcaldía de la ciudad a invertir en sus empleados y en los servicios que proporcionamos para nuestras comunidades. Dejamos claro que nuestros sueldos deben mantenerse al mismo nivel que el costo de vida en el Área de la Bahía de SF, ¡y ganamos!

Nuestro poder de negociación fue amplificado cuando nos unimos a los trabajadores de otras organizaciones laborales de la ciudad para hacer realidad este Acuerdo Tentativo. Luchamos por un contrato justo para nuestros afiliados en la mesa de negociaciones, y nos mantuvimos unidos en las calles. Juntos, nos arriesgamos a ser arrestados frente a la alcaldía, para hacer ver en público la desigualdad de las políticas de impuestos que están beneficiando a las compañías multimillonarias de SF, mientras que perjudican a los servicios públicos de San Francisco

Al final de las cuentas, ganamos nuestras prioridades de la negociación:

- Ganar un aumento salarial justo.
- Mejorar la salud y la seguridad.
- Solucionar la desigualdad en el pago.
- Solucionar el legado de escrituración de los y las asistentes de cuidado al paciente (PCA) y asistentes de enfermería certificada (CNA).
- Una mejor vía de avance en la carrera.
- Mejorar las reglas de trabajo.
- Problemas de carga de trabajo y de cantidades de casos.
- Dotación de personal
- Solucionar el racismo en contrataciones, ascensos y medidas disciplinarias.

### LO QUE GANAMOS DURANTE LAS NEGOCIACIONES

1) 11% de aumento salarial a lo largo de 3 años. Es el más alto aumento de sueldos en los últimos 15 años. El gobierno de la ciudad comenzó dando 7.5% y así se quedó hasta la última fecha límite para tramitar LBFO, cuando era de 8.5%.

**SALARIOS:** La más grande ganancia en salarios en más de una década: 4%, 3.5% y 3.5%

- **AÑO 1:**  
3.0% a partir del 1 de julio de 2019; 1.0% a partir del 28 de diciembre de 2019.
- **AÑO 2\*:**  
3.0% a partir del 1 de julio de 2020; 0.5% a partir del 26 de diciembre de 2020.
- **AÑO 3\*:**  
3.0% a partir del 1 de julio de 2021; 0.5% a partir del 8 de enero de 2022.

\*Los años 2 y 3 tienen detonadores de tiempo, lo cual establece que, si el gobierno municipal enfrenta un déficit de \$200 millones o más, nuestros ajustes al salario base quedarían retrasados aproximadamente seis meses

2) Se restaura la igualdad de pago a las PCA. Las asistentes de cuidado al paciente ahora tienen pasos añadidos en la parte superior de su escala salarial, volviéndola de 10 pasos, y eso las llevará al mismo nivel que las de enfermería registrada (CNA). El 1 de julio de 2019, las PCA con 2 o más años de servicio, automáticamente suben 2 pasos.

3) Un 10.8% de ajuste de equidad para los guardias de cruceros a partir del 1 de julio de 2019. La alcaldía no respondió sino hasta el último día anterior a la mediación y comenzó ofreciendo sólo la mitad de la cantidad final acordada.

- 14) La alcaldía propuso permitir que la gerencia impusiera a los empleados nuevas horas, nuevos horarios y hojas de postulaciones, pero fue forzada a retirar eso.
- 15) La alcaldía propuso obligar a los despachadores de emergencias a trabajar turnos de 12 horas, pero tuvo que retirarlo y reunirse con el sindicato para debatir sobre los cambios propuestos.

### LO QUE GANÓ EL GOBIERNO DE LA CIUDAD

- 1) Una decisión razonable sobre ajustes puede ser apelada ante el Director de Recursos Humanos o mediante el Procedimiento de Quejas. El empleado debe elegir uno de los remedios.
- 2) Las quejas por reasignaciones pueden dar inicio en el Paso Dos. Actualmente es en el Paso Tres.
- 3) Pago bilingüe: Los empleados que interpretan y / o traducen como parte de su trabajo deberán tener sus puestos designados como bilingües y recibirán un pago de prima de \$60.00 por su trabajo bilingüe. Los empleados deben tener un certificado de aprobación de un examen de capacidad y conocimiento del idioma aplicado por Recursos Humanos, con una frecuencia no mayor de una vez cada dos años.
- 4) Pago de prima a empleado en jefe ("lead", en inglés): Mientras que la prima diaria

para empleado en jefe subió de \$5.00 a \$10.00, los empleados ahora deben conducir a 3 o más empleados en un equipo. La actual regla dice que una persona debe conducir a 2 o más personas en un equipo para calificar para el pago de prima como empleado en jefe.

- 5) Procedimiento de Agravios: Los Agravios necesitaran mas detalles en su descripción.
- 6) Cursos de capacitación: Se borró la cantidad de \$2 mil 500 de cada uno de los siguientes: Investigador de Oficina de Quejas Ciudadanas (8124); oficial de Quejas Ciudadanas de la Junta de Rentas (2975); investigadores de Víctimas y Testigos I a III (8129, 8131, 8133). Pero los fondos quedaron destinados al Programa del Trabajador Estudiante 20x20 para permitir que un empleado trabaje medio tiempo mientras va a la escuela y que pueda ser remunerado a tiempo completo. El fondo es ahora de \$200 mil al año para el Programa del Trabajador Estudiante.

## PLAN DE RATIFICACIÓN 2019 DE TODA LA CD. DE SF Y CRONOLOGÍA AVISO EN TODA LA CIUDAD DEL PERÍODO DE VOTACIÓN SOBRE RATIFICACIÓN:

### PERÍODO DE VOTACIÓN SOBRE LA RATIFICACIÓN:

La votación debe comenzar el lunes 20 de mayo hasta el viernes 31 de mayo inclusive.

No habrá votación el Día Memorial del Soldado Caído (lunes 27 de mayo). La votación se reanuda el martes, 28 de mayo. El último día para votar es el viernes, 31 de mayo, a las 5 p.m.

### CONTEO DE VOTOS DE RATIFICACIÓN:

Viernes, 31 de mayo a las 5:30 p.m. en el Salón Sindical de SF en: 350 Rhode Island #100, South.

Para recibir más información, comuníquese con el miembro del equipo negociador que le corresponde, o con su representante local, o llame al MRC: 1-877-687-1021.

SOLAMENTE LOS AFILIADOS A LA UNIÓN SINDICAL PUEDEN VOTAR. ¿NO ES MIEMBRO? PUEDE AFILIARSE A LA UNIÓN SINDICAL Y VOTAR EN CUALQUIER LOCALIDAD DE VOTACIÓN

**Cualquier disputa será manejada por el Comité Electoral: Theresa Rutherford, Sara Conrad y Nicol Cuda.**

- 4) Nuevo paso 6 a la tabla de salarios para artistas gráficos (5322) que hacen trabajo forense, a partir del 1 de julio de 2019.
- 5) Un 5% de ajustes de equidad a partir del 1 de julio de 2020 para los guardabosques (8208), para los jefes de guardabosques (8210) y para los cadetes alguaciles (8300).
- 6) Un 5% de prima para los lavaderos a presión certificados por el DPH, a partir del 1 de julio de 2019.
- 7) Un 3% de ajustes de equidad para los oficiales de control de supervisión de edificios (8211). Aumento para todos los pasos a partir del 1 de julio de 2019.
- 8) Se añaden pasos en la parte más alta de la tabla salarial de técnicos de radiología.
- 9) Se duplica a \$10.00 por día el pago al empleado en jefe ("lead"), siempre y cuando estén trabajando juntos por lo menos 3 empleados.
- 10) Se sube el pago bilingüe a \$60.00 por cada período de pago para todos, y un 50% de aumento para los que hablan en otro idioma menos de 40 horas por cada período de pago.
- 11) \$200.00 al año se añaden al Programa del Trabajador Estudiante 20x20, para permitir que los trabajadores asistan a escuelas de medio tiempo mientras trabajan, y para que reciban pago completo.
- 12) Reembolso de colegiatura sube a 1 mil dólares por persona y se amplía para incluir membresías profesionales, licenciatura,

suscripciones de periódico y más.

- 13) Aumenta la asignación de dinero para uniformes y reposiciones más frecuentes para muchas clasificaciones.
- 14) Horas de inicio permanentes y conocidas para los empleados de turnos variados en el Departamento de Salud Pública, tal como lo ordena el Panel de Arbitraje de Intereses.
- 15) Nueva capacitación o interacción con personas con problemas de salud mental y discapacidades de desarrollo, para todos los trabajadores que interactúan con la población en general. Asimismo, nuevas capacitaciones garantizadas para las clasificaciones de supervisión.
- 16) Nuevo comité conjunto empleado-patronal para investigar y eliminar la discriminación y el racismo en el sitio de trabajo, así como cursos adicionales de capacitación para eliminar la contratación prejuiciosa y el acoso.
- 17) Nuevo comité conjunto empleado-patronal para inspeccionar periódicamente el uso de trabajadores de Categoría 18, y para asegurar el cumplimiento de las Reglas de Servicio Civil.
- 18) Se incrementa la elegibilidad de Sobretiempo (OT) para los Trabajadores de Servicios Protectivos y a los Clínicos de Servicios de Crisis Comprensivos.
- 19) Más imparcialidad en las sanciones. Ahora, los oficiales Skelly deben ser de un departamento distinto.

20) Nuevo derecho a sistemas de climatización, calefacción y enfriamiento que funcionen a puertas cerradas. Derecho al acceso a los servicios municipales de orientación profesional en horas de trabajo para víctimas de ataques en el trabajo.

- 21) A los guardias de museos y encargado de admisiones se les restaura su calendario de 40 horas de trabajo.
- 22) Participación garantizada del sindicato en la implementación de los programas EPIC y LEAN en el Departamento de Salud Pública.
- 23) Dotación mínima garantizada de personal para enfermeras y enfermeros vocacionales licenciados que trabajan en las cárceles.

#### CONCESIONES QUE PELEAMOS Y LOGRAMOS QUITAR

- 1) La alcaldía propuso eliminar la garantía de que no haya nunca permisos laborales, pero fue forzada a retirar eso durante el arbitraje de intereses.
- 2) La alcaldía propuso privar a los trabajadores de su derecho de respetar las líneas de protesta por huelga, pero el Panel de Arbitraje rechazó eso.
- 3) La alcaldía propuso poner límites al tiempo de compensación, pero fue forzada a retirar eso en el arbitraje de intereses.
- 4) La alcaldía propuso borrar del Contrato todo el texto legal sobre acomodos razonables, pero fue forzada a retirar eso.

- 5) La alcaldía propuso quitar el derecho a poner quejas formales por advertencias escritas, pero en la mediación fue forzada a quitarlo.
- 6) La alcaldía propuso medir en horas y no en meses el tiempo del empleado a prueba, pero fue forzada a quitarlo.
- 7) La alcaldía propuso reducir el tiempo de aviso de despidos por recorte a 30 días en lugar de 60, y reducir a la mitad el pago de indemnización. La alcaldía fue forzada a retirar ambas propuestas.
- 8) La alcaldía propuso reducir del 25% al 10% el pago por llamado. La alcaldía fue forzada a retirar eso.
- 9) La alcaldía propuso reducir el pago de prima al trabajador de servicios de protección a la infancia, pero fue forzada a retirar la propuesta.
- 10) La alcaldía propuso reducir los derechos de reasignación, pero fue forzada a retirar eso y aceptó anunciar electrónicamente las oportunidades de reasignación.
- 11) La alcaldía propuso obligar a los trabajadores a usar sus acumulaciones para licencias médicas, pero fue forzada a retirar eso.
- 12) La alcaldía propuso reducir los períodos de descanso requeridos después de horas extras obligatorias, pero fue forzada a retirar eso.
- 13) La alcaldía propuso que los empleados paguen más por seguro dental.

## LO QUE SE REQUIRIÓ PARA GANAR: Miles de afiliados al SEIU 1021 se mantuvieron firmes defendiendo un contrato justo y quebrantar la desigualdad. Ésta es la cronología de nuestras marchas, manifestaciones y eventos difundidos alrededor de SF.



21 de Feb.: Inundamos el Capitolio para perturbar el ciclo de desigualdad.



7 de Marzo: Luchamos contra la discriminación y contra el acoso en el Depto. de Recursos Humanos.



11 de Abril: Marchamos a la sede de los Uber y al Capitolio para llamar la atención pública sobre la desigualdad.



17 de Abril: Asistimos a la escuela sobre huelgas para aprender sobre nuestros derechos a la huelga.



25 de Abril: Luchamos por la atención al paciente en los hospitales públicos y clínicas de SF.