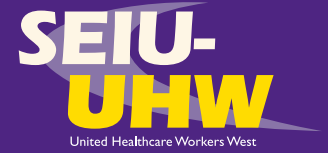


ACUERDO LOCAL
ENTRE SEIU-UHW
Y KAISER PERMANENTE



ACUERDO NACIONAL
ENTRE LA COALICIÓN DE UNIONES DE KAISER
PERMANENTE Y KAISER PERMANENTE

VIGENCIA: 1º DE OCTUBRE DEL 2019 A
30 DE SEPTIEMBRE DEL 2023

Todos los términos permanecen igual a menos de que se indique lo contrario a continuación.

EL EQUIPO NACIONAL DE NEGOCIACIONES DE
SEIU-UHW DEL 2019 EN KAISER RECOMIENDA UN VOTO DE SÍ.

AUMENTOS DE SUELDO

Octubre de 2019 – 3%

Octubre de 2020 – 3%

Octubre de 2021 – 3%

Octubre de 2022 – 3%

Ninguna reducción en el sueldo inicial de los futuros empleados.

Los trabajadores de Informática de Inland Empire, quienes hace varios años se afiliaron a SEIU-UHW, serán ubicados en la escala salarial de Informática de Los Ángeles menos el 2.5%, más un bono de \$1,000 que ocurrirá sólo una vez.

BENEFICIOS DE JUBILACIÓN

Ningún cambio a la pensión o a los beneficios médicos de los empleados actuales o futuros.

Los empleados jubilados que deseen permanecer siendo miembros de la División de Justicia por el Cuidado de la Salud de la unión podrán pagar voluntariamente las cuotas a través de deducciones a la pensión.

BENEFICIOS MÉDICOS

Conserva el seguro médico familiar completamente pagado.

Conserva los co-pagos de \$5 por las consultas médicas.

Conserva los co-pagos de \$5 por las recetas médicas de pedidos por correo, por las recetas surtidas por primera vez y por las recetas que no estén disponibles para pedidos por correo.

No habrá reducción en la cantidad de días requeridos por la receta.

Durante 2020, la Coalición y KP trabajarán juntos en una campaña conjunta informativa para ayudarles a los empleados a entender cómo trabaja el programa de pedidos por correo (incluso la conveniencia de surtir de nuevo la receta por teléfono).

El 1º de enero del 2021, los co-pagos por surtir de nue-

vo recetas en persona, que estén disponibles a través de pedidos por correo, aumentarán a \$10. Trabajaremos para conseguir que para el 1º de julio del 2022, los pedidos de recetas por correo sean por lo menos el 30% de todas las recetas de los empleados de la Coalición. Si no lo logramos, los co-pagos por surtir de nuevo las recetas en persona subirán a \$15, si dichas recetas están disponibles por pedidos por correo. Trabajaremos para conseguir que para el 1º de julio de 2023, los pedidos de recetas por correo sean por lo menos el 40% de todas las recetas de los empleados de la Coalición. Si no lo logramos, los pagos compartidos por surtir nuevamente las recetas en persona aumentarán a \$20, si dichas recetas están disponibles por pedidos por correo. **Todos los miembros de SEIU-UHW deberían poder conservar los co-pagos de \$5 por las recetas médicas si utilizamos el programa de pedidos por correo cuando sea posible.**

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Conserva el acuerdo de seguridad de ingresos que garantiza un año de sueldo en caso de que se elimine un puesto de trabajo y garantiza que Kaiser hará el esfuerzo de ubicar al empleado en otro puesto de trabajo dentro de Kaiser con una tasa salarial igual o más alta.

Kaiser no subcontratará (contratar a una empresa externa para que haga el trabajo) los trabajos existentes y las funciones realizadas por los empleados de la Coalición en cualquiera de los planteles o instalaciones de KP durante el término del acuerdo. Esto protege a Servicios Ambientales y a la mayoría de las funciones de atención al paciente, pero no se aplica al trabajo ya subcontratado.

Además, Kaiser no subcontratará las siguientes funciones aunque se realicen en un plantel o instalación de Kaiser o no: Ciclo de Ingresos, Registros Médicos, Codificación Médica, Facturación de Pacientes, Centros de Llamadas, Visitas Virtuales, Laboratorio, Salud en el Hogar y Farmacia.

Participaremos con Kaiser para mejorar la eficiencia y la calidad para evitar que se considere la subcontratación. Kaiser puede buscar la subcontratación de funciones que no estén en las categorías mencionadas anteriormente que no se realicen en las instalaciones

de KP si cumplen con ciertos criterios y donde los costos laborales no sean un factor en la decisión de subcontratar, sujeto a la presunción contra la subcontratación y un proceso de resolución de desacuerdos.

Habrà un proceso para considerar contratar otra vez el trabajo que ya ha sido subcontratado.

Las instalaciones del Norte de California que actualmente usen empleados de KP para trabajo de Jardinería continuarán haciéndolo.

Los trabajadores afectados por la subcontratación del Almacén de la Farmacia tendrán protegidos sus sueldos y horas de trabajo durante los cuatro años de este acuerdo a medida que se trasladan a otros trabajos de KP.

Formaremos un comité común con Kaiser para formular planes con el fin de preparar y desarrollar la fuerza laboral de KP para un futuro de cambio tecnológico. El comité trabajará para asegurar que los cambios en la tecnología se lleven a cabo con una pérdida mínima de trabajo, buena capacitación para los trabajadores y con juicio humano y compasión. El comité empezará a reunirse en el 2020 y expedirá un informe anual empezando en octubre del 2020.

OPORTUNIDADES DE PREPARACIÓN Y ASCENSO

Los requisitos de experiencia laboral serán perdonados para los empleados internos que deseen ascender a otros puestos de la Coalición y quienes adquieran las licencias, acreditaciones o credenciales necesarias. Ellos serán remunerados de acuerdo a la siguiente gráfica.

REQUISITO DE EXPERIENCIA LABORAL	1ER AÑO	2º AÑO	3ER AÑO
Menos de 1 año	1er Escalafón del nuevo trabajo	2º Escalafón	3er Escalafón
Entre 1 y 2 años	1er Escalafón, menos el 5%	2º Escalafón	3er Escalafón
2 años o más	1er Escalafón, menos el 10%	2º Escalafón, menos el 5%	3er Escalafón

Nadie recibirá una reducción de pago como consecuencia de haber sido ubicado en un puesto de trabajo nuevo.

Los empleados podrán recibir un reembolso máximo de \$750 de su asignación de reembolso por matrícula para utilizarse en viajes y alojamientos para cursos, talleres, seminarios y conferencias profesionales para la continuación de la formación profesional (aumento a la cantidad anterior de \$500).

Kaiser aumentará sus contribuciones al Fondo de Educación de SEIU-UHW al 0.50% de la nómina de pago (aumento al porcentaje anterior del 0.40%)

FONDO PARA EL DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL DEL FUTURO

Kaiser contribuirá \$130 millones (sin contribución alguna del empleado) durante 4 años a un fondo para hacerse cargo de la escasez proyectada de trabajadores del cuidado de la salud con licencias y acreditaciones proporcionando la capacitación y preparación de los futuros trabajadores del cuidado de la salud quienes representan la diversidad completa del estado.

Esto se llevará a cabo estableciendo una entidad nueva sin fines de lucro que no será controlada por SEIU-UHW ni por Kaiser Permanente. SEIU-UHW creará la entidad sin fines de lucro y redactará los estatutos con la aportación de Kaiser. La entidad sin fines de lucro

tendrá una junta directiva en la cual UHW tendrá tres puestos y Kaiser tendrá tres puestos. Además, UHW designará a dos miembros de la comunidad a la junta directiva y Kaiser designará a uno. Los puestos adicionales pueden ser llenados por otros empleadores quienes contribuyan financieramente. Por cada puesto que se le dé a un empleador en la junta directiva, UHW obtendrá un puesto adicional. **El objetivo de la entidad sin fines de lucro será de que gradúen 10,000 trabajadores nuevos con licencias y/o credenciales cada año hasta que se venza el Acuerdo. La entidad sin fines de lucro se asociará con varios asociados de educación y capacitación para lograr esto.**

BONOS

El bono anual PSP continuará.

Los partidos trabajarán juntos para alcanzar el objetivo de mejorar la asistencia (excluyendo las vacaciones, en un 2% por año). Esto no cambia las acumulaciones de licencia individual o los derechos de nadie.

A partir del 2020, por los bonos PSP pagados en el

2021 y en lo subsiguiente, la asistencia será el 25% del objetivo. El 10% será por la presentación de un plan para mejorar la asistencia por parte de la Coalición y el 15% será por alcanzar el objetivo de una reducción general del 2% en el absentismo que no esté relacionado con las vacaciones. (½ día por año).

El Programa de Incentivos para una Salud Total se suspenderá.

ESPECIALISTAS EN CONTRATOS

Habrá más Especialistas en Contratos para que ayuden a resolver los problemas en el lugar de trabajo. La

proporción cambiará de 1 Especialista en Contratos por cada 1,500 miembros a 1 por cada 1,200.

ASOCIACIÓN PATRONO-LABORAL MÁS SÓLIDA

La Coalición y Kaiser trabajarán juntos para mejorar la asistencia haciéndola influir más en el bono PSP, llevar a cabo una educación conjunta y desarrollar estrategias para mejorar la habilidad de los empleados de tomar sus vacaciones, revisar la póliza para turnos de guardia y la disponibilidad de reemplazo, revisar la línea general de asistencia mutuamente acordadas, ampliar la flexibilidad a través de los intercambios de turnos y la recuperación de las horas de trabajo perdidas, y considerar aumentar el cobro por la licencia por enfermedad que no se haya utilizado o pasarla a la cuenta HRA.

Nuestro Acuerdo Nacional tendrá un proceso más rápido y sólido para resolver los desacuerdos. Hay una cronología máxima de 120 días para el proceso (previamente, podía continuar indefinidamente). Cualquiera de las partes puede avanzar un desacuerdo a los pasos siguientes después de 30 días (previamente la administración podía demorarlo indefinidamente). Se programará anticipadamente a un juez árbitro para que esté disponible para la resolución final de los desacuerdos.

Kaiser contribuirá \$6 millones al año a la Asociación Patrono-Laboral.

Habrá un enfoque para mejorar la preparación y capacitación de los trabajadores y supervisores respecto a los principios y procesos de la Asociación.

Cuando los grupos nuevos de trabajadores de Kaiser se afilien a la Coalición de Uniones, ellos se ajustarán a las disposiciones actuales del contrato.

La Orientación para Empleados Nuevos (NEO, por sus siglas en inglés) con la unión ahora será obligatoria para los empleados nuevos y será como mínimo de una hora (anteriormente era de 30 minutos). El Empleador y la Unión proporcionarán una imagen positiva el uno del otro en la NEO.

Kaiser y la Coalición de uniones no buscarán, patrocinarán ni respaldarán legislación o iniciativas electorales, las cuales estén específicamente dirigidas a un miembro de la otra parte y cuyo primer objetivo sea perjudicarlo. No hay restricciones respecto al derecho de protestar, hablar decididamente o participar políticamente.

La unión retirará la demanda por prácticas laborales desleales contra Kaiser relacionada con la subcontratación y las negociaciones.

OTRO

Trabajadores Sociales Médicos

Los empleados no se pueden trasladar a otro puesto de trabajo durante el período de prueba de 90 días.

Las licencias de trabajo con fines educativos se pueden utilizar para tomar cursos en línea.

Orden del lenguaje de la solicitud: por departamento, instalación y luego por región.

El programa de Maestría en Trabajo Social III es para los empleados con beneficios que trabajen 20 horas o más. Los Trabajadores Sociales Clínicos con Licencia que actualmente reciben el beneficio quedarán exentos.

Desempate para la antigüedad laboral: el primero en hacer la solicitud, el primero en hacer una entrevista, el primero en empezar a trabajar.

Moreno Valley:

Moreno Valley será incorporado a la unidad de negociaciones de servicio y técnica de SEIU-UHW y al acuerdo local (el libro morado). Las escalas salariales (después del aumento del 3%), los diferenciales de turno y el tiempo libre pagado permanecerán como están. Las otras disposiciones del Acuerdo Local deben implementarse a no más tardar el 1º de enero de 2020.