

Dotación de uniformes:

- Actualmente, la dotación de uniformes solo cubre las series 2700 en el aeropuerto; ahora se ampliará a todas las series 2600 y 2700 en toda la ciudad.
- Los empleados de la Comisión de Justicia Juvenil (Juvenile Justice Commission, JJC) que realicen transportes recibirán un chaleco antibalas y una radio externa.
- Nueva dotación de uniformes para los empleados a cargo de la sala de correo de la biblioteca, el almacén y las entregas.

Se añadió **permiso de estudios para los puestos de códigos 2202, 2204, 2940 y 2944.**

Los días feriados flotantes no utilizados se transferirán al siguiente año fiscal.

Los empleados de los **Servicios de Salud** de la prisión reciben las mismas protecciones que las RN de los Servicios de Salud de la Prisión (Jail Health Services, JHS) para ser reasignados a otros puestos del Departamento de Salud Pública, (Department of Public Health, DPH) si se revoca su autorización de seguridad.

Discriminación: los empleados que presenten una queja de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity, EEO) recibirán una entrevista de admisión en un plazo de 30 días. Además, los empleados que presenten una queja de EEO pueden contar con la presencia de un abogado o representante sindical durante cualquier comunicación.

Aumento de la licencia por duelo de tres a cinco días y añadido de los miembros elegibles de la familia. Mejora de la **licencia parental en relación a reuniones** relacionadas con la escolarización de los niños.

Cláusulas de la gerencia que derrotamos:

- Propuestas para ampliar el período de prueba de 6 meses a un año
- Propuesta para restablecer las cesantías
- Propuesta para permitir que la gerencia reduzca su salario como una forma de disciplina en lugar de una suspensión
- Limitar la acumulación de tiempo compensatorio
- Hacer que las advertencias por escrito no estén sujetas a los procesos de quejas
- Reducción del pago por guardias del 25 % al 10 %
- Quitarnos el derecho legal a la huelga de solidaridad con otros sindicatos



Su equipo de negociación recomienda un ¡Voto Sí!

Se seguirá el calendario de ratificaciones: manténgase atento

¡Conseguimos un acuerdo provisional!



Su equipo negociador sindical electo llegó a un acuerdo provisional con la ciudad el viernes 12 de abril. El equipo de negociación votó a favor de recomendarle este acuerdo para su ratificación.

La ciudad proyecta un déficit presupuestario de casi \$800 millones en los próximos dos años, y gran parte del dinero del estímulo federal contra la COVID se ha agotado. Fue un momento difícil para negociar, pero gracias a la unidad de nuestros afiliados y, en particular, a nuestra voluntad de presentarnos el 17 de enero en el Ayuntamiento, la escuela de huelgas, la manifestación en el Hospital General de San Francisco (San Francisco General Hospital, SFGH), la manifestación en el Centro de permisos de San Francisco en 49 South Van Ness (SVN), la manifestación en la Agencia de Servicios Humanos (Human Services Agency, HSA) y la manifestación en la biblioteca, pudimos ejercer la presión necesaria para conseguir un contrato sólido de 3 años sin cláusulas de rescisión que nos ayudara a mantenernos al día con la inflación y, al mismo tiempo, a abordar nuestra preocupaciones sobre la subcontratación y el aumento de personal.

Mientras nuestro contrato se resuelve, nuestros hermanos del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (Service Employees International Union, SEIU) 1021 cubiertos por el contrato de enfermeras registradas (Registered Nurse, RN) y el contrato de servicio crítico de la Autoridad del Transporte Metropolitano (Municipal Transportation Agency, MTA) aún negocian y luchan por un contrato justo. Seguiremos con nuestro apoyo hacia ellos hasta que consigan contratos justos. Si deciden votar para autorizar una huelga, ejerceremos nuestro derecho legal fundamental de respetar sus piquetes.



Aspectos destacados del acuerdo provisional

Aumentos del salario base:

13 % a lo largo de 3 años

- Año 2024-2025: 4 %
 - 1.º de julio del 2024 1.5 %
 - 4 de enero de 2025 1.5 %
 - 30 de junio de 2025 1 %
- Año 2025-2026: 4.5 %
 - 1.º de julio del 2025 1 %
 - 3 de enero de 2026 1.5 %
 - 30 de junio de 2026: 2 %
- Año 2026-2027: 4.5 %
 - 2 de enero de 2027: 2 %
 - Al cierre de operaciones el 30 de junio de 2027: 2.5 %

A partir del 1.º de julio de 2024, un **salario mínimo de \$25 por hora** para todos los trabajadores de la ciudad. Esto representará un **aumento inmediato de más del 20 % para los mil miembros peor pagados** del SEIU 1021.

Además, el 1.º de julio de 2024, los afiliados empezaremos a recibir un 0.5 % adicional en nuestros cheques de pago como resultado de los cambios en nuestras aportaciones de pensión requeridas.

Finalmente, después de 4 ciclos de contratos consecutivos de intentos, **obtuvimos las “vías de salida”** que permitían a la ciudad retrasar los aumentos en caso de que se produjera un déficit presupuestario fuera del contrato.

Subcontrataciones: La ciudad gasta más de \$500 millones en “contratos de servicios personales” por año. El nuevo lenguaje establece que “la subcontratación debe usarse con moderación y tratarse como una opción de último recurso”, y define un conjunto limitado de criterios para determinar cuándo es apropiada la subcontratación. A partir de 2025, habrá un proceso nuevo y más sólido para que el sindicato desafíe la subcontratación de los contratos de servicios personales (Personal Service Contract, PSC). Además, la ciudad comenzará a mantener un panel de control en línea que muestre todos los puestos presupuestados y vacantes.

Proceso para convertir trabajos exentos (Temporary-Exempt, TEX) temporales de categoría 18 en trabajos permanentes. Existen alrededor de 118 miembros de categoría 18 en SEIU 1021.

Restauración del Comité de Gestión del Trabajo (Labor-Management Committee, LMC) en toda la ciudad que culmina con una reunión con el alcalde.

Incremento del financiamiento del **Programa de Capacitación Laboral** de \$400,000 al año a \$500,000 e incremento de 8 a 16 horas por semana para participar en cursos de capacitación para el progreso de la carrera.

Teletrabajo: las solicitudes se responderán en un plazo de 30 días y el LMC de toda la ciudad supervisará los problemas de teletrabajo con el Departamento de Recursos Humanos (Department of Human Resources, DHR).

Proceso de reuniones sobre promoción profesional para: **3602: Páginas de biblioteca.**

Conversión de tres **puestos 8207: Oficial de seguridad de patrullaje de edificios y terrenos, de tiempo parcial a tiempo completo** en puestos de seguridad de la biblioteca.

Reunión sobre las especificaciones de trabajo de los puestos **8249/8250: Tecnología de huellas dactilares.**

Proceso de revisión de la clasificación de los puestos **2903 y 2908: Trabajadores de elegibilidad hospitalaria.**

Proceso sobre los **derechos de transferencia y reasignación de los auxiliares de servicios policiales.**

Beca de estatus para el puesto **2302: Asistente de enfermería para obtener la antigüedad completa correspondiente al puesto 2303: Asistente de enfermería certificado.**

Ajustes adicionales de compensación:

- Se aumentó el salario de los **tutores de los enfermeros vocacionales titulados (Licensed Vocational Nurse, LVN)** de la prisión, de \$10 por día a \$2 por hora.
- Se incrementa la **Prima de persona responsable** de \$10 por día a \$15 por día y se amplía el concepto.
- Las clasificaciones de bibliotecarios: **auxiliar de biblioteca, auxiliares técnicos de biblioteca y bibliotecarios I-III** recibirán un 1 % adicional.
- **2930: Médico de salud conductual** recibirá un incremento salarial adicional del 3 % y el **2932: Médico de salud conductual sénior** recibirá un incremento salarial adicional del 3.63 %.
- **8249: Técnico de huellas dactilares I** recibirá un 3 % adicional.
- **3450: Inspector agrícola y 6220: Inspectores de pesos y medidas** obtendrán un aumento del 18.50 %.
- **1429: Asistente del personal de enfermería** obtendrá un incremento adicional del 3 %.
- **3375: Técnico de sanidad animal** recibirá un incremento adicional del 21.22 %.
- **2706: Ama de llaves/limpiadora del Servicio de Alimentos** obtendrá un 3 % adicional.
- **2907: Supervisor de los trabajadores de elegibilidad** obtendrá un 2 % adicional.
- Se agrega la prima de capacitación de oficiales de campo **al 8217 y al 8208.** También se añade al 8217 a la prima de la División de Tráfico Aeroportuario.
- Se añaden dos escalones salariales del 5 % cada uno para el **8201: Vigilantes de cruces.** Los empleados contratados antes del 1.º de julio de 2023 pasarán inmediatamente al escalón 2. Todos los 8201 pasarán al siguiente escalón después de 300 horas normales trabajadas.
 - Salario actual del 8201: \$25.20.
 - Nueva tarifa salarial para el 8201 con el aumento básico y los escalones a partir del 1.º de julio:

Escalón 1	Escalón 2	Escalón 3
\$25.58	\$26.86	\$28.20