

¿Qué hay de nuevo en su contrato?

Este es un resumen de los cambios que su equipo de negociación negoció a partir del contrato de 2018-2020.

Los aspectos más destacados son:

- Los salarios aumentaron un 16 % con pagos retroactivos y una renegociación para el aumento del próximo año.
- Pago único de \$1,500.
- Tres medidas adicionales (aumento salarial del 9 %) para la clasificación 2616 de trabajadores principales de nutrición estudiantil después de más de 5 años de servicio.
- Las nuevas clasificaciones cubiertas y un texto más sólido sobre las orientaciones para las nuevas contrataciones y el tiempo de permiso para los delegados ayudarán a nuestra Unión a tener más miembros comprometidos.
- Normas de seguridad para proteger a nuestros trabajadores de las condiciones peligrosas en los campamentos.
- Se elaborará un Manual administrativo con orientación y procedimientos operativos estándar, escrito por nuestros miembros.

Artículo 1: Reconocimiento

Este capítulo trata sobre quiénes pueden ser representados por nuestra Unión y cómo se toman esas decisiones.

Se agregaron varias clasificaciones a la unidad de negociación:

- 1224 - Empleado principal de nómina y personal
- 1824 - Analista principal
- 2654 - Cocinero
- 7219 - Programador de mantenimiento
- 7268 - Supervisor de limpiadores de ventanas
- 9977 - Coordinador de padres y comunidad (también conocido como consejero de inscripción)

El nuevo texto permite a la Unión presentar una queja si creemos que una clasificación laboral ha sido excluida injustamente de nuestra representación. Aclaramos que todas las disposiciones del contrato, incluidas las primas salariales, se aplican automáticamente a las nuevas clasificaciones laborales que se agreguen y que nos reuniremos y consultaremos sobre los cambios en las descripciones de los puestos antes de que la Comisión de Servicios Civiles los revise. En el pasado, el Distrito a veces presentaba cambios en la descripción de los puestos a la Comisión de Servicios Civiles sin consultar primero con la Unión.

Artículo 2: Vigencia del Convenio

Este nuevo contrato finaliza el 30 de junio de 2025. Además, la vigencia del contrato anterior se extendió formalmente hasta el 30 de junio de 2022. Esta extensión se había acordado previamente de manera informal.

Artículo 3: Prohibición de discriminación

Usted tiene derecho a representación durante el proceso interactivo de la ADA cuando solicita adaptaciones o modificaciones en las obligaciones.

Artículo 4: Traducción y distribución

Sin cambios.

Artículo 5: Beneficios de compensación y beneficios de salud y bienestar

Aumento salarial del 6 % el 1 de julio de 2022 (con pago retroactivo a esa fecha).

Aumento salarial del 10 % el 1 de julio de 2023 (con pago retroactivo a esa fecha).

Reabrir las negociaciones sobre salarios y otros asuntos el año que viene: hasta dos artículos propuestos por la Unión, más cualquier trabajo pendiente del Comité de Gestión Laboral.

Pago global de \$1500 en reconocimiento de las dificultades del sistema EmpowerSF para todos nuestros miembros.

Se agregarán 3 niveles adicionales a la clasificación 2616 de trabajadores principales de nutrición estudiantil, con un diferencial del 3 % por nivel. Los empleados de esta clasificación con suficientes años de servicio subirán un nivel cada año entre 2022 y 2024 con un pago retroactivo.

El Comité de Gestión Laboral considerará mejoras en el plan dental para este año escolar. Si no se llega a ninguna conclusión, se volverá a negociar en el próximo contrato.

Artículo 6: Posiciones temporales

El Distrito se compromete a hacer “todo lo posible” para ofrecer los exámenes de servicio civil dentro de los 60 días posteriores a la ratificación, dando prioridad a las clasificaciones en las que no se haya realizado ningún examen en los últimos 2 años (se trata de *todas* las clasificaciones exclusivas del Distrito y varias clasificaciones de la Ciudad).

El Distrito y la Unión se reunirán mensualmente para acelerar el proceso de desarrollo y administración de los exámenes de servicio civil.

Artículo 8: Seguridad de la Unión

El Distrito debe aplicar la afiliación a la Unión y otras deducciones elegidas dentro de un período de pago. Antes de este contrato, no había plazos específicos.

El contrato nuevo requiere un aviso de 7 días para cualquier nueva contratación en las clasificaciones laborales cubiertas y una lista completa de todos los empleados cubiertos por este contrato cada 90 días. Esta información ayudará a la Unión a comunicarse con todos los miembros y le proporcionará una forma de garantizar que los miembros reciban los beneficios y el pago adecuados.

Artículo 9: Derechos de la Unión

Cada departamento debe tener un tablón de anuncios de la Unión, en lugar de tener un tablón por edificio con varios departamentos. Esto facilitará que los miembros conozcan sus derechos y los próximos eventos de la Unión. **Si su departamento no cuenta actualmente con un tablón de anuncios, ¡comuníquese con nosotros y háganoslo saber!**

El contrato prevé 8 horas de tiempo de permiso remunerado para capacitar a los delegados sobre la representación y el contenido del nuevo contrato. Si está interesado en apoyar a sus compañeros de trabajo como delegado, comuníquese con los líderes de la división y hágalos saber.

Los miembros tienen derecho a un lugar privado para reunirse con su supervisor cuando asiste un representante de la Unión.

Orientaciones para nuevos empleados: Cada empleado nuevo asistirá a una orientación de la Unión dentro de los 30 días de su contratación, en horario remunerado. Además, la Unión tiene derecho a presentarse en cualquier sesión de orientación departamental o de Recursos Humanos. El tiempo de permiso remunerado para los miembros que se presenten en estas sesiones se proporcionará en función del número de empleados representados que asistan.

Los representantes del Distrito no estarán presentes durante las presentaciones de la Unión a los miembros.

Artículo 10: Desarrollo profesional

Los jefes de departamento o sección pueden designar subordinados para aprobar los talleres para los miembros. Esto es útil para departamentos muy grandes o dispersos en los que los empleados de línea pueden no tener mucha interacción con el jefe del departamento.

El Distrito “puede proporcionar” “hasta 24 horas” de capacitación continua, lo que representa un aumento con respecto a las 8 horas del contrato anterior, pero ya no es un requisito estricto.

La Unión tiene derecho a asistir a cualquier capacitación grupal durante un máximo de 30 minutos “inmediatamente después del descanso del almuerzo” (esto no es nuevo, pero todos lo olvidan siempre).

La lista de capacitaciones cubiertas se actualiza y amplía.

El importe del reembolso de la matrícula por miembro se ha incrementado a \$2,000 con la aprobación previa de Recursos Humanos.

El reembolso de la matrícula ahora cubre conferencias profesionales, membresías de asociaciones y suscripciones a revistas relevantes para su trabajo.

Artículo 11: Subcontratación de trabajo

El Distrito puede utilizar contratistas que no sean empleados para realizar trabajos de la unidad de negociación en una “emergencia” que no sea un “flujo excesivo” de trabajo. Los flujos excesivos son de naturaleza temporal, pero las emergencias pueden durar cualquier período declarado.

El Distrito no puede usar la automatización o la robótica para reemplazar o desplazar a los empleados.

Artículo 12: Vacaciones y días feriados

El Juneteenth (19 de junio) se agrega a la lista de días feriados oficiales remunerados.

“Programación flexible” para 4 días feriados flotantes (en vez de 2), pero la definición de programación flexible ahora incluye la aprobación del supervisor, mientras que antes no lo hacía. El supervisor tiene ahora el deber de “hacer todos los esfuerzos razonables” para encontrar una alternativa “mutuamente aceptable” cuando niega el uso de un feriado flotante.

Artículo 13: Licencia

La licencia remunerada por duelo se incrementa a 5 días. No se puede tomar dentro de los primeros 30 días de empleo.

Ya no está obligado a proporcionar la documentación para la licencia por duelo por adelantado, sino solo si se solicita dentro de los 30 días posteriores a la licencia.

Artículo 14: Asignaciones

Si se cambia su programación u horario de trabajo, tiene derecho a recibir un aviso con 21 días calendario de antelación al cambio para que pueda hacer los arreglos necesarios. Los empleados permanentes tienen prioridad de asignación antes que los empleados TEX cuando se cambian los horarios de un grupo.

Artículo 15: Suplentes

El presupuesto para suplentes en las escuelas primarias se ha incrementado de \$100,000 a \$300,000. Este dinero se destina a pagar una subreserva de empleados y conserjes para cubrir las ausencias de corta duración en las escuelas con pocos puestos, porque a los empleados y conserjes de esas escuelas les cuesta especialmente tomarse los días por enfermedad.

Artículo 16: Disposiciones administrativas

Se convocará un comité administrativo para desarrollar un manual para el personal administrativo que incluya procedimientos escritos para muchas tareas, y ese manual se actualizará antes del comienzo de cada año escolar.

Artículo 17: Puestos de conserjes

Las transferencias de conserjes deben ser rechazadas tanto por el director de la escuela como por el director de servicios de conserjería, no solo uno o el otro.

Se establece un nuevo proceso de postulación anual para los conserjes, similar al proceso de nutrición estudiantil. Se llevará a cabo anualmente y ofrecerá una orientación. Los miembros conocerán sus asignaciones para el nuevo año escolar antes de que finalice el año actual.

Las horas extras “pueden” ofrecerse en virtud de un permiso, teniendo en cuenta la antigüedad sectorial en la asignación. Los supervisores están obligados a cubrir si no hay voluntarios de conserjes.

El departamento de conserjes proporcionará espacios de trabajo, computadoras, WIFI y una impresora para todos los supervisores y asistentes de supervisores.

Todas las horas extras de los conserjes deben pagarse por el período en que se trabaja. Los conserjes pueden entregar sus hojas de horas extras en la oficina durante su tiempo remunerado si el supervisor no puede recogerlas a tiempo.

Artículo 18: Puestos de nutrición estudiantil

El texto sobre postulación se ha simplificado y mejorado para garantizar que los miembros puedan elegir sus sitios y horarios preferidos por antigüedad. La postulación se realizará cada semestre. Se llevará a cabo una orientación para los empleados interesados, que proporcionará información sobre la antigüedad y cómo funcionará el proceso.

Los empleados permanentes que se postulan para un puesto nuevo no arriesgan su puesto actual.

A los miembros se les pagará por cualquier tiempo que viajen entre los lugares de trabajo asignados y se reembolsarán los gastos de viaje reales (tránsito o millas).

Artículo 19: Trabajadores de la salud

Este es un artículo nuevo.

Los trabajadores de la salud tienen garantizado un espacio de trabajo adecuado en las escuelas, con acceso a computadoras, impresoras y WIFI.

Se reembolsarán a los trabajadores de la salud los gastos de viaje entre los sitios y el costo de un permiso de estacionamiento si es necesario.

Artículo 20: Disposiciones de KALW

Este es un artículo nuevo.

Los empleados de KALW tienen derecho a recibir un aviso de un cambio de horario con 20 días hábiles de antelación.

La asignación de horarios y asignaciones temporales se basa en la antigüedad.

La dirección de KALW es responsable de mantener una reserva suficiente de trabajadores suplentes para cubrir las vacantes.

El Distrito no puede usar la automatización o la robótica para reemplazar o desplazar a los locutores de radio.

KALW emitirá un mensaje de que SEIU representa al personal de locución.

Artículo 21: Disposiciones del programa de desarrollo infantil

Este era anteriormente el artículo 19.

El personal de mantenimiento de centros infantiles y sus asistentes recibirán equipos de protección personal y capacitación de acuerdo con sus funciones. No se les asignarán tareas que representen un riesgo inusual para la salud o la seguridad. No se espera que el personal de mantenimiento de centros infantiles y sus asistentes limpien la basura de los campamentos para personas sin hogar.

La “fecha de contratación” en lugar de la “duración del servicio” es ahora la base para las asignaciones de los asistentes del personal de mantenimiento de centros infantiles TEX. La fecha de contratación tiene varios significados posibles, por lo que esto crea cierta ambigüedad que puede no importar en la práctica.

Artículo 23: Uniformes

Un 50 % más de financiación de uniformes para los trabajadores de nutrición estudiantil

Una asignación de \$200 por persona para uniformes y zapatos de conserjes, en lugar de una asignación general del departamento. Esta es una mejora significativa y podría significar que realmente obtengamos los zapatos.

Los uniformes pueden alquilarse en lugar de comprarse, y el Distrito informará a cada empleado del costo de reemplazo de cada artículo del uniforme, pero los empleados no pagarán ese costo.

¡Debería unirse al comité de uniformes de su departamento!

Artículo 24: Prohibición de huelgas o de cierres patronales

Sin cambios

Artículo 25: Procedimientos de quejas

La Unión puede arbitrar los resultados de una audiencia disciplinaria de *Skelly* si se convoca en un plazo de 15 días.

De mutuo acuerdo, la Unión y el Distrito pueden participar en la mediación, que con frecuencia es más rápida y menos costosa que el arbitraje.

Relaciones Laborales tiene 90 días (en vez de 30) para programar los arbitrajes y seleccionar un árbitro.

Artículo 26: Protección de los empleados

El texto nuevo protege a nuestros trabajadores de tener que lidiar con los desechos peligrosos de los campamentos cercanos a las escuelas y especifica que no es responsabilidad de nuestros trabajadores desalojar los campamentos de la propiedad de SFUSD. No se asignará a los empleados la limpieza de materiales peligrosos sin el equipo de protección adecuado.

El texto establece que un nuevo Comité de Seguridad del Distrito considerará formas de reducir el impacto del uso prolongado de computadoras y planificará las capacitaciones de seguridad adecuadas, y propondrá los cambios necesarios en las políticas o instalaciones para mejorar la seguridad, etc. ¡Únase al Comité de Seguridad!

Artículo 27: Conferencias para padres

No hay cambios, pero si es padre o madre, debe leerlo porque es posible que no conozca estos derechos.

Artículo 28: Períodos de prueba

El artículo 28.1.1 limita a 45 días los períodos de prueba para los titulares temporales que se trasladan a puestos permanentes.

Artículo 30: Despidos temporales

Amplía el período de preaviso para los despidos temporales y afirma el derecho legal de la Unión a reunirse y deliberar sobre los despidos temporales.

Artículo 31: Disciplina y despido

Se ha fortalecido su derecho a la representación durante la discusión sobre la disciplina.

Artículo 32: Asegurabilidad

Si un empleado no puede conducir en un trabajo que requiere conducir, se le otorga un estatus especial durante 30 días. Según el contrato anterior, su desempeño laboral durante este período tenía que ser “satisfactorio”, pero ahora debe ser tanto “satisfactorio” como “eficiente”.

Artículo 35: Derecho a la privacidad en el lugar de trabajo

Los empleados deberán esperar razonablemente la privacidad de su persona y bienes.

Los empleados *no deben* tener una expectativa razonable de privacidad en su área de trabajo.

Artículo 36: Empleo adicional a tiempo parcial

Los empleados están autorizados explícitamente a realizar trabajos externos. Esta es una exención limitada de los derechos del Distrito en virtud de los estatutos administrativos de la Ciudad.

Carta complementaria sobre el trabajo del Comité de Gestión Laboral

Esta carta complementaria define los compromisos de trabajo del Comité de Gestión Laboral durante este año escolar. Todo lo que quede sin resolver formará parte de las negociaciones el año que viene. El alcance del trabajo incluye:

- Arreglar el programa de licencia por enfermedad catastrófica
- Intentamos establecer un mejor plan dental y de ortodoncia que nuestros miembros puedan adquirir.
- Priorizar el acceso a viviendas asequibles para los miembros de SEIU en futuros proyectos de viviendas asequibles patrocinados por el Distrito.
- Desarrollar políticas para garantizar que los miembros puedan utilizar sus días feriados flotantes.