

TENTATIVE AGREEMENT SUMMARY

On July 24, after two years of difficult, detailed, and complex bargaining, the rank-and-file NUHW Bargaining Committee reached a tentative agreement with Hazel Hawkins management. The tentative agreement is now subject to a vote of the NUHW membership. **Our NUHW bargaining committee is unanimously recommending a YES vote on the new agreement.**

Our contract is a short-term agreement, something that our committee decided was best for now, based on the unknowns that we are facing regarding the future of the hospital. Namely, will Insight take over the operations of the hospital? Will the County? Will the voters approve a change in the hospital's operations? What will the judge rule later this year regarding the hospital's appeal of the bankruptcy ruling? If the judge rules against the hospital, will Hazel Hawkins' appeal the case to the 9th Circuit Court of Appeals, which would delay the outcome into next year? In considering all this uncertainty, our NUHW committee agreed to a new contract that will expire on June 30, 2025. This will give us an opportunity later this year and early next year to bargain again and to revisit any of the concessions and changes the hospital imposed. One of our most important goals was to preserve our retroactive wage increases.

In these negotiations, the major battle we confronted was the employer's imposition of PTO, health plan, and retirement take-aways. We had to threaten a strike. Finally, we were able to lessen the impact of those concessions but we have to recognize the sacrifice our members have made during the last two and half years.



Tentative Agreement Ratification Vote

Wednesday, August 7

6 a.m. to 4 p.m.

Thursday, August 8

2 p.m. to 7 p.m.

Place: Breakroom near the cafeteria

The NUHW Bargaining Committee recommends a YES vote

SUMMARY OF TENTATIVE AGREEMENT

WAGES

3.5% Across-the-Board Increase (2022). Effective the first full pay period after 1/1/22, all currently active employees will receive a 3.5% across-the-board increase retroactively on all hours paid. The wage appendix will be adjusted accordingly.

3% Across-the-Board Increase (2023). Effective the first full pay period after 1/1/23, all currently active employees will receive a 3% across-the-board increase retroactively on all hours paid. The wage appendix will be adjusted accordingly,

3% Across-the-Board Increase (2024). Effective the first full pay period after 1/1/24, all currently active employees will receive a 3% across-the-board increase retroactively on all hours paid. The wage appendix will be adjusted accordingly.

3% Across-the-Board Increase (2025). Effective the first full pay period after 1/1/25, all currently active employees will receive a 3% across-the-board increase on all hours paid. The wage appendix will be adjusted accordingly.

Term of Agreement. The contract ends June 30, 2025.

Separate Check. The retroactive pay for 2022, 2023, and 2024 will be paid in a separate check and will be issued within 30 days of ratification of the contract.

PTO (formerly Vacation, Sick Leave and Holidays)

The employer has combined vacation, sick leave and holidays into a single PTO program.

The maximum cap on accrual of PTO hours is 320 hours.

Accrual Rates have been improved from the imposed rates as follows:

Years of Service	PTO Days Per Year
1 Year of Service	20 Days Per Year
2 Years of Service	21 Days Per Year
3 Years of Service	22 Days Per Year
4 Years of Service	23 Days Per Year
5-9 Years of Service	30 Days Per Year
10 Years of Service	33 Days Per Year
15 Years of Service	34 Days Per Year
20 Years of Service	35 Days Per Year
25 Years of Service	36 Days Per Year

Juneteenth and MLK Holidays will be included in the agreement.

Sick Leave Bank. Any sick leave accrued prior to implementation of PTO will be used for illness of the employee until it is exhausted.

Vacation Bank. Any currently accrued vacation will be considered "Legacy Vacation." Legacy Vacation can be cashed out by November of each year. This is the only paid time benefit that is eligible for cash out. The actual amount of legacy vacation days that are eligible for cash out will be announced by the hospital.

If an employee wants a cash out, they must submit a request by December 1. The payment of the cash out will be the last pay period of the following January.

RETIREMENT

Defined Benefit Pension Substitution. The pension will be replaced with a Defined Contribution Benefit Plan.

Benefits of Defined Benefit Plan—Preserved. The benefits of the current Defined Benefit Plan have been frozen, that is, the hospital, since the date of the imposition of the take-away, has not made any new contributions to the plan to enhance the benefit for participating employees. However, it must continue to fund the plan so that employees who were in the plan have their retirement benefit available when they retire.

Defined Contribution Plan to be Implemented.

- The employer will institute a defined contribution plan (401a).

- Employees who pass their probationary period are immediately eligible for the 401a plan and will be considered fully vested in the plan, i.e., any funds in the plan belong to the employee.
- If an employee wishes to participate in the 401a plan, which provides that the hospital contribute an amount equal to 4% of the employee's salary, (important) the employee must contribute at least an amount equal to 1% of their salary to the 457b Deferred Compensation account already in existence. Maximum contributions made by the employee beyond the foregoing contributions are subject to IRS rules and regulations.

HEALTH INSURANCE

The co-pays and deductibles currently imposed remain.

Imposed premiums have been reduced as follows:

COVERED	FULL-TIME EMPLOYEE	PART-TIME EMPLOYEE
For Employee only	\$70 per pay period	\$90 per pay period
Employee + 1	\$115 per pay period	\$135 per pay period
Employee + 2	\$115 per pay period	\$135 per pay period
Employee + 3 or more	\$115 per pay period	\$135 per pay period

The employer will continue to explore the possibility of moving to a commercial health plan.

EDUCATIONAL LEAVE

The employer will offer the number of hours necessary for employees to renew required licensure. The hours will be available for two years and renewed every two years. There is no carry over after each two-year period. This program applies to employees who are currently eligible for educational leave.

STANDBY PAY

Prior to implementation of the concessions, when an employee was on standby and called back to work, they received both the premium pay and the standby pay, while at work. Now, when they are called to work, they only receive the premium pay while at work. The standby pay will continue to be paid while the employee is not at work.

NO OTHER CHANGES

For all other purposes the provisions of the current agreement remain the same, allowing for modifications commensurate with the agreed-upon tentative agreements.

RESUMEN DEL ACUERDO TENTATIVO

El 24 de julio, tras dos años de negociaciones difíciles, detalladas, y complejas, el Comité de Negociación de NUHW compuesto por trabajadores, alcanzó un acuerdo tentativo con la gerencia de Hazel Hawkins. El acuerdo tentativo ahora está sujeto a un voto por parte de los miembros de NUHW. Nuestro Comité de Negociación de NUHW unánimemente recomienda un voto de Sí a favor del nuevo acuerdo. Le demos mucho al Comité de Negociación de NUHW y a sus compañeros de trabajo que participaron en estas negociaciones para resolver las preocupaciones de sus colegas.

Nuestro contrato es muy corto, algo que nuestro comité decidió era lo mejor por ahora, en base a todas las incertidumbres que enfrentamos sobre el futuro del hospital. En particular, ¿si Insight se hará cargo de las operaciones del hospital? ¿O si será el condado? ¿Aprobarán los votantes un cambio en las operaciones del hospital? ¿Cuál será la determinación del juez en unos meses con respecto a la apelación del hospital sobre el dictamen del caso de bancarota? Si el juez falla en contra del hospital, ¿Llevará Hazel Hawkins su apelación ante la Corte de Apelaciones del 9o Distrito, lo que retrasaría el resultado hasta el próximo año? Al considerar todas estas incógnitas, nuestro comité de negociaciones de NUHW alcanzó un nuevo contrato que dura hasta el 30 de junio de 2025. Esto nos dará la oportunidad más tarde este año y a principios del próximo de negociar de nuevo y visitar cualquiera de las concesiones y cambios que el hospital haya impuesto. Uno de nuestros objetivos principales era preservar nuestros aumentos salariales retroactivos.

En estas negociaciones, la batalla más fuerte que enfrentamos fue la imposición de recortes al PTO, plan de salud, y jubilación por parte del empleador. Tuvimos que amenazar con una huelga. Al final logramos aminorar el impacto de estas concesiones en este acuerdo tentativo, pero debemos reconocer el sacrificio que han hecho nuestros miembros durante los últimos dos años y medio.

RESUMEN DEL ACUERDO TENTATIVO

SALARIOS

Aumento del 3.5% para todos (2022). A partir del primer período de pago completo después del 1/1/22, todos los empleados actualmente activos recibirán un aumento general del 3.5% de forma retroactiva en todas las horas pagadas. El apéndice salarial se ajustará en consecuencia.

Aumento del 3% para todos (2023). A partir del primer período de pago completo después del 1/1/23, todos los empleados actualmente activos recibirán un aumento general del 3% de forma retroactiva en todas las horas pagadas. El apéndice salarial se ajustará en consecuencia.

Aumento del 3% para todos (2024). A partir del primer período de pago completo después del 1/1/24, todos los empleados actualmente activos recibirán un aumento general del 3% de forma retroactiva en todas las horas pagadas. El apéndice salarial se ajustará en consecuencia.

Aumento del 3% para todos (2025). A partir del primer período de pago completo después del 1/1/25, todos los empleados actualmente activos recibirán un aumento general del 3% de forma retroactiva en todas las horas pagadas. El apéndice salarial se ajustará en consecuencia.

Vigencia del Acuerdo. El contrato termina el 30 de junio de 2025.

Cheque por Separado. El pago retroactivo para el 2022, 2023, y 2024 se hará en un cheque por separado y se emitirá dentro de los 30 días siguientes a la ratificación del contrato.

sigue al reverso



Voto de Ratificación del Acuerdo Tentativo

Miércoles 7 de agosto

6 a.m. – 4 p.m.

Jueves 8 de agosto

2 p.m. – 7 p.m.

Lugar: Sala de descanso
cerca de la cafetería

**El Comité de Negociación de
NUHW recomienda votar Sí por el
Acuerdo Tentativo**

PTO (antes Vacación, Licencia por Enfermedad y Días Festivos)

El empleador ha combinado la vacación, la licencia por enfermedad, y los días festivos en un solo programa de PTO.

La acumulación máxima de horas de PTO es de 320 horas.

Las Tasas de Acumulación se han mejorado de las tasas impuestas, como se describe a continuación:

Años de Servicio	Días de PTO Por Año
1 Año de Servicio	20 Días Por Año
2 Años de Servicio	21 Días Por Año
3 Años de Servicio	22 Días Por Año
4 Años de Servicio	23 Días Por Año
5-9 Años de Servicio	30 Días Por Año
10 Años de Servicio	33 Días Por Año
15 Años de Servicio	34 Días Por Año
20 Años de Servicio	35 Días Por Año
25 Años de Servicio	36 Días Por Año

Días Festivos de Juneteenth y MLK están incluidos en el acuerdo.

Banco de Días de enfermedad. Cualquier licencia por enfermedad acumulada antes de la implementación del PTO se utilizará para enfermedades del empleado hasta que se agote.

Banco de Vacaciones Cualquier vacación acumulada actualmente se considerará "Legacy Vacations". Las Legacy Vacation se pueden cambiar a efectivo antes de noviembre de cada año. Este es el único beneficio de tiempo pagado que es elegible para retiro en efectivo. El hospital anunciará la cantidad real de días de vacaciones heredados que son elegibles para retiro en efectivo. Si un empleado desea un retiro de efectivo, debe presentar una solicitud antes del 1 de diciembre. El pago en efectivo se hará en el último período de pago del enero siguiente.

JUBILACIÓN

Sustitución de Pensiones de Beneficio Definido. La pensión será reemplazada por un Plan de Beneficios de Aportación Definida

Beneficios del Plan de Beneficios Definido — Preservados. Los beneficios del actual Plan de Beneficios Definidos han sido congelados, es decir, el hospital, desde la fecha de imposición de los recortes, no ha realizado nuevos aportes al plan para potenciar el beneficio de los empleados participantes. Sin embargo, debe continuar financiando el plan para que los empleados que estaban en el plan tengan su beneficio de jubilación disponible cuando se jubilen.

Se implementará un Plan de Contribución Definido.

- Se implementará un plan de contribución definido (401a).

- Los empleados que pasen su período de prueba son inmediatamente elegibles para el plan 401a y se consideran totalmente incluidos en el plan, es decir, todos los fondos del plan pertenecen al empleado.
- Si un empleado desea participar en el plan 401a, donde el hospital contribuye con una cantidad equivalente al 4% del salario del empleado, (importante) el empleado debe contribuir al menos una cantidad equivalente al 1% de su salario a la cuenta del plan 457b Diferido ya existente. Las contribuciones máximas realizadas por el empleado más allá de las contribuciones anteriores están sujetas a las reglas y regulaciones del IRS.

SEGURO MÉDICO

Los copagos/deducibles actualmente impuestos siguen igual.

Se redujeron las primas impuestas:

COBERTURA	EMPLEADO DE TIEMPO COMPLETO	EMPLEADO DE MEDIO TIEMPO
Solo para el empleado	\$70 por período de paga	\$90 por período de paga
Empleado + 1	\$115 por período de paga	\$135 por período de paga
Empleado + 2	\$115 por período de paga	\$135 por período de paga
Empleado + 3 o más	\$115 por período de paga	\$135 por período de paga

El empleador continuará explorando la posibilidad de cambiarse a un plan médico comercial.

LICENCIAS EDUCATIVAS

El empleador ofrecerá la cantidad de horas necesarias para que los empleados renueven la licencia requerida. Las horas estarán disponibles por dos años y se renovarán cada dos años. No hay prórroga después de cada período de dos años. Este programa se aplica a los empleados que actualmente son elegibles para una licencia educativa

PAGO DE GUARDIA

Antes de la implementación de las concesiones, cuando un empleado estaba en espera y era llamado para regresar a trabajar, recibía tanto el pago de la prima como el pago en espera, mientras estaba en el trabajo. Ahora, cuando los llaman a trabajar, solo reciben el pago de la prima mientras están en el trabajo. El pago standby se seguirá pagando mientras el empleado no esté en el trabajo.

NINGÚN OTRO CAMBIO

Para todos los demás fines, las disposiciones del acuerdo actual siguen siendo las mismas, permitiendo modificaciones proporcionales a los acuerdos tentativos vigentes.