

PETALUMA VALLEY HOSPITAL

# WE REACH FOUR TENTATIVE AGREEMENTS

We had bargaining at Petaluma Valley Hospital on Monday and we reached tentative agreements with the hospital on four articles of our contract: Non discrimination, employee personnel files, seniority and bargaining unit roster updates.

We also gave the following proposals to the hospital and these were their responses:

OUR PROPOSAL	HOSPITAL RESPONSE
We proposed having stewards be able to be released for up to four hours per month to attend union training or steward meetings	The hospital rejected our proposal and proposed that our union rep give 24 hour notice before entering the hospital—stricter rules than the average visitor has.
<b>Subcontracting:</b> Job security is a major priority for us, and our proposal around subcontracting would limit the ability of the hospital to outsource our work, like they have in the past with LabCorp or with the closure of PVH’s Family Birthing Center.	The hospital is rejecting the proposal, saying that they want the right to continue to subcontract out our work
<b>Health exams:</b> Our proposal puts into our contract our right to be paid, including mileage reimbursement, for travel away from the hospital for any hospital mandated health exam.	The hospital rejected our proposal.
<b>Allocation of additional hours of work:</b> We proposed having the hospital give us the option of overtime before offering shifts to non-union members (agency/travelers).	The hospital wants the right to award last minute overtime (like call offs) by first come, first serve basis. Any pre scheduled overtime would be awarded by rotation in order of seniority.
<b>LMAC:</b> We use the Labor Management Committee (LMAC) to problem solve issues with hospital management. We proposed several changes to the structure and schedule of when Labor Management Meetings to increase its consistency and effectiveness.	Management accepted some of our suggestions but also proposed new restrictions on who can attend and speak at LMAC meetings.
<b>Floating:</b> We proposed limiting the amount of floating by shift, protections around floating to another Providence hospital if we volunteer to do so, and receiving a 10% floating differential.	The hospital agreed that those of us in the float pool would not be required to float to more than three departments per shift. The hospital has so far not responded on instituting a float differential.

## JOIN THE NEXT BARGAINING SESSION

We are slowly making progress, even though the hospital continues to push back on important areas for us. Join us for the next bargaining sessions at PVH on: **Tuesday, October 15 and Thursday, October 24 starting at 10 a.m.**

PETALUMA VALLEY HOSPITAL

# ALCANZAMOS CUATRO ACUERDOS TENTATIVOS

Este lunes tuvimos negociación en el Hospital Petaluma Valley y alcanzamos cuatro acuerdos tentativos para nuestro contrato: No a la discriminación, Expedientes del personal, la Señoría, y Actualizaciones de la lista de la unidad de negociación.

También entregamos las siguientes propuestas al hospital, y éstas fueron sus respuestas:

NUESTRA PROPUESTA	LA RESPUESTA DEL HOSPITAL
<p>Propusimos que los delegados tengan permiso para ausentarse del trabajo por hasta cuatro horas por mes para asistir a las reuniones sindicales y de delegados.</p>	<p>El hospital rechazó nuestra propuesta y propuso que nuestro representante sindical avise con 24 horas de anticipación antes de entrar al hospital – una regla más estricta de la que tiene un visitante promedio.</p>
<p><b>La Subcontratación:</b> La seguridad laboral es uno de los temas primordiales para nosotros, y nuestra propuesta sobre la subcontratación limitaría la habilidad del hospital de subcontratar nuestro trabajo, como lo han hecho en el pasado con LabCorp o con el cierre del Centro de Maternidad de PVH.</p>	<p>El hospital rechazó la propuesta, diciendo que quieren retener el derecho de subcontratar nuestro trabajo.</p>
<p><b>Exámenes Médicos:</b> Nuestra propuesta pone en el contrato nuestro derecho a ser compensados, incluyendo con un reembolso por millaje, para viajes fuera del hospital por cualquier examen médico obligatorio.</p>	<p>El hospital rechazó nuestra propuesta.</p>
<p><b>Asignación de horas adicionales de trabajo:</b> Propusimos que el hospital nos dé la opción de tiempo extra antes de ofrecer turnos a trabajadores que no son parte del sindicato (viajeros, o de agencia).</p>	<p>El hospital quiere tener el derecho a asignar horas extra de última hora (como cuando hay call offs) en base a quien las solicite primero. Cualquier tiempo extra programado con antelación será rotado en base a la señoría.</p>
<p><b>LMAC:</b> Usamos el Comité Patrono Laboral (LMAC) para resolver problemas junto con la gerencia del hospital. Propusimos varios cambios a la estructura y calendario de las reuniones de este Comité en un esfuerzo por aumentar su consistencia y efectividad.</p>	<p>La gerencia aceptó algunas de las sugerencias, pero también propuso nuevas restricciones sobre quién puede asistir y hablar en las reuniones.</p>
<p><b>Floating (Reasignación):</b> Propusimos limitar la cantidad de floating por turno, así como protecciones sobre el floating a otro hospital de Providence si nos ofrecemos para hacerlo, y recibir un diferencial del 10 por ciento por hacer floating.</p>	<p>El hospital aceptó que aquellos trabajadores en el grupo de floating no pueden ser reasignados a más de tres departamentos por turno. El hospital todavía no responde en cuanto al diferencial por hacer floating.</p>

## ÚNETE A LA PRÓXIMA NEGOCIACIÓN

Vamos progresando lentamente, aunque el hospital sigue rechazando algunos temas importantes para nosotros. Únete a las siguientes negociaciones en el Hospital Petaluma Valley: **Martes 15 de octubre y jueves 24 de octubre, empezando a las 10 a.m.**