



*Our Contract Action Team meeting the week before.*

PROVIDENCE ST. JOSEPH HOSPITAL EUREKA, REDWOOD MEMORIAL HOSPITAL

# BARGAINING UPDATE

Hello, union siblings,

We had two days of bargaining this week, where we made new proposals on several articles of our contract and also reached a couple of tentative agreements.

On Tuesday, we met with the hospital to discuss three proposals: **Jury Duty, New and Revised Job Descriptions, and Hours of Work**. Our proposal regarding **Jury Duty** includes covering a worker’s pay for the entire duration of their service, rather than just for a limited time as defined by the hospital policy, which can change at any time.

The **Hours of Work** proposal includes overtime for anyone working over 40 hours in a week, while currently, overtime isn’t calculated until after 80 hours in two weeks.

On Wednesday, we reached a tentative agreement (TA) regarding the **New or Revised Jobs** article. This agreement ensures that the hospital will notify us and meet with us upon request whenever there are significant changes to an existing job description or when a new position is created.

We also requested to review the hospital’s sole wage scale proposal, as we still have many unanswered questions. When the hospital first presented their proposal several months ago, they stated it included a 2.75% across-the-board wage increase. However, upon further investigation, we discovered that this **“2.75% across-the-board” wage increase would apply to some employees, not all**. Upon ratification, many of us would receive

**less than a 1% wage increase**, despite the hospital’s insistence on focusing on providing quality wage increases to all of us.

The hospital explained that they have created a completely new wage grid, which has resulted in a reduction of the gaps between positions and steps. This change is evident when we compare the starting wage for individuals with no experience to the maximum wage for those with over 20 years of experience. Historically, there was a 25% difference between the entry-level wage and the highest wage. However, with the new condensed wage grid, the difference has now decreased to 18% between the starting wage for entry-level positions and the wage for employees with over 20 years of experience.

On Wednesday, we also made a new proposal on **Union Representative Access** to address concerns raised by the hospital. Our proposal would require the Union Representative check-in with security upon arrival at the hospital. Management rejected it, insisting that they must approve a visit in advance before a Union Representative can access the facility where union members work. This is not acceptable.

We agreed to leave the article about **Union Shop Stewards** as it currently is without changes.

## NEXT BARGAINING SESSIONS

Join us at our next bargaining sessions on **Tuesday, January 28 and Wednesday, January 29** as we continue fighting for a fair contract.



Nuestro Equipo de Acción Contractual se reunió la semana anterior.

PROVIDENCE ST. JOSEPH HOSPITAL EUREKA, REDWOOD MEMORIAL HOSPITAL

## REPORTE DE NEGOCIACIÓN

Hola compañeros sindicalistas,

Esta semana tuvimos dos días de negociaciones, donde hicimos nuevas propuestas sobre varios artículos de nuestro contrato y también llegamos a un par de acuerdos tentativos.

El martes nos reunimos con el hospital para discutir tres propuestas: **Servicio de Jurado, los Puestos de Trabajo Nuevos y Modificados, y las Horas de Trabajo.** Nuestra propuesta sobre el **Servicio de Jurado** cubriría el salario de un trabajador durante todo el tiempo que preste servicio en un jurado y no solo un tiempo limitado definido por la política del hospital, que puede cambiar en cualquier momento.

La propuesta de **Horas de Trabajo** incluye horas extra para cualquier persona que trabaje más de 40 horas a la semana, mientras que actualmente las horas extra no se calculan hasta después de trabajar 80 horas en dos semanas.

El miércoles llegamos a un acuerdo tentativo sobre el artículo de **Puestos de Trabajo Nuevos o Modificados.** Esto garantiza que el hospital nos notificará y se reunirá con nosotros si se lo solicitamos cuando se produzcan cambios sustanciales en una descripción de trabajo existente o en la creación de un nuevo puesto.

El miércoles también solicitamos revisar la única propuesta de escala salarial que nos ha presentado el hospital, ya que aún tenemos muchas preguntas sin respuesta. Cuando el hospital nos presentó su propuesta por primera vez hace unos meses, nos dijeron incluía un aumento salarial general del 2.75%. Después de una investigación más profunda, descubrimos que el **“aumento salarial general del 2.75%” que nos dijeron originalmente en la mesa de**

**negociaciones sería para algunos y no para todos.** Tras la ratificación, muchos de nosotros recibiríamos un **aumento salarial de menos del 1%**, a pesar de que el hospital insistió en que nos darían aumentos salariales de calidad a todos.

El hospital explicó que se trata de una escala salarial completamente nueva y que el espacio entre los puestos y los escalones se ha reducido. También podemos ver esto cuando analizamos la diferencia entre el salario inicial de un trabajador sin experiencia y aquellos con un máximo de más de 20 años de servicio. Históricamente había una diferencia del 25% entre el primer y el último escalón. Al “condensar” la escala salarial, ahora solo vemos una diferencia del 18% entre el salario de inicio y el de los que tienen más de 20 años trabajando en el hospital.

Presentamos una nueva propuesta sobre el **Acceso de los Representantes Sindicales,** con la que pretendíamos abordar las preocupaciones que había planteado el hospital. El plan es que el Representante Sindical se registre en el control de seguridad al llegar al hospital. La gerencia la rechazó e insistió en que ellos deben aprobar una visita con antelación antes de que un Representante Sindical pueda tener acceso a las instalaciones donde trabajan los miembros del sindicato. **Esto no es aceptable.**

Llegamos a un acuerdo en que el artículo sobre los delegados sindicales se dejará como está actualmente sin cambios.

### PRÓXIMAS SESIONES DE NEGOCIACIÓN

Únete a las próximas sesiones de negociación el **martes 28 y miércoles 29 de enero** mientras seguimos luchando por un contrato justo.