

# Union Bargaining Team calls on all members to vote YES to strike for a fair contract

After months of negotiations, with members from every department explaining to management how their economic proposal is not up to standards in the industry, our Union Bargaining Team has now determined that it is time to take our fight to the streets.

## NEXT STEPS

- The Bargaining Team is asking all members to **VOTE YES** to strike. It is time we let the public know how unfairly we have been treated over the years.
- Once members vote yes to approve the strike, the Bargaining Team will set strike dates.

## HERE ARE A FEW OF THE KEYS ISSUES AT STAKE:

### WAGES

We proposed that everyone receive a wage increase every year. No one will be left behind, and the minimum increase must keep up with inflation. ***Under management's proposal, 125 of us will get a wage freeze or a wage increase of 2% or less.***

### WAGE SCALE

We proposed wage rates for each job classification that are competitive with the market. Management has rates for some job classifications that are below the market.

### PER DIEM WAGES

We proposed that Per Diems be placed onto the 10th step of the wage scale. Management has proposed that Per Diems are placed onto the 7th step of the wage scale.

## SHIFT DIFFERENTIALS

We proposed shift differentials of \$5.25/hour for staff currently receiving only \$3.50/hour. Management has refused to increase the shift differentials, even though they currently pay \$5.50/hour differential for night shift RNs.

**"We have to fight for what we want and what we need, and it doesn't come easy."**

**— ALEX NUNEZ, CNA**



## ON-CALL PAY

We proposed \$15/hour. Management proposed \$9.50/hour. Management already pays \$15/hour to RNs.

## TAKEAWAYS

We proposed written guarantees to protect benefits that currently exist. Management has proposed to take away reimbursement for CEUs for the Professionals Unit and to eliminate preceptor pay for RTs who precept students.

## CEU REIMBURSEMENT

We proposed maintaining CEU reimbursement for the Professional Unit and expanding it to LVNs and CNAs. Management proposed to eliminate CEU reimbursement for everyone.

## Management proposes wage freeze and fails to keep up with cost of living

- 18 out of 25 Care Managers would get a wage freeze or a wage increase of 2% or less.
- 43 Per Diems would get a wage freeze or a wage increase of 2% or less.
- 47 Nursing Assistants would be paid less than Certified Nursing Assistants.
- At least 28 CNAs would not have their credentials recognized by management and will be paid less.

# El equipo negociador del sindicato pide a los miembros votar **SÍ** a la huelga por un contrato justo

Tras meses de negociación, con miembros de todos los departamentos explicando a la gerencia cómo su propuesta económica no está a la altura de los estándares del sector, nuestro Equipo de Negociación considera que ha llegado el momento de llevar nuestra lucha a la calle.

## PRÓXIMOS PASOS

- El Equipo de Negociación pide a todos los miembros que **VOTEN SÍ** a la huelga. Es hora de que el público sepa lo injustamente que se nos ha tratado durante años.
- Una vez que los miembros voten sí a la aprobación de la huelga, el Equipo de Negociación fijará las fechas de la misma.

## ALGUNAS DE LAS CUESTIONES CLAVE EN JUEGO:

### SALARIOS

Propusimos que todos recibieran un aumento salarial cada año. Nadie se quedará atrás, y el aumento mínimo debe seguir el ritmo de la inflación. **Con la propuesta de la gerencia, 125 de nosotros tendremos una congelación salarial o un aumento salarial del 2% o menos.**

### ESCALA SALARIAL

Propusimos tarifas salariales para cada clasificación profesional que son competitivas con el mercado. La gerencia tiene tarifas para algunas clasificaciones laborales que están por debajo del mercado.

### SALARIOS PARA TRABAJADORES PER DIEM

Propusimos que los trabajadores per diem sean colocados en el 10º escalón de la escala salarial. La gerencia ha propuesto colocarlos en el séptimo escalón de la escala salarial.

## DIFERENCIALES POR TURNO

Propusimos diferenciales por turno de \$5.25/hora para empleados que ya reciben \$3.50/hora. La gerencia se ha negado a aumentar los diferenciales por turno, a pesar de que actualmente pagan \$5.50/hora de diferencial a las enfermeras del turno de noche.

**“Tenemos que luchar por lo que queremos y lo que necesitamos y no es fácil”.**

**— ALEX NUNEZ, CNA**



## PAGO POR ESTAR DE GUARDIA

Propusimos \$15/hora. La gerencia propuso \$9.50/hora. La gerencia ya le paga \$15/hora a las enfermeras registradas.

## RECORTES

Propusimos garantías por escrito para proteger los beneficios que existen actualmente. La gerencia ha propuesto retirar el reembolso de los créditos educativos a la Unidad de Profesionales y eliminar la paga de preceptor a los terapeutas respiratorios que entrenan a estudiantes.

## REEMBOLSOS EDUCATIVOS

Propusimos mantener el reembolso de créditos educativos para la Unidad Profesional y ampliarlo a las LVN y CNA. La gerencia propuso eliminar el reembolso para todos.

## La gerencia propone congelar los salarios y no se adapta al coste de la vida

- 18 de los 25 Gerentes de Cuidado (Care Managers) verían un congelamiento de salarios o un aumento salarial de 2% o menos.
- 43 Per Diems verían un congelamiento de salarios o un aumento salarial de 2% o menos.
- 47 asistentes de enfermería tendrían un pago menor al de asistentes de enfermería certificados (CNA).
- La gerencia no reconocería las credenciales de al menos 28 CNAs y cobrarían menos.