

QUEEN OF THE VALLEY MEDICAL CENTER

# HOSPITAL MAKES MINIMAL PROGRESS TOWARD REACHING AN AGREEMENT

On Friday, October 18, we engaged in bargaining with the hospital from noon until 7 p.m. Unfortunately, the hospital made minimal progress toward reaching an agreement. They rejected eight of our proposals, did not provide responses to four others, and only accepted one Tentative Agreement (TA). We ultimately agreed to this TA, not because it fully met our needs, but because the hospital was unwilling to make any movement, and we are focused on advancing negotiations. We also submitted counter proposals on the following articles:

OUR PROPOSAL	HOSPITAL RESPONSE
<b>HRT0</b> - Putting a cap on flexing us only once per pay period instead of flexing by seniority calculations.	The hospital rejected our proposal.
<b>Job Orientation of new hires</b> - We want new hires to be paid for attending orientation and the steward gets paid to be there to orient us to the contract.	They agreed to paying the stewards to facilitate orientation to review the contract, but are holding that orientation should be unpaid for new hires.
<b>Layoff</b> - We are proposing severance pay.	The hospital rejected our proposal.
<b>Introductory period</b> - We proposed shortening the introductory period from 180 days to 90 days and allowing for automatic extension of 30 days by notice.	The hospital agreed to shorten it for full-time and part-time employees to 90 days. They countered with automatic extension for 90 days.
<b>Health examinations</b> - We are asking that the hospital reimburse mileage when we travel for an exam that the hospital is asking us to do.	The hospital is willing to reimburse mileage as required by state and federal law.
<b>Filling of vacancies</b> - Clarifying how and when folks will be notified of vacant positions.	No response.
<b>Discipline and discharge</b> - Giving us 72 hours to find a union representative to come to fact finding meetings with us.	The hospital rejected our proposal.

OUR PROPOSAL	HOSPITAL RESPONSE
<b>Labor Management Advisory Committee (LMAC)</b> - We propose meeting six times per year with Human Resources to get issues resolved.	The hospital rejected our proposal
<b>Bulletin boards</b> - We agreed to current contract language in an effort to move things along.	The hospital agreed, as this was their original proposal.
<b>Subcontracting</b> - We want to stop the hospital from subcontracting our work.	The hospital rejected our proposal.
<b>Savings clause</b> - Whenever the law changes, we want the right to renegotiate the article of the contract that coincides with that law.	The hospital rejected our proposal.
<b>Floating</b> - We proposed restrictions on floating and a differential for floating.	The hospital rejected our proposal.
<b>Seniority</b> - Adding in departmental and system seniority and defining these two types of seniority.	The hospital rejected our proposal.
<b>Allocation of additional work hours</b> - We are asking the hospital to rotate overtime by seniority.	No response.
<b>Jury and witness leave</b> - We are asking the hospital to pay us even when we are called into court, even if we're not testifying.	No response.
<b>Grievance and arbitration</b> - We proposed language allowing stewards into step one meetings with management/HR and an increased process to get through arbitration.	No response.

## JOIN THE NEXT BARGAINING SESSION

Join us for our next bargaining session on **Friday, October 25** from 12 p.m. - 7 p.m. in the Wellness Center 2nd floor conference room.

QUEEN OF THE VALLEY MEDICAL CENTER

# EL HOSPITAL HACE MUY POCOS AVANCES PARA ALCANZAR UN ACUERDO

El viernes 18 de octubre estuvimos negociando con el hospital desde el mediodía hasta las 7 de la tarde. Lamentablemente, el hospital hizo un progreso mínimo para llegar a un acuerdo. Rechazaron ocho de nuestras propuestas, no respondieron a otras cuatro y solo aceptaron un Acuerdo Tentativo (TA). Al final, aceptamos este TA, no porque satisficiera plenamente nuestras necesidades, sino porque el hospital no estaba dispuesto a hacer ningún movimiento más y estamos centrados en avanzar en las negociaciones. También presentamos contrapropuestas sobre los siguientes artículos:

NUESTRA PROPUESTA	LA RESPUESTA DEL HOSPITAL
<b>HRTO</b> - Queremos poner un límite al flexing a solo una vez por período de pago en lugar de hacerlo por cálculos de señoría.	El hospital rechazó nuestra propuesta.
<b>Orientación de nuevos empleados</b> - Queremos que les paguen a los nuevos empleados por asistir a la orientación y que el delegado reciba un pago por estar allí para orientarnos sobre el contrato.	Accedieron a pagar a los delegados para que faciliten la orientación para revisar el contrato, pero sostienen que la orientación no debería ser remunerada para los nuevos empleados.
<b>Despidos</b> - proponemos una indemnización por despido.	El hospital rechazó nuestra propuesta.
<b>Período introductorio</b> - propusimos acortar el período introductorio de 180 a 90 días y permitir una extensión automática de 30 días mediante aviso.	El hospital aceptó acortarlo para los empleados de tiempo completo y medio tiempo a 90 días. Ellos respondieron con una extensión automática por 90 días.
<b>Exámenes médicos</b> - Estamos pidiendo que el hospital reembolse por las millas cuando viajamos para un examen que el hospital nos pide que hagamos.	El hospital está dispuesto a reembolsar por las millas como lo exige la ley estatal y federal.
<b>Llenado de vacantes</b> - Queremos aclarar cómo y cuándo se notificará a las personas sobre los puestos vacantes.	No hubo respuesta.
<b>Disciplina y despidos</b> - Queremos que nos den 72 horas para encontrar un representante sindical que venga a las reuniones de investigación con nosotros.	El hospital rechazó nuestra propuesta.

NUESTRA PROPUESTA	LA RESPUESTA DEL HOSPITAL
<b>Comité de Asesoría Patrono Laboral (LAMC)</b> - Queremos reunirnos seis veces al año con Recursos Humanos para resolver los problemas del personal.	El hospital rechazó nuestra propuesta.
<b>Tablón de Anuncios</b> - Aceptamos el lenguaje actual del contrato en un esfuerzo por avanzar en el contrato.	El hospital aceptó ya que esta era su propuesta inicial.
<b>Subcontratación</b> - Queremos quitarle al hospital el derecho de subcontratar nuestro trabajo.	El hospital rechazó nuestra propuesta.
<b>Cláusula de salvaguardia</b> - Siempre que la ley cambie, queremos el derecho de renegociar el artículo del contrato que coincida con esa ley.	El hospital rechazó nuestra propuesta.
<b>Floating</b> - Propusimos restricciones al floating y un diferencial por floating.	El hospital rechazó nuestra propuesta.
<b>Señoría</b> - Queremos agregar la señoría departamental y del sistema y definir estos dos tipos de señoría.	El hospital rechazó nuestra propuesta.
<b>Asignación de horas de trabajo adicionales</b> - Estamos solicitando al hospital que rote las horas extras según la señoría.	No hubo respuesta.
<b>Licencia para jurado y servir como testigos</b> - solicitamos al hospital que nos pague cuando nos citen a la corte, incluso cuando no testifiquemos.	No hubo respuesta.
<b>Quejas y arbitraje</b> - propusimos lenguaje que permita a los delegados participar en las reuniones del paso one con la gerencia/HR. y un proceso más amplio para superar el arbitraje.	No hubo respuesta.

## ÚNETE A LA PRÓXIMA NEGOCIACIÓN

Únete a la siguiente ronda de negociaciones el **viernes 25 de octubre de 12 p.m. - 7 p.m.** en el Wellness Center, en la sala de conferencias del segundo piso.