



QUEEN OF THE VALLEY MEDICAL CENTER

# WE REACH TAs ON SEVEN ARTICLES

Hello, union siblings,

We held bargaining this past Friday, October 25 and we reached a Tentative Agreement (TA) on **Savings Clause, Health Examinations, Labor Management Advisory Committee (LMAC), Occupational Safety and Health, Introductory Period, Bargaining Roster Updates, and Categories of Employees.**

As a result, the following will now occur:

- Shortened introductory periods from 180 to 90 days
- Clear language that the hospital will not retaliate against whistleblowers
- Mileage reimbursement (according to state and federal mileage reimbursement rates) when an employee must travel away from the hospital for a health examination
- Employees are now considered full-time if you work 60 hours or more a pay period

The Hospital also agreed to our proposals for employees to attend union orientation on paid time and to a slight limit how often someone can float. We are very close to a tentative agreement on Allocation of Additional Hours.

The hospital is still rejecting our proposal for department seniority and system seniority. The hospital does not want to recognize system seniority and they stated that department seniority is too hard to manage. The hospital also communicated concerns around how to document HRT0 occurrences, but we feel it is very important to have limitations on how often someone can be called off per pay period. We should be able to know how much money we will be able to take home at the end of a pay period, because our families are depending on it.

The bargaining session felt productive, and we look forward to having more productive sessions.

## JOIN BARGAINING

Thursday, November 7 • Friday, November 15

12 p.m. - 7 p.m. at the Wellness Center



QUEEN OF THE VALLEY MEDICAL CENTER

# ALCANZAMOS ACUERDOS TENTATIVOS EN SIETE ARTÍCULOS

Hola compañeros sindicalistas,

El pasado viernes 25 de octubre tuvimos una reunión de negociación y alcanzamos Acuerdos Tentativos (TA) sobre la **Cláusula de Salvaguardia, los Exámenes Médicos, el Comité Asesor de Patrono Laboral (LMAC), la Seguridad y Salud Ocupacional, el Período de Prueba, las Actualizaciones de la Lista de Trabajadores y las Categorías de Empleados.**

Como resultado de estos acuerdos tentativos, ahora se producirá lo siguiente:

- Períodos de prueba más cortos de 180 a 90 días
- Lenguaje claro de que el hospital no tomará represalias contra los que denuncien anomalías
- Reembolso de millas (según las tasas de reembolso de millas estatales y federales) cuando se requiere que un empleado viaje fuera del hospital para un examen de salud
- Los empleados ahora se consideran de tiempo completo si trabajan 60 horas o más en un período de pago

El hospital también aceptó nuestras propuestas de que los empleados asistan a la orientación sindical en horario pagado y a un pequeño límite en la frecuencia con la que una persona puede hacer "floating." Estamos muy cerca de un acuerdo tentativo sobre la asignación de horas de trabajo adicionales.

El hospital sigue rechazando nuestra propuesta de señoría de departamento y a nivel de sistema hospitalario. El hospital no quiere reconocer la señoría a nivel de sistema y afirmó que la señoría a nivel de departamento es demasiado difícil de administrar. El hospital también comunicó sus inquietudes sobre cómo documentar las ocurrencias de HRTD, pero creemos que es muy importante tener límites sobre la frecuencia con la que se puede cancelar a alguien por período de pago. Deberíamos poder saber cuánto dinero podremos llevarnos a casa al final de un período de pago, porque nuestras familias dependen de ello.

La sesión de negociación pareció productiva y esperamos tener más sesiones similares.

## ÚNETE A LA NEGOCIACIÓN

Jueves 7 de noviembre • Viernes 15 de noviembre

12 p.m. - 7 p.m. en el Wellness Center