



Providence Little Company of Mary San Pedro

# OUR VOICES MATTER!

March 20, 2024

We are fighting to win the same rights, benefits, and wages that Providence already provides its employees at other unionized hospitals. We don't want to be treated as second-class. Below you will find all the issues discussed so far.

## AGREEMENTS REACHED!

**1. Grievance Procedure:** This lays out the process to enforce the contract if there is a violation of any of its terms. After negotiating for several weeks, management agreed to all our key demands regarding the grievance procedure!

**2. Patient Care Committee:** Having a union means having a voice in patient care issues. The best way to ensure that happens is having a guaranteed process. The hospital agreed to our proposal to have a monthly meeting with an equal number of union members and management representatives to discuss patient care issues. Management also agreed to a process for us to document patient and staff safety concerns, so that there is a record of these issues and if we can't resolve them, they will be escalated. This committee provides the foundation to address our concerns and resolve issues.

**3. Savings Clause:** If a new state or federal law impacts our contract, this legal protection ensures our agreement will remain valid and the parties will negotiate any issues with respect to changes in the law.

**4. Harassment/Discrimination:** This provides protection against harassment and discrimination.

**5. Employee Status:** After pushing for this since the first day of negotiations, management finally agreed to create a process for Per Diems who work part-time or full-time hours to change to Full or Part-Time Status.

**6. Health and Safety:** Management has agreed to provide a safe and healthy environment for patients and employees.

## JOIN US FOR BARGAINING!

Our contract will be in effect for the next three years, so your participation is crucial to win the best contract possible!

We ask that you attend the upcoming bargaining sessions.

**Tuesday, March 26**  
2 East

**Thursday, April 4**  
5 Central

**Tuesday, April 9**  
5 Central

**Tuesday, April 16**  
5 Central

**Wednesday, April 24**  
2 East

## HOW BARGAINING WORKS

Our Bargaining Team presents proposals to management, then management meets on their own and comes back with "counter proposals" on the same item. Sometimes the parties agree, often we disagree. Our Bargaining Team then decides our next move.

## Issues we are currently negotiating but have no agreement yet:

- |  |  |
|--|--|
| 1. Discipline/Discharge Procedures and Rights    | 5. Job Security Protection                               |
| 2. Seniority/Layoff Protection and Process       | 6. Union Representation and Rights                       |
| 3. Leaves of Absence Rights, Process, Protection | 7. Ban on Subcontracting our Jobs                        |
| 4. Job Vacancies/Job Bidding Rights              | 8. Recognition of NUHW as our exclusive bargaining agent |



Providence Little Company of Mary San Pedro

## ¡NUESTRA VOZ ES IMPORTANTE!

20 de marzo de 2024

Estamos luchando para ganar los mismos derechos, beneficios y salarios que Providence ya ofrece a sus empleados en otros hospitales sindicalizados. No queremos que nos traten como a personas de segunda clase. A continuación encontrará todos los temas tratados hasta el momento.

### ¡ACUERDOS ALCANZADOS!

**1. Proceso de Quejas:** Esto establece el proceso para hacer cumplir el contrato si hay una violación de cualquiera de sus términos. ¡Después de negociar durante varias semanas, la gerencia aceptó todas nuestras demandas clave con respecto al proceso de quejas!

**2. Comité de Atención al Paciente:** Tener un sindicato significa tener voz en los temas de atención al paciente. La mejor manera de garantizar que eso suceda es tener un proceso garantizado. El hospital aceptó nuestra propuesta de celebrar una reunión mensual con un número igual de miembros sindicales y representantes de la dirección para discutir cuestiones de atención al paciente. La gerencia también acordó un proceso para que documentemos los problemas de seguridad de los pacientes y del personal, de modo que haya un registro de estos problemas y, si no podemos resolverlos, tomaremos acciones más fuertes. Este comité proporciona la base para abordar y resolver nuestros problemas.

**3. Cláusula de Continuidad:** si una nueva ley estatal o federal afecta nuestro contrato, esta protección legal garantiza que nuestro acuerdo seguirá siendo válido y las partes negociarán cualquier problema con respecto a los cambios en la ley.

**4. Acoso/Discriminación:** Esto nos protege contra el acoso y la discriminación.

**5. Estatus de Empleado:** Después de presionar para lograr esto desde el primer día de negociaciones, la gerencia finalmente acordó crear un proceso para que los trabajadores per diem obtengan el estatus de tiempo completo o parcial después de seis meses de trabajar horas completas o de medio tiempo.

**6. Salud y Seguridad:** La gerencia acordó proporcionar un entorno seguro y saludable para pacientes y empleados.

## PRÓXIMA NEGOCIACIÓN

Nuestro acuerdo eventual estará vigente por los próximos tres años, así que ¡tu apoyo es crucial para ganar el mejor contrato posible!

Te pedimos que asistas a las próximas sesiones de negociación.

**Martes 26 de marzo**  
2 East

**Jueves 4 de abril**  
5 Central

**Martes 9 de abril**  
5 Central

**Martes 16 de abril**  
5 Central

**Miércoles 24 de abril**  
2 East

### CÓMO FUNCIONA LA NEGOCIACIÓN

Nuestro Equipo de Negociación presenta nuestras propuestas a la gerencia, que luego se reúne aparte y regresa con “contra propuestas” sobre el mismo tema. A veces alcanzamos acuerdos sobre estos temas, pero no siempre. Nuestro Equipo de Negociación decide entonces el próximo paso.

### Temas que seguimos negociando pero aún no hemos llegado a un acuerdo:

1. Procesos y Derechos sobre la Disciplina/Despidos
2. Protecciones y Proceso de Señoría/Layoff
3. Derechos, Proceso y Protección sobre Licencias
4. Vacantes y el Proceso sobre Solicitud de las Vacantes
5. Protección de Seguridad Laboral
6. Derechos y Representación Sindical
7. Prohibición de Subcontratación de Nuestros Trabajos
8. Reconocer a NUHW como agente exclusivo de negociación