

PROVIDENCE LITTLE COMPANY OF MARY MEDICAL CENTER SAN PEDRO

# MESSAGE FROM THE BARGAINING TEAM

Over the past two weeks the Bargaining Team held several meetings and reviewed each job classification: we compared our last proposal with management’s proposal to determine what, if any, changes we would make in the counter proposal we presented on Wednesday, October 23.

UNION PROPOSAL	MANAGEMENT PROPOSAL
<p>Wage grids that are consistent with other hospitals</p> <p>Minimum wage increase of 6% in year 1 and up to 20% to get onto the appropriate step of the wage grid, based on years of experience.</p> <p>Yearly minimum increases, and movement to the next step of the wage grid, based on years of experience</p> <p>Increases in evening and night shift differentials</p> <p>Improvements in preceptor qualifications and pay</p> <p>SACC differential</p> <p>Weekend differential</p> <p>\$15 on-call pay</p>	<p>Does not provide a guaranteed wage increase</p> <p>Includes a maximum increase of 5%, even if you are far below the appropriate step</p> <p>No increases in shift differential or on-call pay</p> <p>No improvement in preceptor qualifications and pay</p> <p>No SACC differential</p> <p>Wage rates that are far below the market rate</p>

## JOIN BARGAINING

Tuesday, November 12

Monday, November 18

### NEXT STEPS: YEARS OF EXPERIENCE VALIDATION

**If you have NOT yet verified** whether or not management has the correct years of experience for you, you need to verify that. We’ll send you additional information next week.

**If you already verified that management’s information is NOT correct:** Next week we’ll get you the appeal form that you can fill out and management will investigate.

Questions? Talk to your Bargaining Team member or contact NUHW Organizer Ray Valdivia at (909) 663-8073.

PROVIDENCE LITTLE COMPANY OF MARY MEDICAL CENTER SAN PEDRO

# MENSAJE DEL EQUIPO DE NEGOCIACIÓN

Durante las últimas dos semanas el Equipo de Negociación se reunió varias veces y revisamos cada clasificación laboral: comparamos nuestra última propuesta con la propuesta de la gerencia para determinar qué cambios, si los hubiera, haríamos en la contrapropuesta que presentamos el miércoles 23 de octubre.

NUESTRA NUEVA PROPUESTA	LA PROPUESTA DE LA GERENCIA
<p>Escalas salariales que son consistentes con otros hospitales</p> <p>Aumento salarial mínimo del 6% en el primer año y hasta el 20% para ascender al escalón correspondiente de la tabla salarial, según los años de experiencia</p> <p>Aumentos mínimos anuales y ascenso al siguiente escalón de la tabla salarial, según los años de experiencia</p> <p>Aumentos en los diferenciales de turnos de tarde y noche</p> <p>Mejoras en las calificaciones y el salario de los preceptores</p> <p>Diferencial para SACC</p> <p>Diferencial de fin de semana</p> <p>\$15 de pago por estar de guardia</p>	<p>No ofrece un aumento salarial garantizado</p> <p>Incluye un aumento máximo del 5%, incluso si el trabajador está muy por debajo del nivel correspondiente</p> <p>No hay aumentos en el diferencial de turno ni en el pago por estar de guardia</p> <p>No hay mejoras en las calificaciones y el pago de los preceptores</p> <p>No hay diferencial de SACC</p> <p>Tasas salariales que están muy por debajo de la tasa del mercado</p>

## ÚNETE A LA NEGOCIACIÓN

Martes 12 de noviembre

Lunes 18 de noviembre

### PRÓXIMOS PASOS: VALIDACIÓN DE AÑOS DE EXPERIENCIA

**Si aún NO has verificado** si la gerencia tiene los años de experiencia correctos para ti, debes verificarlo. Te enviaremos información adicional la próxima semana.

**Si ya verificaste** que la información de la gerencia NO es correcta: la próxima semana te enviaremos el formulario de apelación que puedes completar y la gerencia investigará.

¿Preguntas? Habla con un miembro del Equipo de Negociación o con el organizador de NUHW, Ray Valdivia, al (909) 663-8073.