



PROVIDENCE CEDARS-SINAI TARZANA MEDICAL CENTER

BARGAINING UPDATE #4

SEPTEMBER 28, 2022

Hi everyone,

I'm Koudjo Eguida from the Laboratory and Myrna King from the Food and Nutrition Services department and we're on the bargaining team.

Last week we presented all of our economic proposals. Today we had the fourth bargaining session and we expected counter proposals from the hospital but they said they were not ready to present wages because the scales they sent for costing "did not seem right." The Providence Compensation Department only identified a limited number of positions as under the market but Management told us they knew this was not accurate because managers have had a hard time hiring for many departments that were not identified as below the market. It sounds like they didn't do their homework well enough. The hospital apologized for not having finalized the wage scale proposals and said they will present it next week.

The hospital did have counter proposals for other articles. They rejected our economic proposals on health insurance and PTO because Providence benefits are standardized across all hospitals and want to keep it that way. But they did agree to add an additional paid holiday. We also spent a lot of time talking about issues like scheduling and health and safety. We reached some TAs which is great progress!

Here's the Hospital's responses to our economic proposals:

Article 14 Time Off

- Hospital proposed no changes in PTO benefits

Article 15 Providence Benefit Plans

- Hospital agreed to 30 day notice on changes to benefit plans, proposed to keep health insurance benefits the same

Article 16 Holidays

- Hospital agreed to MLK but not President's Day and Juneteenth

Article 18 Education Benefits

- Hospital agreed to codify Providence's increase to \$5,250/ year education benefits

Article 19 Leaves of Absence

- Hospital agreed to expand definition of immediate family (son/daughter-in-law and legal ward) and to approve when bereavement leave can be taken from 7 to 30 days but not to increase bereavement from 3 to 5 days



"We know that our wage scales are based on reliable and factual data. We compared nine union hospitals in LA County and the San Fernando Valley geographic region to determine fair wages in today's market. We are looking forward to the hospital's wage scale proposals next week!"

—Koudjo Eguida
Laboratory

Both parties exchanged proposals on open non-economic articles:

Article 3 Employee Status

- Hospital maintained position

Article 5 Job Vacancies, Posting and Bidding

- Hospital agreed to physical job postings within departments and agreed to allow EVS employees to bid on vacancies after 6 months of bidding on their assignment

Article 11 Hours of Work, Overtime and Scheduling

- We are holding on 15-minute rest breaks, meal and rest break premium penalty pay, double time for mandatory overtime
- Hospital agreed to cap flexing to two shifts per pay and to meet and confer with the union after 90 days when schedule revisions or changes occur
- Union proposed limited schedule changes to once every 24 months, but the hospital countered to six months

Article 17 Health and Safety

- We proposed a Workplace Violence Incident Log and the hospital agreed
- We proposed a security presence near the EVS entrance, and maintained our other proposals. The Hospital made movement on addressing parking and security concerns but didn't agree to the security guard
- The Hospital proposed maintain a 30 day stockpile of PPE (instead of 90 days) and held their position on not providing free COVID-19 testing to employees

Appendix B

- We proposed adding EVS, grouping Coding with Medical Records, Sterile Processing with Central Supply, and Cath Lab and IR with imaging modalities for purposes of bidding on vacancies and layoff bumping rights. The Hospital agreed to all changes except held on keeping Cath Lab and IR separate.

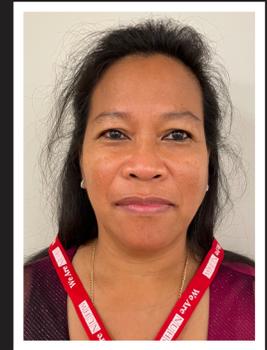
We also reached Tentative Agreement on five articles!

- **Article 7 Harassment:** Expands members' right to workplace free from harassment, discrimination or workplace violence
- **Article 20 Job Security** (status quo)
- **Article 21 Management Rights** (status quo)
- **Article 29 Employment and Income Security** (status quo)
- **Article 22 Subcontracting:** Defines subcontracting as the permanent or temporary outsourcing of bargaining unit work, require the hospital to make good faith effort to fill vacant positions irrespective of temp workers filling them
- **Side Letter, Disputes on Hire Dates & Years of Service:** Creates a 180 day period to bring up any concerns related to dates of hire, seniority or year of service, which might be exacerbated due to the launch of the Genesis system

We encourage everyone to attend bargaining on October 6th and hear the hospital's wage proposal. This is about our livelihood- we must be ready to do whatever it takes to win fair wages!

In solidarity,

Myrna & Koudjo



"The hospital told us they don't believe the \$25 minimum wage for healthcare workers will become law. But we told them we disagree. We all need to fight for what is right- we know that FANS, EVS and all the lowest paid departments deserve \$25 and more. Everyone needs to show up to bargaining next week on October 6 to show our support."

—Myrna King
Food & Nutrition Services



PROVIDENCE CEDARS-SINAI TARZANA MEDICAL CENTER

INFORME DE NEGOCIACIÓN #4

28 DE SEPTIEMBRE DE 2022

Hola a todos,

Soy Koudjo Eguida del Laboratorio y Myrna King del Departamento de Servicios de Alimentos y Nutrición y somos parte del equipo de negociación.

La semana pasada presentamos todas nuestras propuestas económicas. Hoy tuvimos la cuarta sesión de negociación. Esperábamos contrapropuestas del hospital, pero dijeron que no estaban listos para presentar el Artículo 13 de Compensación porque las escalas salariales que enviaron para calcular los costos “no les parecían correctas”. El equipo encargado de la compensación solo identificó un número limitado de puestos por debajo del mercado y la administración sabía que no era exacto, ya que les fue difícil contratar empleados para muchos departamentos que no estaban incluidos por debajo del mercado. El hospital se disculpó por no finalizar hoy la propuesta de escala salarial. Dijeron que la presentarán la próxima semana.

El hospital sí tuvo contrapropuestas para otros artículos. Rechazaron nuestras propuestas económicas sobre seguro médico y PTO diciendo que los beneficios de Providence están “estandarizados” en todos los hospitales y quieren que siga siendo así. Pero acordaron añadir un día festivo. También pasamos mucho tiempo discutiendo otros temas como los horarios, la salud y la seguridad. Alcanzamos algunos acuerdos, ¡lo cual es un gran avance!

Estas son las respuestas del Hospital a nuestras propuestas económicas:

Artículo 14 Tiempo Libre

- El hospital propuso que no hubieran cambios en beneficios de PTO

Artículo 15 Planes de Beneficios de Providence

- El hospital estuvo de acuerdo con notificaciones de 30 días en cambios a planes de beneficios y propuso mantener los beneficios de salud

Artículo 16 Días Festivos

- El hospital acordó agregar el Día de Martin Luther King, pero no el Día de los Presidentes y Juneteenth

Artículo 18 Beneficios Educativos

- El hospital acordó codificar el aumento por beneficios educativos a \$5,250/año

Artículo 19 Permisos de Ausencia

- El hospital acordó expandir la definición de familia inmediata (yernos/nueras y tutores legales) y aprobaron cuando los permisos por duelo se pueden tomar de de 7 a 30 días pero no estuvieron de acuerdo en aumentar el permiso por duelo de 3 a 5 días



“Sabemos que nuestras escalas salariales se basan en datos fiables y reales. Comparamos nueve hospitales sindicalizados en el condado de Los Ángeles y del Valle de San Fernando para determinar el mercado. Tarzana. ¡Esperamos con ansias las propuestas de escala salarial del hospital la próxima semana!”

—Koudjo Eguida
Laboratorio

Ambas partes intercambiaron propuestas sobre artículos no económicos:

Artículo 3 Categoría de Empleados

- El hospital mantuvo su posición

Artículo 5 Puestos Vacantes y Anuncios de Empleos

- El hospital acordó poner anuncios físicos de vacantes en los departamentos y permitir que los empleados de EVS hagan ofertas por vacantes seis meses después de hacer una oferta por su asignación

Artículo 11 Horas de Trabajo, Tiempo Extra y Horarios

- Seguimos pidiendo periodos de descanso de 15 minutos, pago de penalización premium para comidas y descansos, tiempo doble para horas extras obligatorias
- El hospital aceptó limitar el flexing (reasignación) a dos turnos por periodo de paga y reunirse y consultar con el sindicato después de 90 días cuando se produzcan revisiones o cambios en el horario
- Nuestro sindicato propuso cambios de horario limitados a una vez cada 24 meses, pero el hospital respondió con seis meses

Artículo 17 Salud y Seguridad

- El hospital acordó llevar un Registro de Incidentes Violentos en el Lugar de Trabajo, hizo algo de movimiento en cuanto a las preocupaciones de seguridad en el estacionamiento, pero no se ha comprometido a tener presencia de agentes de seguridad cerca de la entrada de EVS,
- El hospital propuso mantener una reserva de equipo de protección personal para 30 días (en lugar de 90 días) y mantuvo su posición de no proporcionar pruebas de COVID-19 gratuitas a los empleados

Apéndice B

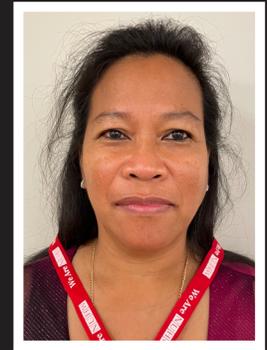
- Propusimos añadir EVS, agrupar Coding con Medical Records, Sterile Processing con Central Supply, y Cath Lab e IR con modalidades de imágenes para propósitos de llenar vacantes y reducción de trabajadores. El hospital aceptó todos los cambios, excepto que quieren mantener el Cath Lab e IR separados.

¡También llegamos a un Acuerdo Tentativo sobre cinco artículos!

- **Artículo 7 Acoso:** Amplía el derecho de los miembros a un lugar de trabajo libre de acoso, discriminación o violencia
- **Artículo 20 Seguridad Laboral** (sin cambio)
- **Artículo 21 Derechos de la Gerencia** (sin cambio)
- **Artículo 29 Seguridad de Empleo e Ingresos** (sin cambio)
- **Artículo 22 Subcontratación:** Define la subcontratación como la subcontratación permanente o temporal del trabajo de la unidad de negociación, y requiere que el hospital haga un esfuerzo de buena fe para cubrir los puestos vacantes independientemente de que los trabajadores temporales los ocupen
- **Carta Adjunta, Disputas sobre Fechas de Contratación y Años de Servicio:** Crea un período de 160 días para plantear inquietudes relacionadas con las fechas de contratación, señorío o años de servicio, que podría exacerbarse debido al lanzamiento del sistema Génesis

Animamos a todos a asistir y escuchar lo que presentará el hospital para el Artículo 13, Compensación. Se trata de nuestro sustento: ¡debemos estar listos para hacer lo que sea necesario para ganar salarios justos!

En solidaridad,
Myrna & Koudjo



“El hospital nos dijo que no creen que el salario mínimo de \$25 para los trabajadores de la salud se convierta en ley. Pero les dijimos que no estamos de acuerdo. Todos debemos luchar por lo que es correcto: sabemos que FANS, EVS y todos los departamentos peor pagados merecen \$25 y más. Todos deben presentarse a la negociación la próxima semana, el 6 de octubre, para mostrar nuestro apoyo”.

—Myrna King
Servicios de Alimentos