

BARGAINING UPDATE #5

OCTOBER 6, 2022



Hi everyone,

We're Juliette Fletcher Patterson from the Emergency Room and Carlos Benavides from Radiology and we're on the bargaining team.

Today we had the fifth bargaining session with the hospital, where we received a counter proposal on wages and Article 13 (everything related to money). **One thing is clear- their proposals don't cut it.**

The hospital explained how they determined the current "market wages." They're using nine different wage surveys, but said they didn't know exactly which hospitals these include, or when this data is from. From this data, Providence claimed that a majority of positions in our union are at or above the market and therefore would leave wage scales unchanged in Year 1 of the contract. They are proposing slight adjustments of wage scale rates for certain positions. This came as a huge shock to us, who have known for years that Tarzana's wages are far behind nearby unionized hospitals.

The hospital proposed placing everyone on the wage scale based on years of service at the hospital. But this means someone currently on the correct step could get a \$0 raise this year. Or it could mean a very small raise. To get this proposal while we're living through the worst inflation we've ever seen... is disrespectful.

The hospital also did not agree to add additional steps in the wage scale beyond 15 years of service. It feels like they don't value those employees who have been loyal to Providence for many years.

They did propose full-time, part-time and per diem employees' wages and wage scales increasing by 5% in years 2, 3, and 4 of the contract.

We know our wages data is factual and reliable. So much so, that the hospital asked us to share our wage comparison. We're willing to do that to show them that Tarzana wages are further behind than they believe. But we have to continue to stay united and demand the Hospital move on their proposals. Our next bargaining session is on Tuesday, October 25th. You all need to show up as we present our counter proposals- it's time to close this 22% wage gap!

In solidarity,

Juliette & Carlos

Here's a breakdown of the Hospital's proposals today:

Article 13 Compensation

- Wages
 - o Year 1: Full-time and part time employees will be placed on the appropriate step of the Year 1 wage grid based on years of service at the hospital
 - o Year 2, 3 and 4: Full-time, part-time and per diem employees' hourly wage rate is increased by 5% (to match wage scales which will increase by 5%)
- Did not agree to require separate check to be cut to 2 days or to include \$100 penalty pay for failure to cut a separate check within timeline

- Did not agree to Extra Shift Bonuses (at 4, 8, 12 hr increments)
- Proposed increasing evening differential to \$3 and \$3.50 for night shift and weekend
- Proposed increasing standby to \$10 for respiratory and \$7 for other departments and did not agree to double time for weekends & holidays or making it voluntary (instead they want to make all positions eligible for SB)
- Agreed to increasing uniform stipend \$18 for FT and \$9 PT employees
- Proposed increasing severance pay to one (1) week of pay per years of service for up to 20 years of service
- Proposed a flat rate of \$25 per shift for preceptor pay for qualified employees training, orienting or precepting for employees (but not students) after completing a 4 hour course
- Proposed increasing lead differential to 7.5%
- Proposed developing a clinical ladder for mutually agreed upon positions

Our Union presented counter proposals on economics:

Article 14

- Holding on PTO accrual rates and max caps, proposed an annual PTO cash out option

Article 15

- Held on Free HSA plan at all coverage levels

Article 19

- Held on 5 days of bereavement leave

We also discussed worksite non-economic issues related to posting of vacancies (Article 5), the impact of Day Divide in the calculation of overtime and double time (Article 11) and our decades long past practice of union representation at all disciplinary meetings including issuance of discipline (Article 2).

Lastly, we reached a tentative agreement on Article 18 Education Benefits!

NEXT BARGAINING

Tuesday, October 25th at 9:30am in person at Etiwanda Building Medical Plaza, Room 215.

We will present our economic counter proposals, including wages.

Everyone's attendance is encouraged!

"I think we're making headways as opposed to 4 years ago. I freaking love that we have people participating from all of our departments! It makes a huge difference because it gives a voice to everyone that feels like they don't have one. It's so important to have representation from every department so that we know what issues are affecting all coworkers and fix them."

—Juliette Fletcher Patterson
ER Unit Secretary



"The Hospital asked for our Union's research on wages. We know people are leaving the Hospital because they can get paid more at another hospital. We have our numbers and we know they're right. But we have to do whatever it takes to win fair wages."

—Carlos Benavides
Radiology Clerk Receptionist

INFORME DE NEGOCIACIÓN #5

6 DE OCTUBRE DE 2022



Hola a todos,

Somos Juliette Fletcher Patterson de la Sala de Emergencias y Carlos Benavides de Radiología y somos parte del equipo de negociación.

Hoy tuvimos la quinta sesión de negociación con el hospital, donde recibimos una contrapropuesta sobre salarios y el artículo 13 (todo lo relacionado con el dinero). Una cosa está clara: sus propuestas no son suficientes.

El hospital explicó cómo determinaron los “salarios de mercado” actuales. Están utilizando nueve encuestas de salarios diferentes, pero dijeron que no sabían exactamente qué hospitales incluyen o de dónde provienen estos datos. A partir de estos datos, Providence afirmó que la mayoría de los puestos en nuestro sindicato están en o por encima del mercado y, por lo tanto, dejarían las escalas salariales sin cambios en el Año 1 del contrato. Están proponiendo ligeros ajustes en las escalas salariales para ciertos puestos. Esto fue una gran sorpresa para nosotros, que sabemos desde hace años que los salarios de Tarzana están muy por debajo de los hospitales sindicalizados cercanos.

El hospital propuso colocar a todos en la escala salarial según los años de servicio en el hospital. Pero esto significa que alguien que actualmente está en el escalón correcto podría no recibir un aumento este año. O podría significar un aumento muy pequeño. Recibir esta propuesta mientras vivimos la peor inflación que hemos visto... es una falta de respeto.

El hospital tampoco aceptó añadir escalones en la escala salarial más allá de los 15 años de servicio. Parece que no valoran a los empleados que han sido leales a Providence durante muchos años.

Propusieron aumentar los salarios y escalas salariales de los empleados de tiempo completo, medio tiempo y por día en un 5% en los años 2, 3 y 4 del contrato.

Sabemos que nuestros datos de salarios son objetivos y confiables. Tanto es así, que el hospital nos pidió que compartiéramos nuestra comparación salarial con ellos. Estamos dispuestos a hacer eso para mostrarles que los salarios de Tarzana están más bajos de lo que creen. Pero tenemos que seguir unidos y exigirle al hospital que avance en sus propuestas. Nuestra próxima sesión de negociación es el martes 25 de octubre. Todos deben asistir mientras presentamos nuestras contrapropuestas: ¡Ya es hora de cerrar esta brecha salarial del 22%!

En Solidaridad,

Juliette y Carlos

He aquí un desglose de las propuestas del hospital:

Artículo 13, Compensación:

- Salarios
 - o Año 1: los empleados de tiempo completo y de medio tiempo se ubicarán en el escalón correspondiente de la tabla salarial del Año 1 según los años de servicio en el hospital
 - o Año 2, 3 y 4: el salario por hora de los empleados a tiempo completo, a medio tiempo y por día aumenta en un 5% (para igualar las escalas salariales que aumentarán en un 5%)
- No estuvieron de acuerdo en exigir que el cheque por separado se reduzca a 2 días o en incluir el pago de una multa de \$100 por no haber recortado un cheque por separado dentro del plazo
- No aceptaron los Bonos de Turno Extra (en incrementos de 4, 8 y 12 horas)

- Propusieron aumentar el diferencial de la tarde a \$3 y \$3.50 para el turno de noche y de fin de semana
- Propusieron aumentar el tiempo de espera a \$10 para respiratorio y \$7 para otros departamentos y no aceptaron duplicar el tiempo para los fines de semana y días festivos ni hacerlo voluntario (en cambio, quieren que todos los puestos sean elegibles para SB)
- Aceptaron aumentar el subsidio de uniforme a \$18 para empleados de tiempo completo; \$9 para medio tiempo
- Propusieron un aumento de la indemnización por despido a una (1) semana de pago por año de servicio hasta 20 años de servicio
- Propusieron una tarifa fija de \$25 por turno para el pago del preceptor para la capacitación, orientación o precepto de empleados (pero no estudiantes) después de completar un curso de cuatro horas
- Propusieron un aumento del diferencial de líder al 7.5%
- Propusieron crear una escalera clínica para posiciones mutuamente acordadas

Nuestro sindicato presentó contrapropuestas en artículos económicos:

Artículo 14

- Seguimos manteniendo las tasas de acumulación de PTO y los límites máximos; propusimos una opción de retiro de efectivo anual de PTO

Artículo 15

- Seguimos pidiendo un plan de HSA gratuito en todos los niveles de cobertura

Artículo 19

- Seguimos pidiendo un permiso por duelo de cinco días

También discutimos cuestiones laborales relacionadas con el anuncio de vacantes (Artículo 5), el impacto de la división del día en el cálculo de las horas extra y el tiempo doble (Artículo 11) y nuestra práctica de décadas pasadas de representación sindical en todas las reuniones disciplinarias, incluida la emisión de medidas disciplinarias (Artículo 2).

¡Por último, llegamos a un acuerdo tentativo sobre el Artículo 18, Beneficios Educativos!

PRÓXIMA SESIÓN DE NEGOCIACIÓN

Será en persona el martes 25 de octubre empezando a las 9:30 a.m. en el Etiwanda Building Medical Plaza, Cuarto 215

Presentaremos nuestras contrapropuestas a los temas económicos, incluyendo los salarios.

¡Todos debemos participar!

“Creo que estamos progresando en comparación con hace cuatro años. ¡Me encanta que tengamos participantes de todos nuestros departamentos! Hace una gran diferencia porque le da voz a todos los que sienten que no la tienen. Es muy importante tener representación de todos los departamentos para que sepamos qué problemas afectan a todos los compañeros de trabajo y los solucionemos”.

—Juliette Fletcher Patterson
Secretaria de Urgencias



“El hospital solicitó nuestra investigación sobre salarios. Sabemos que la gente se está yendo del hospital porque les pueden pagar más en otro lugar. Tenemos nuestros números y sabemos que están correctos. Pero tenemos que hacer lo que sea necesario para ganar salarios justos”.

—Carlos Benavides
Recepcionista de radiología