

NUHW CONTRACT BARGAINING UPDATE #1



We held our first negotiations for a new NUHW contract at Providence Cedars-Sinai Tarzana Medical Center in person. We had a great turnout of our Bargaining Committee members representing different departments throughout the hospital. Many of our coworkers shared their personal experience dealing with shortstaffing, COVID infections, and inadequate levels of supplies and PPE.

During this meeting, we submitted five proposals on the following articles in our future contract:

ARTICLE 3, EMPLOYEE STATUS: Would eliminate part-time 2 status and allow conversions to part-time and full-time position based on hours of work per week (24 and 36).

ARTICLE 5, JOB VACANCIES, POSTINGS AND BIDDING: Would require a paper posting of a job vacancy in addition to online posting within 14 days after the vacancy occurs and for the posting to stay up until it's filled. We also proposed to establish EVS assignments bidding by seniority.

ARTICLE 8, QUALITY CARE AND WORKING ENVIRONMENT COMMITTEES: This committee would meet regularly to discuss supplies and equipment, as well as staffing and allow a neutral, third-party mediator to help resolve disputes after 120 days.

ARTICLE 11, HOURS OF WORK, OVERTIME AND SCHEDULING: Would ensure that meal and rest periods are not interrupted and clarifies how coworkers who miss meal or rest breaks are compensated. It would also require the hospital to offer additional hours to in-house employees before registry, traveler or temporary agency staff, as well as prohibit mandatory call-offs or flexing of employees for more than one and half (1.5) full shifts per pay period.

ARTICLE 17, HEALTH AND SAFETY: Would require the hospital to maintain a three (3) month PPE stockpile, provide free COVID tests to coworkers on site at all hours and make PAPRs available for all staff who work in COVID rooms.

Management did not provide any counterproposals and said they would respond at our next session. Let's keep our momentum going and show up to our next negotiations!



"Management not proposing any takeaways today makes us feel very optimistic we'll get everything that we deserve and fix issues that help us feel safer at work and compensated for our hard work." **RICARDO PEZQUEDA, ER EMT**

"In this session there were a lot more of us than there were employer representatives and that made us feel stronger and united. Management is starting to see our value and that we're serious about our proposals." **CRYSTAL GONZALEZ, RESPIRATORY THERAPIST**



REPORTE #1 DE NEGOCIACIÓN DE CONTRATO DE NUHW



Tuvimos nuestra primera sesión de negociación en persona para un nuevo contrato de NUHW en Providence Cedars-Sinai Tarzana Medical Center. Hubo una gran asistencia de los miembros de nuestro Comité de Negociación en representación de diferentes departamentos en todo el hospital. Muchos de nuestros compañeros compartieron su experiencia personal al lidiar con la escasez de personal, infecciones por COVID y falta de suministros y PPE.

Durante esta reunión, presentamos cinco propuestas sobre los siguientes artículos en nuestro futuro contrato:

ARTÍCULO 3, CATEGORÍAS DE EMPLEADOS: Eliminaría la categoría de medio tiempo 2 y permitiría conversiones a puestos de medio tiempo y tiempo completo en base a las horas de trabajo por semana (24 y 36).

ARTÍCULO 5, PUESTOS VACANTES, ANUNCIOS Y LICITACIÓN: Requeriría un anuncio en papel de una vacante de trabajo además de la publicación en línea dentro de los 14 días posteriores a la aparición de la vacante y que el anuncio este disponible hasta que se llene el puesto. También propusimos establecer ofertas de asignación de EVS por señoría.

ARTÍCULO 8, COMITÉS DE CUIDADO DE CALIDAD Y AMBIENTE DE TRABAJO: Este comité se reuniría regularmente para discutir los suministros y equipos, así como la cantidad de personal y permitiría que un mediador neutral ayude a resolver disputas después de 120 días.

ARTÍCULO 11, HORAS DE TRABAJO, HORAS EXTRA Y CALENDARIOS: Aseguraría que los períodos de comer y descanso no se interrumpan y aclara cómo se compensa a los trabajadores que no puedan tomar sus períodos de comidas o los descansos. También requeriría que el hospital ofreciera horas adicionales a los empleados internos antes que el personal de registro, viajero o agencia temporal, y además prohibiría las cancelaciones obligatorias o el flexing (reasignación) de empleados por más de un turno y medio (1.5) completos por período de paga.

ARTÍCULO 17, SALUD Y SEGURIDAD: Requeriría que el hospital mantenga una reserva de EPP para tres (3) meses, que proporcione pruebas de COVID gratis a los empleados en el lugar de trabajo a todas horas y que los PAPR estén disponibles para todo el personal que trabaja en las salas de COVID.

El empleador no ofreció ninguna contrapropuesta y dijo que respondería en nuestra próxima sesión. ¡Mantengamos nuestro impulso y asistamos a nuestras próximas negociaciones!



“El empleador no propuso quitarnos nada hoy, lo que nos hace sentir optimistas de que ganaremos lo que merecemos y solucionaremos los problemas para sentirnos más seguros en el trabajo y compensados por nuestro arduo trabajo”. **RICARDO PEZQUEDA, ER EMT**

“En esta sesión éramos muchos más que los representantes del empleador y eso nos hizo sentir más fuertes y unidos. La gerencia está empezando a ver nuestro valor y que tomamos en serio nuestras propuestas”. **CRYSTAL GONZALEZ, RESPIRATORY THERAPIST**

