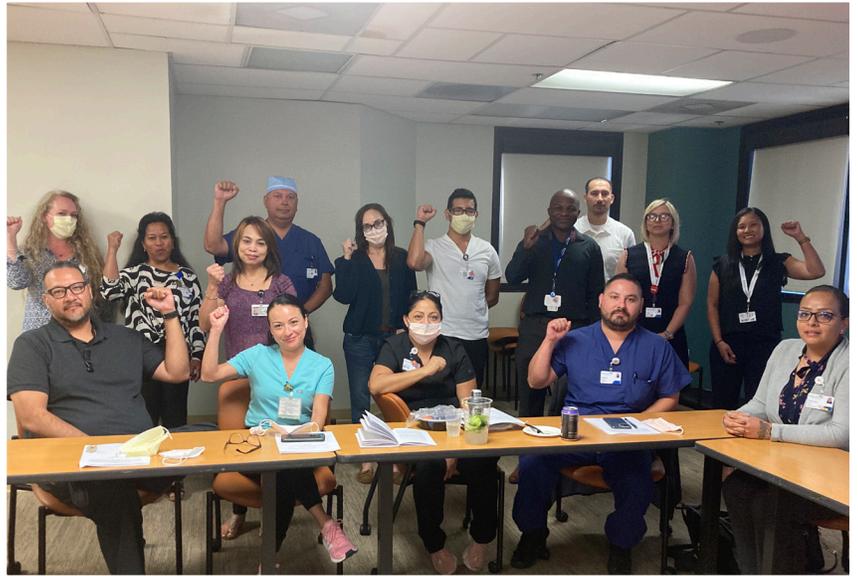
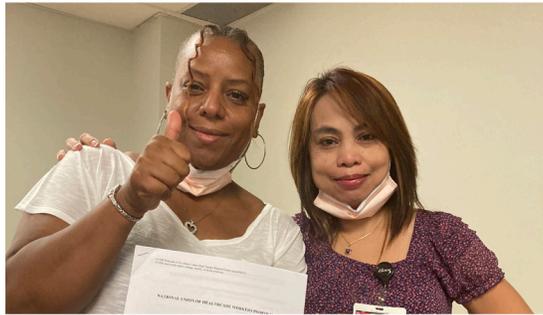


# NUHW/PCSTMC BARGAINING UPDATE #2



We held our second 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.

## During bargaining, we discussed the Hospital's counter proposals to our union's July proposals:

**Article 3 Employee Status:** The hospital rejected elimination of part-time 2 status and agreed to a general reclassification process with a carveout for positions that work a lot of weekends.

**Article 5 Job Vacancies, Posting, and Bidding:** The hospital rejected physical postings, agreed to post open positions within 14 days, make a good faith effort to fill vacant positions within 30 days, and to leave them posted until filled.

**Article 11 Hours of Work, Overtime, and Scheduling:** The hospital opposed including state rights regarding meal and rest breaks and premium penalty, opposed double time for mandatory OT, rejected employee veto of schedule restructuring, counter proposal for flexing cap of three shifts per pay period instead of 1.5 shifts, with a carveout for positions that work a lot of weekends.

**Article 8 Committees for Quality Care and Working Environment:** We reached an agreement on this item after the hospital agreed to expand the QCWC to regularly discuss staffing and supplies and allow a neutral, third party mediator in these meetings if issues are not resolved after 120 days.

**Article 17 Health and Safety:** The hospital agreed to a PPE stockpile but not for three months and rejected providing free COVID tests. The hospital agreed to a presumption of infection at the workplace, codified language for reporting exposures and agreed to make active respirators available for employees working in COVID rooms, if available. They agreed to add a call button at security, and rejected security at all hospital entrances/exits.

## We submitted and reached tentative agreement on four new non-economic proposals for our future contract:

**Article 1 Recognition Agreement:** Recognizes the Environmental Services department as part of our bargaining unit.

**Article 5 Union Representation:** Allows new hires to attend the union new employee orientation (NEO) on paid time as part of the Providence onboarding process and releases stewards to facilitate NEOs.

**Article 4 Layoffs:** Would require the hospital to provide 30 days notice for layoffs (reduction in force) from the current two weeks notice in the CBA.

**Article 9 Grievance Procedure:** Would expedite the grievance and arbitration process by selecting an arbitrator according to the rules of the Federal Mediation and Conciliation Services (FMCS) through a strikeout process.

**We also presented the following union proposals and will continue discussing them in upcoming bargaining sessions:**

**Article 10 Discipline and Discharge:** Would eliminate unpaid investigatory suspensions, restrict disciplinary action within 30 days of an incident, increase the availability for representation for Weingarten investigatory meetings from 24 to 72 hours, and codify probationary employees' rights to file grievances.

**Article 22 Subcontracting:** Would strengthen subcontracting language to protect bargaining unit work from being outsourced to agency workers for an indefinite or permanent period of time.

We also reached tentative agreement on the following status quo items (no proposed changes):

Preamble

Article 12 Floating

Article 26 Savings

Article 6 Non-Discrimination

Article 23 Union Security

Article 27 Entire Agreement

Article 24 Work Stoppage

*"We had another beautiful session with great turnout- 24 people attended negotiations. We TA'ed many articles of the contract. This is what bargaining is about: getting things done and improving our contract language. We're almost done with non-economic proposals. The hardest phase is next: economics and wages. Our bargaining team encourages everyone to show up to the next session in September. United we stand and divided we fall."*

**RHONDA PETERSEN, Physical Therapy Assistant**



*"Our goal is to strengthen our contract and fix existing issues that have been unresolved, like filling vacant positions in a timely manner, protecting our union jobs from subcontracting and accruing PTO for unpaid flexing. Our bargaining team is willing to spend the time to find solutions that will be beneficial to our members and the hospital. It's been two really positive bargaining sessions and we hope to keep this momentum."*

**ARWEE PARIN, Coder**

**JOIN US AT OUR NEXT BARGAINING SESSION!**

**Thursday, September 22 at 9AM in person  
at Etiwanda Building Medical Plaza, Room 215.**

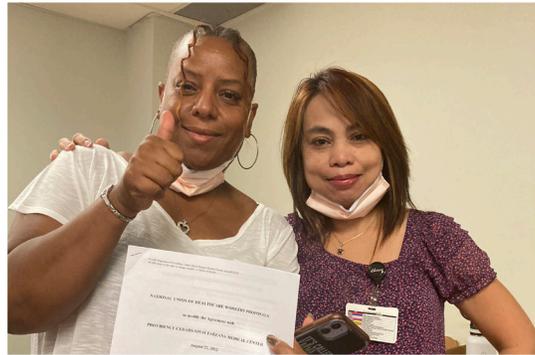
**We will present economic proposals, including wages.**

**Everyone's attendance is encouraged!**

**NUHW NATIONAL UNION OF  
HEALTHCARE WORKERS**

*For more information, contact an NUHW Bargaining Committee member or  
NUHW Organizer Cindy Gaete at (203) 202-4858 or [cgaete@nuhw.org](mailto:cgaete@nuhw.org).*

# INFORME DE NEGOCIACIÓN NUHW/PCSTMC #2



Tuvimos la segunda sesión de negociación en persona para un nuevo contrato de NUHW en Providence Cedars-Sinai Tarzana Medical Center. Hubo una muy buena participación de los miembros del Comité de Negociación en representación de diferentes departamentos de todo el hospital.

**En esta sesión, discutimos las contrapropuestas del hospital a las propuestas que presentó el sindicato en julio:**

**Artículo 3 Categorías de Empleados:** El hospital rechazó eliminar la categoría de Part-Time 2 (Empleado de Medio Tiempo 2) y acordó un proceso de reclasificación general con una excepción para puestos que trabajan muchos fines de semana.

**Artículo 5 Vacantes, Anuncio de Vacantes, y Licitación de Empleos:** El hospital rechazó los anuncios físicos, acordó anunciar los puestos vacantes dentro de los 14 días, hacer un esfuerzo de buena fe para cubrir los puestos vacantes dentro de los 30 días y mantener los anuncios hasta que se llenen las vacantes.

**Artículo 11 Horas de Trabajo, Horas Extra, y Horarios:** El hospital se opuso a la inclusión de derechos estatales sobre tiempos de comida y descansos y penalidades premium, se opuso al doble tiempo para Horas Extra obligatorias, rechazó el veto del empleado a la reestructuración de horarios, y ofreció una contrapropuesta para los límites de flexing de tres turnos por periodo de paga en vez de 1.5 turnos, con una excepción para los empleados que trabajan muchos fines de semana.

**Artículo 8, Comités de Cuidado de Calidad y Ambiente Laboral:** Alcanzamos un acuerdo en este artículo después que el hospital acordó expandir estos comités para que se discuta regularmente el nivel de personal y suministros, y para permitir un mediador externo neutral en estas reuniones si los temas no se resuelven después de 120 días.

**Artículo 17 Salud y Seguridad:** El hospital acordó mantener un suministro de PPE (equipo de protección personal) pero no de tres meses y rechazó proveer pruebas de COVID gratis. También acepta la presunción de contagio en el lugar de trabajo, codificó el lenguaje para reportar exposiciones y acuerda el uso de respiradores activos para empleados que trabajen en cuartos de COVID, si están disponibles. El hospital acordó añadir un botón de llamadas a la seguridad, y rechazó poner seguridad en todas las entradas/salidas del hospital.

**También presentamos y alcanzamos acuerdos tentativos en cuatro propuestas no económicas para nuestro futuro contrato**

**Artículo 1 Acuerdo de Reconocimiento:** Reconoce al Departamento de Medio Ambiente como parte de la unidad de negociación.

**Artículo 5 Representación Sindical:** Permite que los nuevos trabajadores asistan a la orientación sindical de nuevos empleados (NEO) en tiempo pagado como parte del proceso.

**Artículo 4 Despidos Temporales (Layoffs):** Requeriría que el hospital provea 30 días de notificación para despidos temporales (layoffs) en comparación con la notificación de dos semanas que requiere nuestro contrato actual.

**Artículo 9 Proceso de Quejas:** Agilizaría el proceso de quejas y arbitraje al seleccionar un árbitro según las reglas de los Servicios Federales de Mediación y Conciliación a través de un proceso de eliminación.

También presentamos las siguientes propuestas sindicales y continuaremos discutiéndolas en sesiones futuras:

**Artículo 10 Disciplina y Despidos:** Eliminaría las suspensiones investigativas sin paga, restringe la acción disciplinaria a los 30 días después de un incidente, e incrementa la disponibilidad de representación en las reuniones investigativas Weingarten de 24 a 72 horas, y codifica los derechos de los trabajadores en prueba para que puedan presentar quejas.

**Artículo 22 Subcontratación:** Refuerza el lenguaje de subcontratación para proteger el trabajo de la unidad de negociación y que no sea adjudicado a trabajadores de agencias de manera permanente o por un tiempo indefinido.

También alcanzamos acuerdos tentativos en los siguientes artículos status quo (no hay cambios):

Preámbulo

Artículo 6 No Discriminación

Artículo 12 Floating  
(Reasignación)

Artículo 23 Seguridad Sindical

Artículo 24 Interrupción del  
Trabajo

Artículo 26 Cláusula  
Restrictiva

Artículo 27 Acuerdo Completo

*“Tuvimos otra hermosa sesión con gran participación: 24 personas asistieron a las negociaciones. Alcanzamos acuerdos en muchos artículos del contrato. De esto se trata la negociación: hacer las cosas y mejorar nuestro lenguaje contractual. Casi hemos terminado con las propuestas no económicas. La fase más difícil es la siguiente: artículos económicos y salarios. Nuestro equipo de negociación alienta a todos a presentarse a la próxima sesión en septiembre. Unidos nos levantamos y divididos caemos.”*

**RHONDA PETERSEN, Asistente de Terapia Física**



*“Nuestro objetivo es fortalecer nuestro contrato y solucionar los problemas existentes que no han sido resueltos, como llenar los puestos vacantes de manera oportuna, proteger nuestros trabajos sindicales de la subcontratación y acumular PTO por flexiones no remuneradas. Nuestro equipo de negociación está dispuesto a dedicar tiempo a encontrar soluciones que sean beneficiosas para nuestros miembros y el hospital. Han sido dos sesiones de negociación realmente positivas y esperamos mantener este impulso.”*

**ARWEE PARIN, Descifrador**

**¡PARTICIPA EN NUESTRA PRÓXIMA SESIÓN DE NEGOCIACIÓN!**

**JUEVES 22 DE SEPTIEMBRE A LAS 9A.M.**

**EN LA SALA 215 DE ETIWANDA BUILDING MEDICAL PLAZA**

**PRESENTAREMOS PROPUESTAS ECONÓMICAS, INCLUYENDO SALARIOS.**

**NUHW NATIONAL UNION OF  
HEALTHCARE WORKERS**

Para más información, comunícate con un miembro del Comité de negociaciones de NUHW o con la organizadora de NUHW, (203) 202-4858 o [cgaete@nuhw.org](mailto:cgaete@nuhw.org).