



KECK MEDICINE OF USC

MANAGEMENT STOPS ATTACKING PROGRESSIVE DISCIPLINE

Hello union siblings,

We are Dan Olivares and Noemi Aguirre from the Surgery and Respiratory departments and we are members of the Bargaining Committee.

Today we had another USC Keck and Norris Bargaining Session. Management made a counter proposal on Article 10: Discipline, backing off from their attack on Progressive Discipline and attempt to skip prior disciplinary steps. However, Keck is still trying to keep discipline actions in our personal files after 12 months, which would be a major takeaway from our current contract.

We also discussed:

Article 11 — Hours of Work, Overtime and Scheduling: Management insists on having us make up if we miss a weekend of work. Management accepted our proposal that when somebody floats they will make every reasonable effort to float in the employee's preferred area.

Article 12 — Floating: We are still reviewing changes proposed by the employer.

Article 13 — Compensation: Management still has its awful wage freeze proposal on the table, which would give no increase to base wages for a majority of our members. They did increase their proposed lump sum bonus from 1 to 2 percent. Management also made some very minor increases to shift differentials, but a lot of work still needs to be done on wages.

Article 16 — Holidays: Management has not made any changes from their previous proposal.

Article 18 — Education Benefits: Management's proposal will cover courses for CNA certification and provide a process to make sure PCT's have sufficient time to get their new certified license. We will counter at our next Bargaining Session to make the language more clear.

Article 19 — Leaves of Absence: Management agreed to our proposal to increase the bereavement leave from 36 to 40 paid hours, so all workers can take the whole week to grieve the loss of an immediate family member.

Article 31 — Uniforms: We reached a Tentative Agreement, as management accepted our proposal to let us purchase work pants outside as long as they aligned with the current policy.

Article 33 — Parking: We are very close to agreement now that management has confirmed that free parking spaces will remain as long as they are available.

We maintained our current positions on concession (take away) proposals from the employer. We also issued counterproposals on Article 2: Union Representation and Article 4: Seniority, Reductions In Force and Recall.

We continue to make progress at the table, but it is clear that we will need to continue to organize against the company to win the improvements we deserve.

In solidarity,
Dan and Noemi



KECK MEDICINE OF USC

LA GERENCIA DEJA DE ATACAR LA DISCIPLINA PROGRESIVA

Hola hermanos sindicalistas,

Somos Dan Olivares y Noemí Aguirre de los departamentos de Cirugía y Respiratorio. Somos miembros del Comité de Negociación.

Hoy tuvimos otra sesión de negociación de USC Keck y Norris. La gerencia hizo una contrapropuesta sobre el Artículo 10 de la Disciplina, retrocediendo en su ataque a la Disciplina Progresiva e intentando saltarse medidas disciplinarias anteriores. Sin embargo, Keck todavía intenta mantener las acciones disciplinarias en nuestros archivos personales después de 12 meses, lo que sería un grave atentado a nuestro contrato actual.

También discutimos:

Artículo 11 — Horas de trabajo, Horas extras y Horarios: La gerencia insiste en que si faltamos un fin de semana de trabajo tenemos que compensarlo. La gerencia aceptó nuestra propuesta de que cuando alguien flote, hará todos los esfuerzos razonables para flotar al empleado a su área de preferencia.

Artículo 12 — Floating: Aún estamos revisando cambios propuestos por el empleador.

Artículo 13 — Compensación: La gerencia todavía tiene sobre la mesa su terrible propuesta de congelación de salarios, que no daría ningún aumento a los salarios base para la mayoría de nuestros miembros. Aumentaron su propuesta de un bono del 1 al 2 por ciento. La dirección también hizo algunos aumentos menores para cambiar los diferenciales, pero aún queda mucho trabajo por hacer en materia de salarios.

Artículo 16 — Días Festivos: La dirección no ha hecho ningún cambio a su propuesta anterior.

Artículo 18 — Beneficios Educativos: la propuesta de la administración cubrirá cursos para la certificación de los CNA y proporcionará un proceso para garantizar que los PCT tengan tiempo suficiente para obtener su nueva licencia certificada. Responderemos en nuestra próxima sesión de negociación para aclarar el lenguaje.

Artículo 19 — Permisos de Ausencia: La gerencia aceptó nuestra propuesta de aumentar la licencia por duelo de 36 a 40 horas remuneradas, para que todos los trabajadores puedan tomarse toda la semana por la pérdida de un familiar directo.

Artículo 31 — Uniformes: Llegamos a un Acuerdo Tentativo sobre uniformes, ya que la gerencia estuvo de acuerdo con nuestra propuesta de permitir que los empleados compren pantalones de trabajo afuera, siempre que cumplan con la política actual.

Artículo 33 — Estacionamiento: Estamos muy cerca de llegar a un acuerdo ya que la dirección ha confirmado que los espacios de estacionamiento gratuito seguirán vigentes mientras estén disponibles.

Mantuvimos nuestras posiciones actuales sobre las propuestas de concesión (retirada) del Empleador. También emitimos contrapropuestas sobre el Artículo 2 Representación Sindical y el Artículo 4 Señoría, Reducciones de Personal y Retiro.

Seguimos avanzando en la mesa, pero está claro que tendremos que seguir organizándonos contra la empresa para conseguir las mejoras que merecemos.

En solidaridad,
Dan y Noemi