

La Comparación sobre la Propuesta del Hospital Memorial de Santa Rosa

Hemos estado en negociaciones desde junio de 2015. Lo siguiente son los temas pendientes y las posiciones de ambos lados:

	NUESTRA PROPUESTA	LA PROPUESTA DE LA ADMINISTRACIÓN
Los Sueldos	Un aumento a los sueldos del 24% sobre 3 años – se iguala con Sutter-Santa Rosa.	Un aumento a los sueldos del 7% sobre 3 años – nos mantiene en último lugar en sueldos entre los hospitales de Santa Rosa.
El Seguro Médico	Podemos aceptar el nuevo plan de seguro médico si nuestras primas mensuales permanecen igual a lo que eran en 2015 y si algunos co-pagos se mantienen iguales que en el plan actual.	Nuevos planes de EPO/PPO con primas que aumentan por hasta un 166% (de \$9 cada periodo de paga a \$24 cada periodo de paga) para la cobertura del empleado solamente. Los nuevos planes incluyen co-pagos más altos por servicios comunes como las visitas al médico.
El PTO	¡Mantener nuestro PTO igual!	Todos los empleados perderían 2 y 5 días de PTO por año, con un tope más bajo de PTO.
Las Reserva de Discapacidad	¡Mantener nuestra Reserva de Discapacidad!	La administración quiere terminar por completo el programa de RD y eliminar nuestras horas. Quieren reemplazar el RD por un plan de seguro de corto plazo por el cual los trabajadores tendrán que pagar de \$11.70-\$32.60 cada periodo de paga para obtener. El seguro que proponen tampoco reemplazara los sueldos 100% y viene con un límite de 12 semanas.
El Seguro Médico para los Jubilados	Mantener el beneficio como es – entre \$11,000 y \$21,000 para los gastos médicos al jubilarse para los empleados que califican.	Eliminar el beneficio de seguro médico para los jubilados sin reemplazarlo.
El Fondo de Jubilación 401(a)	Dejar la contribución en paz.	Eliminar los dos niveles superiores del 9% y 10% de contribución para los empleados con experiencia.
La Paga por On-Call y los Horarios	Un aumento del 40% de la paga de base, incluyendo diferenciales de jornadas. Que no se forcé a tomar la llamada durante las ocho horas antes de su jornada. (Todavía puede ser voluntario).	Mantener el Status Quo – 30% de la paga de base. Ningún diferencial de jornada. Puede ser forzado a tomar la llamada aunque signifique que no habrá un descanso real entre jornadas.
La capacitación	Ofrecer capacitación para más trabajadores calificados, no solo para los que el patrón elige. Los trabajadores no pueden ser disciplinados por rehusarse a hacer una tarea por la cual no fuimos capacitados adecuadamente.	Mantener el Status Quo – la administración puede escoger a quien capacitar. No hay ninguna garantía de que no se meterá en problemas si se rehúsa a hacer algo por lo cual no fue capacitado.

Continued on reverse side



OUR PROPOSAL**MANAGEMENT'S PROPOSAL****Las Quejas**

Aumentar el tiempo que el sindicato tiene para presentar una queja de disciplina para así poder hacer una investigación apropiada.

Mantener el Status Quo.

El Comité del Cuidado al Paciente

Un comité apropiado que obligue al patrón a ser responsable por el bajo nivel de personal y las malas prácticas de cuidado al paciente.

Ninguna responsabilidad por el bajo nivel de personal o las malas prácticas de cuidado al paciente.

ROHing

Que no haya ROH obligatorio después de una jornada por cada periodo de paga. Que no haya ROH cuando hay un viajante haciendo el mismo trabajo.

Mantener el Status Quo – puede quejarse con Recursos Humanos (HR) si se le hace mucho ROH.

Los Uniformes

Ningún sistema nuevo de uniformes – solo use placas con su nombre para identificar a los trabajadores como lo hacemos ahora.

Uniformes baratos de colores o camisetas tipo polo de colores.

Los Delegados Sindicales

Los delegados reciben poco tiempo pagado para representar a nuestros compañeros de trabajo (esto es común en los hospitales).

Mantener el Status Quo.

La Programación de los Horarios

La señoría se usa para resolver las disputas sobre quien recibe preferencia sobre los días libres.

Ningún uso de la señoría cuando se programan los horarios.

Las Horas de Trabajo

No se puede programar un descanso de menos de diez horas entre jornadas.

Ninguna protección contra la doble programación de jornadas, una tras otra.

Las Descripciones de los Puestos de Trabajo

Más derechos para negociar cuando los cambios a las descripciones de los puestos de trabajo impactan nuestras tareas.

Ningún cambio.

Los Flotantes

No a los flotantes entre los hospitales; recibir un diferencial de 5% para los flotantes (igual que a los SNA).

Se puede flotar entre SRMH y PVH; ningún diferencial; ningún orden real para flotantes.

Las Horas Extras

Recibir 1.5X de diferencial de su jornada durante horas extras. Más protección contra la presión para trabajar horas extras.

No a diferenciales por horas extras. Ninguna protección contra ser presionado a ser "voluntario" para trabajar horas extras.

El plan de nuestro comité de negociaciones ayudaría con los problemas de reclutamiento y retención haciendo nuestra compensación competitiva y haciendo mejoramientos no-económicos que creemos que aumentarían la moral de los empleados y nos permitirán continuar proveyendo un cuidado al paciente de alta calidad.

Próxima Sesión de Negociaciones

9 a.m. el jueves, 7 de abril
en Mission Conference Room

Para más información, por favor contacte a un miembro del Comité de Negociaciones o a los Organizadores del NUHW, Luisa Acosta al (707) 349-6027 o lacosta@nuhw.org o a Dennis Dugan al (541) 979-0395 o ddugan@nuhw.org