

# 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
<b>Los Sueldos</b>	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.
<b>El Seguro Médico</b>	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.
<b>El PTO</b>	¡Mantener nuestro PTO igual!	Todos los empleados perderían 2 y 5 días de PTO por año, con un tope más bajo de PTO.
<b>Las Reserva de Discapacidad</b>	¡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.
<b>El Seguro Médico para los Jubilados</b>	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.
<b>El Fondo de Jubilación 401(a)</b>	Dejar la contribución en paz.	Eliminar los dos niveles superiores del 9% y 10% de contribución para los empleados con experiencia.
<b>La Paga por On-Call y los Horarios</b>	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.
<b>La capacitación</b>	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*