



NUHW NEWS AND VIEWS

North American Health Care • Novato Healthcare Center • San Francisco Nursing Center
The Sequoias – Portola Valley • San Rafael Healthcare & Wellness Center

MAY 2017

Around the union

NUHW President Sal Rosselli denounced the U.S. House of Representatives' May 4 passage of a bill that would result in at least 4 million Californians losing their health coverage and many more paying higher health care costs. If approved by the Senate and signed into law, the Republican bill would imperil health care in our state.

Workers at **Mission Neighborhood Health Center** in San Francisco won a strong contract that boosts wages and protects benefits. Members will receive total wage increases of 5 percent, plus 3 percent retroactive pay.

Workers at **Fountain Valley Regional Hospital** in Orange County won a strong first contract that improves health insurance benefits, expands job security, and provides guaranteed annual wage increases. The contract also mandates the creation of a Patient Care Committee that will give caregivers direct input into ensuring quality care. The settlement comes on the heels of a successful informational picket last month during which more than 200 members rallied outside the hospital.

Service and technical workers at the University of Southern California's **Norris Cancer Hospital** ratified their first contract, achieving parity with NUHW-represented service and technical workers at USC's Keck Medical Center on retirement benefits, tuition assistance, employer-paid health insurance, guaranteed annual raises, and other workplace rights.

continued on reverse

CAREGIVERS PICKET BRIUS-OWNED SAN RAFAEL HEALTH AND WELLNESS CENTER

Workers at San Rafael Health and Wellness Center held an informational picket on Sunday, May 7, as part of their campaign to get a fair contract that includes guaranteed



raises and better staffing at the facility. In addition to CNAs and workers from housekeeping and dietary, supporters from other unions came out, along with Marin County Supervisor Damon Connolly, who praised NUHW members for their dedication to providing care and promised to help.

San Rafael workers have been fighting Brius, California's largest nursing home chain, for three years. Brius refuses to adequately staff the facility, provide enough supplies, or compensate employees adequately, leading to high turnover and frequent citations from the state. Neighborhood residents were shocked to hear what goes on in the nursing home, and passersby honked and waved to show their support. Even residents came out to express their support.

A regional representative from Brius/Rockport, Wesley Rogers, had promised an improved offer before the informational picket, but he only increased the offer by about 0.5 percent for each year of the proposed three-year agreement.

SEQUOIAS DIETARY AND HOUSEKEEPING WORKERS URGE MANAGEMENT TO IMPROVE STAFFING

Kitchen and dining room workers secured an April 5 meeting with managers from The Sequoias and Morrison Community Living, the facility's food service subcontractor, to discuss the posting of job openings, understaffing, and rumored changes to workers' schedules. Management had initially invited all staff to attend, but on the day of the meeting, management shooed them away and said they were not welcome to participate.

Only stewards Jose Bolaños and Donatilda Chapina and an NUHW organizer were allowed to meet with Marcella Gonzales and Laurie Small from Sequoias, and Tracy Blazer, Joseph Butler, and chef Scott from Morrison. Donatilda and Jose told managers they should abide by our union contract by posting job openings on the bulletin board near the staff lounge so that all employees have a chance to apply. They also informed management that the kitchen and dining room are consistently understaffed and urged management to quickly fill vacant positions and hire employees who are willing to work weekends.

Tracy said they will hire six to eight more temporary employees, but no permanent employees. This is not enough. We need to push management to follow the contract and make sure there are enough staff in dietary to handle the overwhelming workload. Meanwhile, housekeepers are also frustrated about short-staffing and heavy workloads. They met with Marcella on May 20 and she assured them she would look into hiring more staff.

Around the union

continued from front

More than 90 workers at USC's **Keck Medical Center** voted overwhelmingly to join NUHW in the past month. On April 27, five START clinic workers voted to join NUHW. Twenty-eight workers from the orthopaedic clinic and women's health clinic voted April 19, and 17 workers at Keck's Beverly Hills clinic voted April 12. Six inpatient radiology workers voted March 29, and nearly 40 lab and outpatient radiology workers voted to join March 23. We now represent more than 1,000 workers at USC facilities.

Five **Kaiser Permanente** biorepository workers in Berkeley voted March 9 to join NUHW to address short staffing and poor management practices in their workplace. These workers are responsible for receiving, processing, and storing saliva and blood samples, and for pulling samples for extraction, quantification, and normalization.

NUHW leaders from Northern California joined hundreds at a community meeting in Roseville and a rally in Sacramento in support of **SB 562, the Healthy California Act**. Passing the bill would make California the first state to have universal healthcare. **Be sure to join us on May 19 for SB 562 Lobby Day.**

NOVATO WORKERS CONFRONT VP ABOUT MISSING WAGE INCREASES AND STAFFING

After warning management that they would refuse to work voluntary overtime for a week – the week the California Department of Public Health was supposed to do its annual survey of the facility – workers at Novato Healthcare Center secured a meeting with their interim administrator and Wesley Rogers. Wesley Rogers is vice president of Rockport, the management arm of Brius Healthcare, which owns the Novato facility and San Rafael Healthcare and Wellness Center, as well as scores of others throughout the state.

Brius and its Novato management have refused to staff the center appropriately or provide merit increases, which had been a common practice at the facility for years. The company responded to the overtime strike by trying to bribe nursing assistants with a \$165 bonus for working overtime, but our members stood firm.

CNAs Chantal Badichon, Ida Bantilan, Silvia Mosqueda, and Emmanuel Plaisimeau participated in the meeting, as well as Alfredo Vasquez from Housekeeping and Ricardo Mendoza from Dietary. They demanded that Wesley give workers the raises owed to them and expressed disappointment with the 1.2 percent annual raise that Brius/Rockport offered at the last bargaining session. They also urged Brius/Rockport to make adequate staffing a priority, especially in the kitchen and in housekeeping, where management has routinely denied workers sick days and vacations because of short staffing.

At the end of the meeting, Wesley committed to respond and meet with workers on May 8 but later cancelled the meeting. Workers are disappointed by this routine disrespect from management and are fired up to apply more pressure on management. The next bargaining session is on Monday, May 15.

REMY MUNETON, NEW NURSING HOME STEWARD, PARTICIPATES IN TRAINING

On April 25, San Francisco Nursing Center steward Remy Muneton joined four other stewards from Sutter-California Pacific Medical Center, Mission Neighborhood Health Center, and Seton Medical Center and Seton Coastside at an NUHW steward training. Remy committed four hours of her time on a Saturday to learn how to better advocate for her co-workers.

The training focused on the basics of representation, meeting with management, organizing, and the role and protections of the shop steward in labor relations. Participants also gained tools that they and their co-workers can use to take on management, from delivering petitions to marches on the boss to writing grievances.

Participants also heard from stewards from other facilities, who shared what has worked and what hasn't worked in their workplaces. They left the training better prepared to represent their co-workers in disciplinary meetings and to defend their contract against attacks from management. We are organizing more trainings for nursing home stewards in June. Stay tuned for details!

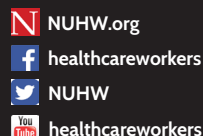
COTTONWOOD WORKERS MARCH ON BOSS

Longtime NUHW leader Eloise Reese-Burns led a delegation of workers at Cottonwood Health Care in a march on the boss to demand better staffing in the PM shift. They expressed their concerns about chronic understaffing and overwhelming workload, and management responded with a promise to hire more staff.

We need to hold management accountable by monitoring staffing levels and documenting chronic understaffing. Contact NUHW organizer Beverly Griffith at bgriffith@nuhw.org for more details.



NUHW
NATIONAL UNION OF HEALTHCARE WORKERS





NOTICIAS Y OPINIONES DEL NUHW

North American Health Care • Novato Healthcare Center • San Francisco Nursing Center
The Sequoias – Portola Valley • San Rafael Healthcare & Wellness Center

MAYO 2017

Una vuelta por el sindicato

El presidente del NUHW, Sal Rosselli, denunció a la Cámara de Representantes sobre la propuesta que paso el 4 de mayo que resultaría en la pérdida de cobertura médica para por lo menos 4 millones de Californianos y muchos más pagando altos costos de salud. Si es aprobada por el Senado y se hace ley, la propuesta Republicana pondría en peligro la salud en nuestro estado.

Los trabajadores en el **Centro de Salud del Vecindario Mission** en San Francisco obtuvieron un contrato fuerte que aumenta los sueldos y protege los beneficios. Los miembros recibirán un total en aumentos de sueldos del 5 por ciento, más 3 por ciento en paga retrasada.

Los trabajadores del **Hospital Regional del Valle Fountain** en el Condado de Orange obtuvieron un primer contrato fuerte que mejora los beneficios de seguro de salud, amplía la seguridad de empleo y provee una garantía de aumentos de sueldo anuales. El contrato también tiene el mandato de la creación de un Comité sobre el Cuidado al Paciente que dará a los proveedores de cuidado aporte directo para asegurar el cuidado de calidad. El acuerdo llega después de un piqueteo informativo exitoso el mes pasado durante el cual más de 200 miembros tuvieron un mitin fuera del hospital.

Los trabajadores de servicio y técnicos del **Hospital de Cáncer Norris de la Universidad del Sur de California** ratificaron su primer contrato, emparejándose con los trabajadores de servicio y técnicos representados por el NUHW en el Centro Medico Keck de la USC sobre los beneficios de jubilación, asistencia con los gastos de matriculación, seguro médico pagado por el empleador, aumentos anuales garantizados y otros derechos de trabajo.

LOS PROVEEDORES DE SALUD PIQUETEAN EL CENTRO DE SALUD Y BIENESTAR DE SAN RAFAEL, PROPIEDAD DE BRIUS

Los trabajadores del Centro de Salud y Bienestar de San Rafael llevaron a cabo un piqueteo informativo el domingo 7 de mayo como parte de su campaña para obtener un contrato justo que incluya



garantías de aumentos y mejoras en el nivel de personal en las instalaciones. Además de las CNAs y los trabajadores de limpieza y dietética, partidarios de otros sindicatos estuvieron presente, así como el Supervisor del Condado, Damon Connolly quien elogió a los miembros de NUHW por su dedicación por proveer el cuidado y prometió ayudar.

Los trabajadores de San Rafael han estado luchando contra Brius, la cadena más grande de hogares de ancianos en California, por tres años. Brius se niega a proveer un nivel de personal adecuado en las instalaciones, de proveer suficientes provisiones o de compensar a los empleados adecuadamente, que lleva a un alto nivel de renuncias y frecuentes sanciones del estado. Los residentes del vecindario se sorprendieron al oír de lo que sucede dentro del hogar de ancianos y los transeúntes pitaron y saludaron durante el piqueteo para demostrar su apoyo. Hasta los residentes salieron a expresar su apoyo.

Un representante regional de Brius/Rockport, Wesley Rogers, había prometido una oferta aprobada antes del piqueteo informativo, pero solo aumento la oferta por 0.5 por ciento por cada año del acuerdo propuesto de 3 años.

LOS TRABAJADORES DIETÉTICOS Y DE LIMPIEZA DE SEQUOIAS URGEN A LA ADMINISTRACIÓN QUE MEJORE EL NIVEL DE PERSONAL

Los trabajadores de la cocina y del comedor aseguraron una reunión el 5 de abril con los gerentes de Vida en Comunidad Sequoias y Morrison, el subcontratista de los servicios alimenticios de las instalaciones, para discutir la publicación de posiciones abiertas, el bajo nivel de personal y los rumores sobre cambios a los horarios de los trabajadores. Al comienzo, la administración había invitado a todos a asistir, pero el día de la reunión, la administración los echo fuera y les dijo que no eran bienvenidos a participar.

Solo los delegados José Bolaños y Donatilda Chapina y un organizador del NUHW fueron permitidos reunirse con Marcella Gonzales y Laurie Small de Sequoias; y Tracy Blazer, Joseph Butler y el chef Scott de Morrison. Donatilda y José les dijeron a los gerentes que deberían de cumplir con nuestro contrato sindical publicando las posiciones abiertas en el tablón de anuncios cerca del área de descanso del personal para que todos los empleados tengan la oportunidad de aplicar. También le informaron a la administración que los niveles de personal de la cocina y el comedor están constantemente bajos y les urgieron que rápidamente llenaran las posiciones vacantes y contrataran empleados que están dispuestos a trabajar los fines de semana.

Tracy dijo que contrataran de seis a ocho empleados temporales, pero no empleados permanentes. Esto no es suficiente. Tenemos que empujar a la administración a que cumpla con el contrato y que asegure que haya suficiente personal en dietética para manejar la carga de trabajo abrumadora. Ellos se reunieron con Marcella el 20 de mayo y ella les aseguro que vería en contratar más personal.

Una vuelta por el sindicato

Más de 90 trabajadores del **Centro Medico Keck** de la USC votaron rotundamente para afiliarse al NUHW en el último mes. El 27 de abril, cinco trabajadores de la clínica START votaron por afiliarse al NUHW. Veintiocho trabajadores de la clínica ortopédica y la clínica de la salud de la mujer votaron el 19 de abril; y 17 trabajadores en la clínica Keck de Beverly Hills votaron el 12 de abril. Seis trabajadores de radiología hospitalaria votaron el 29 de marzo y casi 40 trabajadores del laboratorio y radiología externa votaron para afiliarse el 23 de marzo. Ahora representamos más de 1,000 trabajadores en las instalaciones de la USC.

Cinco trabajadores de repositorio biológico de **Kaiser Permanente** en Berkeley votaron el 9 de marzo para afiliarse al NUHW para abarcar el bajo nivel de personal y las malas prácticas de la administración en el trabajo. Estos trabajadores son responsables por recibir, procesar y almacenar muestras de saliva y sangre y de retirar las muestras para la extracción, cuantificación y normalización.

Los líderes del NUHW del Norte de California se unieron a cientos en una reunión comunitaria en Roseville y un mitin en Sacramento en apoyo a la **SB 562, La Ley California Saludable**. Pasando la propuesta haría a California el primer estado en tener cobertura médica universal.



LOS TRABAJADORES DE NOVATO SE ENFRENTAN AL VICEPRESIDENTE SOBRE LA FALTA DE AUMENTOS SALARIALES Y EL NIVEL DE PERSONAL

Después de advertirle a la administración que se negarían a trabajar horas extras voluntariamente por una semana – la semana que el Departamento de Salud Pública de California iba a hacer su encuesta anual de las instalaciones – los trabajadores del Centro de Salud de Novato aseguraron una reunión con su administrador interino y Wesley Rogers. Wesley Rogers es vicepresidente de Rockport, el lado administrativo de Salud Brius, quien es propietario de las instalaciones en Novato y el Centro de Salud y Bienestar de San Rafael, así como numerosos otros por todo el estado.

Brius y su administración en Novato se han negado a proveer un nivel de personal apropiado o de proveer aumentos de mérito, los cuales eran una práctica común por muchos años. La compañía respondió a la huelga de horas extras tratando de sobornar a los asistentes de enfermería con un bono de \$165 para trabajar horas extras, pero nuestros miembros se mantuvieron firme.

Las CNAs Chantal Badichon, Ida Bantilan, Silvia Mosqueda y Emmanuel Plaisimeau participaron en la reunión, así como Alfredo Vásquez de Limpieza y Ricardo Mendoza de Dietética. Ellos exigieron que Wesley les diera a los trabajadores los aumentos que se les debe y expresaron su desilusión con el 1.2 por ciento anual en aumento que Brius/Rockport ofreció en la última sesión de negociaciones. También instaron a Brius/Rockport de priorizar el nivel adecuado de personal, especialmente en la cocina y en la limpieza donde la administración rutinariamente les ha negado a los trabajadores días de enfermedad y de vacaciones por el bajo nivel de personal.

Al final de la reunión, Wesley se comprometió a responder y reunirse con los trabajadores el 8 de mayo, pero después cancelo la reunión. Los trabajadores están desilusionados por esta falta de respeto rutinaria por parte de la administración y están listos para presionar más a la administración. La próxima sesión de negociaciones es el lunes, 15 de mayo.

REMY MUNETON, LA DELEGADA NUEVA DE LOS HOGARES DE ANCIANOS, PARTICIPA EN LA CAPACITACIÓN

El 25 de abril, la delegada del Centro de Enfermería de San Francisco, Remy Muneton junto con cuatro otros delegados del Centro Médico Pacific de Sutter-California, Centro de Salud del Vecindario Mission y Centro Medico Seton y Seton Coastside acudieron a la capacitación de delegados del NUHW. Remy comprometió cuatro horas de su tiempo en un sábado para aprender como abogar mejor por sus compañeros de trabajo.

La capacitación se enfocó en los básicos de la representación, reunirse con la administración, organizando y el papel y las protecciones del delegado en las relaciones laborales. Los participantes también obtuvieron las herramientas que ellos y sus compañeros de trabajo pueden usar para enfrentarse a la administración, desde como entregar peticiones hasta las marchas sobre los jefes y como escribir quejas.

Los participantes también escucharon de delegados de otras instalaciones quienes compartieron lo que ha funcionado y lo que no ha funcionado en sus lugares de trabajo. Después de la capacitación se fueron más preparados para representar a sus compañeros de trabajo en reuniones disciplinarias y para defender su contrato contra los ataques de la administración. Estamos organizando más capacitaciones para los delegados de los hogares de ancianos en junio. ¡Manténgase alerta para más detalles!

LOS TRABAJADORES DE COTTONWOOD MARCHEN SOBRE EL JEFE

La líder de hace mucho tiempo, Eloise Reese-Burns, lidero una delegación de trabajadores en el centro de Salud Cottonwood en una marcha sobre el jefe para exigir mejores niveles de personal en la jornada de noche. Expresaron sus preocupaciones sobre el problema crónico de personal y una carga de trabajo abrumadora y la administración respondió con la promesa de contratar más personal.

Necesitamos que responsabilizar a la administración mediante el monitoreo del nivel de personal y documentando el problema crónico de personal. Contacte a la organizadora del NUHW Beverly Griffith al bgriffith@nuhw.org para más detalles.

NUHW
NATIONAL UNION OF HEALTHCARE WORKERS

