

HOSPITAL MEMORIAL DE SANTA ROSA

ACTUALIZACIÓN SOBRE LAS NEGOCIACIONES

23 DE DICIEMBRE DE 2019



PRÓXIMA SESIÓN
DE NEGOCIACIONES

Jueves, 9 de enero
10 a.m. - 3 p.m.

Lugar será
anunciado

!ESTAMOS UNIDOS CONTRA REDUCCIONES INJUSTAS!

En nuestra última sesión de negociaciones el 16 de diciembre, propusimos lenguaje sobre el 121 Sotoyome, la circulación de personal y la subcontratación.

- Los empleados del 121 deben ser nivelados a la misma escala salarial que los empleados del hospital.
- Mantener el límite a la circulación de personal en cuanto antes para los empleados de jornadas de 8 horas y doble para los empleados de jornadas de 12 horas. La circulación entre las instalaciones de hospitalización y ambulatorias debería ser voluntariamente y debería recibir un diferencial de salario.
- Reforzar el lenguaje de nuestro contrato actual para responsabilizar a la administración para que se reúna con nosotros y negocie antes de subcontratar nuestro trabajo por fuera por empleados más baratos.

La administración propuso otra vez su paquete económico lleno de perdidas insultantes:

- Aumentos anuales de 1.75% y mantener la escala actual de señoría que termina a los 21 años con aumentos inconsistentes entre cada nivel.
- Eliminar la opción de salud PPO y reemplazarlo con un HRA y HSA que aumentaría nuestros gastos de bolsillo.
- Disminuir las tasas de acumulación de PTO para los empleados con 10-15 años de servicio, mientras que se aumentan las tasas de acumulación de PTO para los empleados más nuevos y mantener las tasas de acumulación de PTO actuales para los empleados con 15 años o más de servicio.
- No garantías de contribuciones al plan de jubilación.

Con estas propuestas, el SRMH corre el riesgo de perder trabajadores del cuidado valiosos y con experiencia. Nos perjudica a todos tener que constantemente perder o tener bajos niveles de personal y estas propuestas nos hacen sentir irrespetados y subvalorados.

En su más reciente actualización de las negociaciones, el CEO interino Tyler Hedden presenta números distorsionados sobre nuestra propuesta salarial que simplemente no tienen sentido.

Solo pedimos lo que nos merecemos: que nos paguen a un nivel que se mantiene al corriente con el costo de vida en el Condado de Sonoma y que sea competitivo con otros hospitales, tener un seguro de salud económico, tener tiempo libre razonable, de tener un buen plan para cuando nos jubilemos.

Su correo electrónico declara, "Esperamos que el sindicato haga propuestas razonables que nos permita llegar a un acuerdo". ¡Sin embargo, la administración del hospital no esta ofreciendo propuestas razonables!

- Aumentos anuales de 1.75% no son razonables.
- Quitarnos la opción de salud PPO no es razonable.
- Quitarnos las tasas de acumulación de PTO no es razonable.
- Quitarnos la seguridad de nuestra jubilación no es razonable.

Ahora más que nunca es importante que nos presentemos a las negociaciones y que escuchemos nuestras voces. Involucrándonos en las negociaciones estamos demostrando que estamos unidos para un contrato justo y que no aceptaremos que nos quiten beneficios innecesariamente.

NUHW NATIONAL UNION OF
HEALTHCARE WORKERS

Para más información, contáctese con NUHW Organizer
Larry Ligouri a (707) 484-4105 o lligouri@nuhw.org.