

SANTA ROSA MEMORIAL HOSPITAL

\$200 MILLONES EN GANANCIAS + LA ELIMINACIÓN DE BENEFICIOS =
¡ES LA HORA DE IR A LA HUELGA!

¡VOTO DE HUELGA!



El Hospital Memorial de Santa Rosa ha hecho ganancias operativas de \$204 millones para Providence St. Joseph Health desde 2016. Sin embargo, la administración se niega a invertir esas ganancias hacia el cuidado al paciente y en personal con experiencia.

En su lugar, proponen eliminaciones y reducciones insultantes, incluyendo la propuesta contractual de solo **2% en aumentos salariales** que no están al corriente con la inflación, **ningún aumento a la escala salarial**, **reducciones en la tasas de acumulación de PTO**, y restringiendo nuestro acceso al cuidado médico **eliminando el plan de salud PPO y aumentando los gastos que pagamos de nuestros bolsillos**. Consulte el reverso del folleto para una comparación completa de nuestras propuestas.

DETALLES DE LA ELECCIÓN
MIÉRCOLES 12 DE FEBRERO
JUEVES 13 DE FEBRERO
VARIOS LUGARES

Es por ello que nuestro comité de negociaciones electo ha convocado unánimemente el voto de autorización para una huelga de cinco días. Estamos listos para demostrar que estamos unidos por un contrato fuerte y justo.

¡SABEMOS QUE CUANDO LUCHAMOS, GANAMOS!

Regístrese para su jornada de elección con un miembro del equipo de negociaciones o con los organizadores del NUHW
Karissa Tom (415/812-2407 or ktom@nuhw.org) y and Larry Ligouri (707/484-4105 or liligouri@nuhw.org).

NUHW NATIONAL UNION OF
HEALTHCARE WORKERS

SANTA ROSA MEMORIAL HOSPITAL

COMPARACIÓN DE LADO-A-LADO

Aquí esta lo que Providence St. Joseph está proponiendo en respuesta a nuestras propuestas económicas completas:

TEMA	LA ÚLTIMA PROPUESTA DE NUESTRO SINDICATO	LA ÚLTIMA PROPUESTA DE LA ADMINISTRACIÓN
Sueldos	<p>Aumento anual de sueldo de 7%, retroactivo a junio de 2019 cuando se venció nuestro contrato</p> <p>Extender los niveles de señoría hasta los 29 años, con pasos cada dos años por encima de 11</p>	<p>Aumento anual de sueldo de 2% sin aumentos de sueldo retroactivos</p> <p>Mantener los niveles de señoría actuales que terminan a los 21 años</p>
Beneficios de Salud y Bienestar	<p>Plan PPO: Mantener el PPO, el empleado pagaría la diferencia entre las primas actuales de los planes EPO y PPO sin aumento sobre la vigencia del contrato</p> <p>Plan EPO: Cubrir al empleado y sus dependientes cubiertos sin primas y sin aumentos sobre la vigencia del contrato</p>	<p>Eliminar el PPO y mantener el plan EPO. Introducir los planes HRA y HAS con la habilidad de aumentar nuestro costo de primas hasta 10% durante la vigencia del contrato</p> <p>Aumente los costos de las primas del plan EPO hasta un 36% durante la vigencia del contrato</p>
PTO	<p>Aumentar las tasas de acumulación de PTO para todos los empleados dependiendo de los años de servicio</p>	<p>Aumentar las tasas de acumulación de PTO para los empleados con 0-10 años de servicio, pero disminuir las tasas de acumulación de PTO para aquellos con 10- 15 años de servicio. Las tasas de acumulación de PTO se mantendrán igual para aquellos con más de 15 años de servicio</p>
Jubilación	<p>Aumento en las contribuciones a los planes 401(k) y 401(a)</p>	<p>Aumento en la contribución al plan 401(k)</p> <p>La administración quiere mantener el derecho a cambiar las contribuciones para igualar las contribuciones de los empleados no sindicalizados del hospital durante la vigencia del contrato</p>