



# UNITED WE WIN

RNs/Professionals • Service/Techs • Dietary/EVS • Engineering  
1500 of us working together to win improvements for our patients and ourselves.

AUGUST 2023

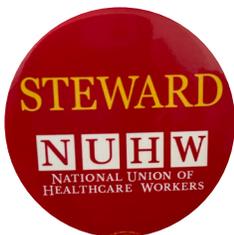


## MEMBER SPOTLIGHT: CYNTHIA TALMICH, Licensed Clinical Social Workers and Steward

I started at Fountain Valley in June 2021. Back then we (RN/Pro workers) were represented by UNAC. At the first union meeting I attended, I asked the representatives why we weren't allowed to go on strike. They got very defensive. They claimed it was because our nurses love what they do and wouldn't want to leave their patients to go on strike. That response didn't satisfy me.

All nurses love their patients; they don't all give up the right to strike. Why had we negotiated away our most powerful weapon? UNAC had made a terrible first impression.

*continued on back*



## RAISES ARE COMING



Service and Tech members: Raises are coming

They should come into effect the **first full pay period following August 24, 2023**. All full-time and part-time employees will receive a **2.5%** increase, and all per-diems will receive a **2%** increase.

Following that increase, any full-time or part-time employees who are still below their appropriate step on the wage scale as indicated by their years of experience as of August 1, 2023, will move to their appropriate step on the wage scale.

If anyone has questions about their appropriate step, contact NUHW Representative London Taylor at [LTaylor@nuhw.org](mailto:LTaylor@nuhw.org).

### CONTRACTUAL WAGE INCREASES:

Full-time and part-time staff:	2.5%
Per-diem workers:	2%

### CONTRACT NEGOTIATIONS

Negotiations are approaching! Our **Compass contract expires on April 30, 2024**, and our **Service and Tech contract expires on May 4, 2024**.

For members covered by these contracts, we will begin preparing for negotiations this upcoming Fall. Please review current Contract language and thinking about any improvements we should propose. All members' voices will be heard!

# KNOW YOUR CONTRACT: BREAK NURSE REQUIREMENT



Our RN/Pro Contract requires that the hospital make reasonable efforts to assign Break Nurses. Section 1145, on pg. 33, states:

a. The Facility will make reasonable efforts to schedule an adequate number of Break Relief RNs so as to provide rest and meal breaks.

b. The Break Relief RN shall not be counted in staffing ratios except when assigned to a patient assignment.

The Break Relief RN shall assume the assignments of the nurses for whom break relief is provided. During any time, the Break Relief RN is not providing breaks, he or she may be

assigned to other resource duties, e.g., chart audits, discharge phone calls, and other activities to support RNs with direct patient care assignments. If required by patient care needs, the Break Relief RN may be given a patient assignment.

It is important that we hold the hospital accountable. If you feel the hospital is not making reasonable efforts to schedule an adequate number of Break Relief RNs, let us know by emailing London Taylor at [LTaylor@NUHW.org](mailto:LTaylor@NUHW.org). For example, if your department is regularly skipping rest and meal breaks, then there are not enough Break Relief RNs. Let's work together to enforce our contract!

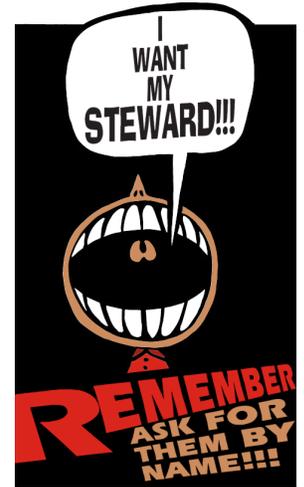
## READ OUR CONTRACT

Review our agreement at:  
[NUHW.ORG/FVRNPROS-CONTRACT](http://NUHW.ORG/FVRNPROS-CONTRACT)

## OUR WEINGARTEN RIGHTS

One big advantage to being a member of a union is that you have the right to have a representative present with you during an investigatory meeting. This is referred to as Weingarten Rights.

Management is not required to inform you of this right — you must ask for it. If you are pulled into a meeting with management and you're worried it may lead to discipline, you should say the following:



"I request to have a Union representative present on my behalf during the meeting because I believe it may lead to disciplinary action being taken against me. If I am denied my right to have a Union representative present, I will refuse to answer accusatory questions and any I believe may lead to discipline."

Once you have invoked your Weingarten rights, management cannot conduct any type of investigation that could lead to discipline without you having a representative present. That representative could be your Steward or an Organizer.

Remember, you must invoke this right. If you think a conversation with management may lead to discipline, be sure to raise your Weingarten Rights.

## MEMBER SPOTLIGHT CYNTHIA TALMICH

continued from front

We were ready for a change. While I wasn't part of the Organizing Committee that brought NUHW into the hospital, once I heard what was going on I immediately reached out to Barbara Lewis. I asked her, how can I help NUHW win the election? I was so over UNAC.

NUHW won the election, and I joined the bargaining team. I was involved throughout that whole process. It

was exhausting. After we were done, I was pretty burnout and had no intention of becoming a Steward.

But I was nominated, and I accepted. I accepted because my colleagues said that if I didn't step up, they didn't know who would. I accepted because, even though it's a lot of work and a big commitment, I feel an obligation to my colleagues and I don't want to let them down.



NUHW GEAR  
[NUHW.org/store](http://NUHW.org/store)



ONLINE CE  
[NUHW.org/CE](http://NUHW.org/CE)



NUHW NEWS  
[NUHW.org/pulse](http://NUHW.org/pulse)





# UNIDOS GANAMOS

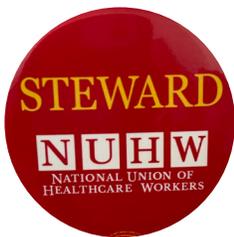
RNs/Professionals • Service/Techs • Dietary/EVS • Engineering  
1500 de nosotros trabajamos en conjunto para conseguir mejoras  
para nuestros pacientes y nosotros mismos.

AGOSTO DE 2023



## NUESTROS MIEMBROS: CYNTHIA TALMICH, Trabajadora Social Clínica con Licencia y Delegada

Empecé a trabajar en Fountain Valley en junio de 2021. En ese entonces, nosotros (los trabajadores de RN/Pro) estábamos representados por UNAC. En la primera reunión sindical a la que asistí, pregunté a los representantes por qué no se nos permitía ir a la huelga. Se pusieron muy a la defensiva. Afirmaron que era porque nuestras enfermeras aman lo que hacen y no querían dejar a sus pacientes para ir a la huelga. Esa respuesta no me satisfizo. Todas las enfermeras aman a sus pacientes; no todas renuncian al derecho de huelga. ¿Por qué habíamos entregado nuestra arma más poderosa?



continúa atrás

## SE VIENEN AUMENTOS



Miembros de la unidad de Service & Tech: se acercan los aumentos.

Estas alzas salariales deberían entrar en vigencia el **primer período de pago completo posterior al 24 de agosto de 2023**. Todos los empleados de tiempo completo y medio tiempo recibirán un aumento del 2.5% y todos los trabajadores de por día (per diem) recibirán un aumento del 2%.

Después de este aumento, cualquier empleado de tiempo completo o medio tiempo que todavía esté por debajo de su escala salarial de acuerdo con sus años de experiencia hasta el 1 de agosto de 2023, pasará a su escalón correspondiente en la escala salarial.

Si alguien tiene preguntas sobre su escalón correspondiente, puede contactar al Representante de NUHW London Taylor en [LTaylor@nuhw.org](mailto:LTaylor@nuhw.org).

### AUMENTOS SALARIALES CONTRACTUALES:

Empleados de tiempo completo y medio tiempo:  
2.5%

Empleados de por día:  
2%

### NEGOCIACIONES DEL CONTRATO

Se acercan las negociaciones del contrato! Nuestro contrato con Compass termina el 30 de abril de 2024, y el contrato de Tech finaliza el 4 de mayo de 2024.

Para miembros que sean parte de estos contratos, empezaremos a prepararnos para las negociaciones este otoño. Revisa el contrato actual y piensa en las mejoras que deberíamos proponer. ¡Es el momento de levantar la voz por lo que quieres!

# CONOCE NUESTRO CONTRATO:

## EL EQUISITO DE ENFERMERAS DE DESCANSO



El contrato de la unidad de RNs/Pros requiere que el hospital haga esfuerzos razonables para asignar enfermeras de descanso. La Sección 1145, en la pág. 33, establece:

a. El hospital hará esfuerzos razonables para programar una cantidad adecuada de enfermeras de relevo para proporcionar descansos y horas de almuerzo.

b. La enfermera de relevo no se contará en las proporciones de personal, excepto cuando se le asigne un paciente. La enfermera de relevo asumirá las asignaciones de las enfermeras para quienes se proporciona el relevo de descanso. Cuando la enfermera de relevo no este proporcionando relevos de descanso, puede ser asignada a otras funciones, por ejemplo, auditorías de expedientes, llamadas telefónicas para dar alta a pacientes y otras actividades de apoyo a las enfermeras que estén atendiendo pacientes. Si lo requieren las necesidades de atención del paciente, se le puede asignar un paciente a la enfermera de relevo.

Es importante que hagamos responsable al hospital. Si crees que no están haciendo esfuerzos razonables para programar una cantidad adecuada de enfermeras de relevo, envía un correo electrónico a London Taylor a [LTaylor@NUHW.org](mailto:LTaylor@NUHW.org). Por ejemplo, si tu departamento se salta regularmente los descansos y las pausas para comer, entonces no hay suficientes enfermeras de relevo. ¡Trabajemos juntos para hacer cumplir nuestro contrato!

### LEE NUESTRO CONTRATO

[NUHW.ORG/FVRNPROS-CONTRACT](http://NUHW.ORG/FVRNPROS-CONTRACT)

## LOS DERECHOS WEINGARTEN

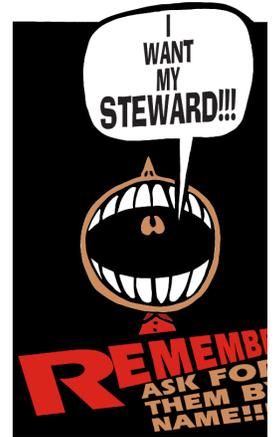
Una de las ventajas de ser miembro de un sindicato es que tienes el derecho de tener a un representante junto a ti durante una reunión investigativa. A eso se le conoce como Derechos Weingarten.

La gerencia no tiene obligación de informarte sobre este derecho - debes solicitarlo. Si la gerencia te llama para una reunión y te preocupa que pueda llevar a la disciplina, debes decir lo siguiente:

“Pido que haya un representante sindical presente durante la reunión porque creo que puede conducir a sanción disciplinaria en contra mía. Si me niegan mi derecho a tener un representante sindical presente, me niego a responder preguntas acusatorias y cualquier otras que considere pueden llevar a la disciplina”.

Una vez que hayas invocado tus derechos Weingarten, la gerencia no puede realizar ningún tipo de investigación que pueda conducir a medidas disciplinarias sin que esté presente un representante sindical. Ese representante podría ser tu delegado o un organizador.

Recuerda, debes invocar este derecho. Si crees que una conversación con la gerencia puede llevar a la disciplina, asegúrate de invocar los Derechos Weingarten.



### NUESTROS MIEMBROS CYNTHIA TALMICH

viene del frente

La primera impresión de UNAC fue terrible.

Estábamos listos para un cambio. Si bien no formé parte del Comité Organizador que llevó a NUHW al hospital, una vez que escuché lo que estaba sucediendo, contacté de inmediato a Barbara Lewis. Le pregunté, ¿cómo puedo ayudar a NUHW a ganar las elecciones? Estaba tan cansada de lidiar con UNAC.

NUHW ganó la elección y me uní al equipo de

negociación. Estuve involucrada durante todo ese proceso. Era agotador. Después de que terminamos, estaba bastante cansada y no tenía intención de convertirme en un delegado. Sin embargo, me nominaron y acepté. Acepté porque mis compañeros decían que si yo no me hacía cargo, no sabían quién lo haría. Acepté porque, aunque es mucho trabajo y un gran compromiso, siento una obligación con mis compañeros y no quiero defraudarlos.



NUHW GEAR  
[NUHW.org/store](http://NUHW.org/store)



ONLINE CE  
[NUHW.org/CE](http://NUHW.org/CE)



NUHW NEWS  
[NUHW.org/pulse](http://NUHW.org/pulse)

