



# NUHW NEWS AND VIEWS

Kindred Hospital Brea • Kindred Hospital Westminster

**MAYO DE 2022**



## NUESTROS MIEMBROS CHRIS MALONZO

En su trabajo como terapeuta respiratorio en el Hospital Kindred de Westminster, como miembro del equipo de negociación, y también como un amante de la naturaleza y la fotografía, Christopher Malonzo valora la preparación.

Él pasa mucho de su tiempo libre yendo a acampar a destinos remotos con su camioneta, y tomando fotos y retratos para todo tipo de eventos.

“Me encanta tomar fotos”, dijo Chris. “Y me encanta la naturaleza. Cuando no estoy trabajando, estoy tomando fotos o yendo a acampar”.

Ambas tareas, indica, requieren preparación — asegurándose de tener todo el equipo que necesita para ir de campo o que la luz sea apropiada para tomar una bella fotografía.

*continúa atrás*



## MAYO: SUBEN LOS SALARIOS

Los cheques de paga de los miembros de Brea y Westminster traen algo extra.

*continúa atrás*

## NO PERMITAS LAS CANCELACIONES FUERA DE ORDEN

Nuestro contrato nos protege cuando Kindred intenta cancelarnos fuera de orden, ya que no deberíamos enfrentar cancelaciones antes que los empleados viajeros o de un registro. El hospital debe seguir un proceso de cancelación ya establecido.

Si crees que te han cancelado fuera de orden, pídele a tu supervisor que te provea una lista de cancelaciones. Si confirmas que hubo algo indebido, presenta una queja.

Una queja (*grievance*) es un reclamo formal de un empleado de que la gerencia ha violado sus derechos o los de un grupo, según lo establece nuestro contrato o la ley.

Recuerda: toda queja es un reclamo pero no todo reclamo es una queja.

Aunque una situación en el trabajo puede hacerte sentir mal o incómodo, eso no significa necesariamente que alcance el nivel de una queja.

Para determinar si se trata de una queja, hazte estas preguntas:

- ¿Se ha violado el contrato?
- ¿Se ha violado una práctica anterior?

*continúa atrás*

Para obtener más información, comunícate con tu organizador de NUHW

SAN DIEGO & WESTMINSTER: Isacc Ramirez Perez al (626) 391-8224 o iramirezperez@nuhw.org

BREA: Sebastian Velazquez al (323) 470-9545 o svelazquez@nuhw.org

## AUMENTOS DE SALARIO

*viene del frente*

Empezando en mayo, los trabajadores de tiempo completo y medio tiempo reciben un aumento de salario de 1.5 por ciento. Esta alza completa el incremento anual de 4.5 por ciento que era parte de nuestro contrato actual.

Los trabajadores de por día reciben un alza de 1.25 por ciento que completa el aumento salarial anual de 2.5 por ciento que se incluyó en nuestro acuerdo colectivo.

Todos los empleados elegibles deben ver un ajuste en su salario para el 10 de mayo, con paga retroactiva al 1 de abril.

Para ser elegibles para estos aumentos, los empleados deben haber tenido seis meses de servicio al 1 de abril.

*NOTA: Estamos en medio de la negociación de un nuevo contrato y todos son bienvenidos y se les anima a asistir a todas las reuniones. Para obtener más información, comunícate con un miembro del Comité de Negociación o el representante de NUHW.*



**NUHW GEAR**  
[NUHW.org/store](https://www.nuhw.org/store)



**ONLINE CE**  
[NUHW.org/CE](https://www.nuhw.org/CE)



**NUHW NEWS**  
[NUHW.org/pulse](https://www.nuhw.org/pulse)



## CANCELACIONES

*viene del frente*

- ¿Se ha violado alguna ley?
- ¿Te han tratado injustamente, diferente a cómo se trata a otros empleados?
- ¿La gerencia está violando sus propias políticas y procedimientos escritos?

Si respondes “sí” a cualquiera de estas preguntas, es probable que puedas presentar una queja.

Con cualquier queja, la parte que presenta el reclamo debe probar el agravio. Si presentamos una queja por una violación de contrato, el sindicato debe probar que hay una violación de los estatutos del convenio. Si se una queja por disciplina, es el empleador el que debe probar que el empleado violó las reglas de comportamiento.



## NUESTROS MIEMBROS CHRIS MALONZO

*viene del frente*

Chris aplica ese mismo sentido de preparación mientras ayuda a negociar un nuevo contrato con sus compañeros de Westminster y Brea.

La negociación de un contrato siempre trae sus propios desafíos, pero conocer el proceso y los obstáculos que pueden aparecer ayuda a que las cosas sigan adelante.

Esa es una experiencia valiosa que Chris ofrece a sus compañeros, ya que previamente trabajó en el West Anaheim Medical Center y lideró a sus compañeros para unirse con NUHW y conseguir su primer contrato.

“Quería venir y ayudar. Si estamos unidos, somos mucho más fuertes de lo que creemos que somos”, dice acerca de combinar esfuerzos y negociar un nuevo acuerdo con los hospitales Brea y Westminster. “Quiero que mis compañeros reciban los salarios que se merecen. No quiero que algunos de mis compañeros se vayan”.

Chris dice que a menudo escucha que compañeros de trabajo se van a trabajar a otros hospitales donde les pagan más y quiere que Kindred retenga a estos trabajadores de salud experimentados y que no se ponga en riesgo el cuidado de los pacientes.

También señala que le explica a sus compañeros que negociar un contrato “puede ser un proceso largo, pero que realmente vale la pena”.

“Les digo ‘miren lo que hicimos en West Anaheim. Nadie pensó que llevaríamos al sindicato allí’ y cuando conseguimos nuestro contrato, aumentó la seguridad del paciente y aumentaron los salarios”, dice Chris, señalando que se puede conseguir lo mismo en este nuevo acuerdo colectivo.

“Les digo que tenemos la oportunidad de mejorar este lugar y las condiciones de trabajo para todos”, dice. “Me siento muy bien de cómo van las negociaciones. Esta es nuestra oportunidad para que la gerencia de Kindred escuche nuestras preocupaciones, nuestras historias y luchemos por lo que queremos”.