



NUHW NEWS AND VIEWS

Petaluma Valley Hospital

SEPTEMBER 2022



STEWARD SPOTLIGHT DOLORES DE LOZA

Growing up, Lab Tech Dolores de Loza admits she often kept quiet about things she didn't see as fair.

"But there comes a time when you get tired and you have to fight for what you want," she says. "We need to say what we think and defend ourselves."

That moment came for her when she began working at Petaluma Valley Hospital about seven years ago, when she found that management sometimes didn't respect her or her coworkers' seniority, refused to grant PTO for no valid reason, or acted with favoritism towards some employees.

"I like for things to be honest and fair," she says. "It really bothers me when something is unjust."

To bring fairness to her department and the hospital,

continued on back



PROVIDENCE TO PAY PENALTIES FOR PAYROLL ERRORS

Since July 8, hundreds of us across the hospital have experienced pay issues. In response, stewards in NorCal and SoCal Providence hospitals filed class action grievances about these pay errors. In those grievances, and at our subsequent press conference and informational picket with Santa Rosa Memorial Hospital nurses, we demanded the hospital fix the errors, follow our contract, and award penalty pay to everyone affected by these errors.

After two months of fighting, we're excited to say: we've won!

continued on back

KNOW YOUR CONTRACT: PER DIEM AVAILABILITY REQUIREMENTS

The most tangible difference between a union and a non-union worker is the contract, which describes in the clearest possible terms what is the understanding between employer and employee. The great majority of workers in the United States don't have the "luxury" of making sure the law and their rights are fully respected.

A contract is as good as we as an organization can make it. We do this by being engaged and participating in union activities and by knowing

continued on back

PAYROLL ERRORS

continued from front

On September 1, Providence management announced they'd be paying penalties to everyone with incorrect pays.

There are two types of penalties: a flat amount depending on how many pay periods the pay was late, plus a 25 percent bonus for all late pay. Providence also said they'd issue corrections to pay errors within 24 hours.

This victory is a clear result of all of us continuing to speak up and take action together.

However, this victory doesn't mean we're done. There are still many ongoing pay errors, and we are all going to advance our grievances until we know the hospital has corrected all errors.

We are going to continue to stand together and call out Providence's greed until they fix our pay, respect our rights, and safely staff our hospital!

Let's stay united as we fight for our rights.



NUHW GEAR
NUHW.org/store



ONLINE CE
NUHW.org/CE



NUHW NEWS
NUHW.org/pulse



and understanding our agreement.

CAUTION: an employer may try to ignore or bend the contract. In other cases, the agreement may contain a 'gray area' that employers will try to exploit to their advantage. In these cases, we should first follow the path the contract indicates, but we should be ready to look at other options.

At PVH, one recurrent problem is the availability requirement for Per Diem or Relief Employees. Article 8 of our contract that details "Categories of Employees", defines Relief Employees in section 2: "*Relief Employees are employed for the purpose of covering shifts that have not been filled by full-time or part-time employees...*"

And regarding availability, using an 8-hour shift as an example, section 2i explains: "*A Relief Employee working eight (8) hour shifts must provide availability for a minimum of sixteen (16) shifts per month, of which at least eight (8) must be weekend shifts.*"

Some PVH managers want to interpret "shifts" to mean "days," a complete distortion of the article with major negative implications for workers. A day normally has a minimum of three shifts, and in some departments there could be more. This means workers can satisfy their availability requirements in much fewer than 16 days.

This issue came up in a grievance in the Admitting Department this year. HR agreed to recognize what they called "shift zones," as opposed to just shifts. There could be more than one shift in one of the three shift zones: day, evening and NOC. The matter is currently up for arbitration, a process that's taken way too long, but which workers are committed to see through until they win.

OUR CONTRACT

To review our contract booklet, visit NUHW.ORG/PVHCONTRACT2020-2024

STEWARD SPOTLIGHT DOLORES DE LOZA

continued from front

Dolores became a union steward in 2020. It's a role she cherishes and is proud of.

"I like to be able to help others, even if management consider me a 'metiche' (nosy)," she says.

Dolores is always willing to help coworkers, especially those from housekeeping, where her bilingual skills come in very handy. "Sometimes they want to take advantage of them simply because they don't speak English," she says. "I'm always going to get involved if they're mistreated," she emphasizes.

Involvement is also what she



Dolores became a steward because she likes helping her coworkers.

preaches among coworkers when it comes to the power of the union.

"What I like about the union is that we're all a team and try to help each other," she says. "A lot of people are afraid of the hospital and are afraid to defend themselves. I explain to them that there are rules that everyone must follow. And if we all help each other, we'll be OK and it's going to benefit us all."



NUHW NEWS AND VIEWS

Petaluma Valley Hospital

SEPTIEMBRE DE 2022



NUESTROS DELEGADOS DOLORES DE LOZA

Mientras crecía, la técnico de laboratorio Dolores de Loza admite que a menudo guardaba silencio sobre las cosas que no consideraba justas.

“Hasta que llega el día que te cansas y dices hay que luchar por lo que uno quiere y para eso tenemos boca, para decir lo que pensamos y defendernos”, dice.

Ese momento le llegó cuando comenzó a trabajar en Petaluma Valley Hospital hace unos siete años y descubrió que la gerencia a veces no respetaba su señoría ni la de sus compañeros de trabajo, se negaba a otorgar PTO sin razón válida o actuaba con favoritismo hacia algunos empleados. “Me gusta que todo sea justo y honesto. Cuando algo va mal me molesta,” añade.

Para traer justicia a su departamento y al hospital,

continúa al reverso



PROVIDENCE PAGARÁ MULTAS POR ERRORES EN CHEQUES DE PAGA

Desde el 8 de julio, cientos de miembros de NUHW han sufrido problemas de pago. En respuesta, delegados del Sur y Norte de California presentaron agravios colectivos en base a estos errores de pago. En esos agravios, y en nuestra conferencia de prensa y piquete informativo junto con las enfermeras del Hospital Memorial Santa Rosa, exigimos que el hospital corrigiera estos errores, cumpliera con nuestro contrato, y compensara a todos los trabajadores afectados por estos errores.

Estamos emocionados de anunciar que: ¡Ganamos!

continúa al reverso

CONOCE TU CONTRATO: REQUISITOS DE DISPONIBILIDAD DE LOS TRABAJADORES DE POR DÍA

La diferencia más tangible entre un trabajador sindicalizado y no sindicalizado es el contrato, que describe en los términos más claros posibles el acuerdo entre empleador y empleado. La gran mayoría de los trabajadores en los Estados Unidos no tienen el “lujo” de asegurarse de que la ley y sus derechos se respeten plenamente.

Un contrato es tan bueno como nosotros, como organización, lo hacemos. Hacemos esto comprometiéndonos y participando en actividades sindicales, y conociendo y entendiendo nuestro acuerdo.

continúa al reverso

ERRORES DE PAGA

viene del frente

El 1 de septiembre, la gerencia de Providence anunció que pagaría multas a todas las personas con pagos incorrectos.

Hay dos tipos de multas: una cantidad fija que depende de cuántos períodos de pago se atrasó, más un bono del 25 por ciento por todos los pagos atrasados. También dijeron que emitirían correcciones para pagar errores dentro de las 24 horas.

Esta victoria es un claro resultado de que todos seguimos hablando y actuando juntos.

Sin embargo, esta victoria no significa que hayamos terminado. Todavía hay muchos errores de pago en curso, y todos vamos a presentar nuestras quejas hasta que sepamos que el hospital ha corregido todos los errores.

¡Vamos a continuar unidos y denunciando la codicia de Providence hasta que arreglen nuestro salario, respeten nuestros derechos y proporcionen suficiente personal a nuestro hospital!

Un empleador puede tratar de ignorar o cambiar el contrato. En otros casos, el acuerdo puede contener una “zona gris” que los empleadores intentarán explotar en su beneficio. En estos casos, primero debemos seguir el camino que indica el contrato, pero debemos estar preparados para ver otras opciones.

NUESTRO CONTRATO

Para revisar nuestro contrato, visita NUHW.ORG/PVHCONTRACT2020-2024

En PVH, un problema recurrente es el requisito de disponibilidad de los trabajadores por día o los empleados de relevo. El Artículo 8 de nuestro contrato, “Categorías de Empleados”, define a los Empleados de Relevo en la sección 2: “*Los Empleados de Relevo son empleados con el propósito de cubrir turnos que no han sido cubiertos por empleados a tiempo completo o parcial...*”

Y con respecto a la disponibilidad, usando un turno de 8 horas como ejemplo, la sección 2i explica: “*Un Empleado de Relevo que trabaje en turnos de ocho (8) horas debe proporcionar disponibilidad para un mínimo de dieciséis (16) turnos por mes, de los cuales al menos ocho (8) deben ser turnos de fin de semana.*”

Algunos gerentes de PVH quieren interpretar “turnos” en el sentido de “días”, una distorsión del artículo con implicaciones negativas para los trabajadores. Un día tiene un mínimo de tres turnos (algunos departamentos pueden tener más). Esto significa que los trabajadores pueden satisfacer sus requisitos de disponibilidad en menos de 16 días.

Este problema surgió en una queja en el Departamento de Admisiones este año. El Departamento de Recursos Humanos acordó reconocer lo que llamaron “zonas de turno”. Puede haber más de un turno en una de las tres zonas de turno: diurno, vespertino y nocturno. Actualmente, el asunto está sujeto a arbitraje, un proceso que ha tomado demasiado tiempo, pero que los trabajadores están comprometidos a seguir hasta que ganen.

NUESTROS DELEGADOS DOLORES DE LOZA

viene del frente

Dolores se convirtió en delegada sindical en 2020. Es un cargo que aprecia y del que se enorgullece.

“Me gusta poder ayudar a los demás, aunque luego los patrones me dicen que yo ando de metiche”.

Dolores siempre está dispuesta a ayudar a sus compañeros de trabajo, especialmente a los de la limpieza, donde sus habilidades bilingües son muy útiles. “Muchos de mis compañeros de limpieza no hablan inglés y siempre los quieren tratar mal. Y vienen y me dicen ‘ven ayúdame con esto. Para que yo les traduzca en inglés’, cuenta. “Yo

siempre me voy a meter porque sé que están haciendo mal con ellos”.

La participación es también lo que predica entre sus compañeros de trabajo cuando se trata del poder del sindicato.

“Lo que me gusta del sindicato es que entre todos seamos un equipo y tratemos de ayudarnos unos a otros todo el tiempo”, dice. “Mucha gente le tiene miedo al hospital, tienen miedo de defenderse. Les explico que hay reglas que todos debemos seguir. Si entre todos nos apoyamos, todos vamos a estar bien. Es por el bien de todos”.



NUHW GEAR
NUHW.org/store



ONLINE CE
NUHW.org/CE



NUHW NEWS
NUHW.org/pulse

