



NOTICIAS DE NUHW

Petaluma Valley • Santa Rosa Valley Memorial • Queen of the Valley
• Providence St. Joseph y Redwood Memorial Hospitals

ABRIL DE 2023

TRABAJADORES DE HOSPICIOS DE PROVIDENCE SE UNEN A NUESTRO SINDICATO

Los trabajadores de las instalaciones afiliadas a Providence St. Joseph Health Hospice en el condado de Sonoma votaron abrumadoramente el 9 de febrero para unirse a NUHW, culminando una campaña de organización que comenzó después de que Providence despidió a unos 15 de sus colegas.

Para las 131 enfermeras registradas, trabajadores sociales, asistentes de salud en el hogar y capellanes que se unieron a NUHW, la compra de Memorial Hospice, Hospice of Petaluma y North County Hospice por parte de Providence en 2017 los ha dejado luchando para preservar una cultura que prioriza al paciente y que convirtió a los hospicios entre los mejor valorados del país.

“Providence nos ha quitado bastante. Y no se van a salir con la suya”, dijo Aidee García, asistente de salud en el hogar que ha trabajado en Memorial Hospice of Santa Rosa durante seis años. “Unirme al sindicato es proteger a mi familia y nuestra cultura laboral, y proteger a nuestros pacientes, esas personas pobres y vulnerables que no tienen una voz”.



Los miembros de Petaluma Valley Hospital protestan en contra del cierre del centro de maternidad

Los miembros de NUHW en Petaluma Valley Hospital se unieron a sus colegas enfermeras el 15 de febrero en una manifestación para evitar el cierre del centro de maternidad del hospital. Luego asistimos a una reunión del Distrito de Atención Médica de Petaluma donde los miembros de la junta le dejaron claro a los ejecutivos de Providence que se oponen al cierre del recinto. “Mi confianza se esfumó, no puedo confiar en ustedes”, le dijo el miembro de la junta Cheryl Negrin a la ejecutiva de Providence, Lauren Driscoll, durante la reunión pública.

Providence tiene \$10 billones en reservas de efectivo y ha obtenido una ganancia neta de \$1.38 millones en Petaluma Valley desde que compró el hospital a principios de 2021, según informes presentados ante el estado.

Los trabajadores continuarán sus esfuerzos para que Providence cumpla su acuerdo de mantener abierto el centro de maternidad al menos hasta 2025. ¡Apunta la cámara de tu teléfono al código QR adjunto y firma nuestra petición para exigir a Providence que mantenga abierto el centro de maternidad!



Técnico quirúrgicos de Queen of the Valley luchan por una mejor dotación de personal

La dotación de técnicos quirúrgicos era tan grave en el hospital Queen of the Valley que en un momento solo había tres para todo el hospital. Estaban trabajando una cantidad increíble de horas, incluidas las horas de guardia; a veces solo dormían un par de horas antes de regresar al trabajo.

Frustrado con la situación, el ahora delegado del departamento notificó al CEO y a Recursos Humanos que todos estaban buscando nuevos empleos y que el hospital pronto se quedaría sin técnicos quirúrgicos si las cosas no cambiaban.

Tras reunirse con el CEO para buscar una solución, a los técnicos quirúrgicos se les ofreció un aumento, bonos de retención y el compromiso de que los niveles de personal vuelvan a la normalidad.

QUEEN OF THE VALLEY ASISTENTES DE ENFERMERAS MARCHAN CONTRA EL JEFE

Después de casi un año de que les prometieron la oportunidad de negociar un escalafón clínico, las auxiliares de enfermería marcharon contra la Jefa de Enfermería, donde le entregaron una carta y tuvieron una reunión para expresar su frustración. Poco después, se les dieron dos nuevas descripciones de trabajo como parte de una escala clínica, que ahora estamos negociando.



NUESTRO CONTRATO: El trabajo de fin de semana

Nuestro contrato incluye lenguaje sobre trabajar los fines de semana. Aunque seas un empleado "variable", a menos que hayas sido contratado específicamente para trabajar los fines de semana, debes tener libre cada dos fines de semana. "Variable" significa que no tienes un turno fijo (matutino, vespertino, noche). Nuestro contrato dice: "Un fin de semana se define como dos (2) días de trabajo, que son sábado y domingo para los turnos diurno y vespertino y viernes y sábado para el turno nocturno. Los empleados estarán libres cada dos fines de semana, excepto los Empleados que ocupan puestos que normalmente incluyen trabajar todos los fines de semana o los Empleados que eligen por escrito trabajar turnos adicionales de fin de semana. Nada en esta Sección prohibirá que un departamento cree un horario que permita fines de semana libres adicionales, siempre que dicho horario satisfaga las necesidades de personal, no comprometa la atención del paciente y no viole ninguna otra Sección de este Acuerdo".

PETALUMA VALLEY

Cambios en la disponibilidad de trabajadores de por día a mitad de contrato

Los requisitos de los trabajadores de por día en PVH se redujeron a la mitad solo unos días antes del arbitraje. Nuestro sindicato se opuso a que PVH llegara a un acuerdo sobre nuevos requisitos de estos empleados que fueran más prácticos para el horario. Mira a continuación los cambios en el lenguaje:

LENGUAJE ANTERIOR	LENGUAJE NUEVO
<p>I. 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.</p> <p>II. Un empleado de relevo que trabaje en turnos de diez (10) horas debe proporcionar disponibilidad para un mínimo de doce (12) turnos por mes, de los cuales al menos seis (6) deben ser turnos de fin de semana.</p> <p>III. Un empleado de relevo que trabaje en turnos de doce (12) horas debe proporcionar disponibilidad para un mínimo de diez (10) turnos por mes, de los cuales al menos cinco (5) deben ser turnos de fin de semana.</p>	<p>I. Cuatro (4) turnos de fin de semana durante dos (2) fines de semana cada mes; o cinco (5) turnos de fin de semana durante tres (3) fines de semana por horario de 6 semanas.</p> <p>II. Cuatro (4) turnos de lunes a viernes por mes; o seis (6) turnos de lunes a viernes por horario de 6 semanas.</p> <p>III. Disponibilidad mínima total de ocho (8) turnos por mes; u once (11) turnos por horario de 6 semanas.</p> <p><i>*Los empleados de relevo solo pueden proporcionar disponibilidad para las zonas de turno para las que fueron contratados</i></p>



NUHW GEAR
NUHW.org/store



ONLINE CE
NUHW.org/CE



NUHW NEWS
NUHW.org/pulse



NUESTROS DELEGADOS: RUBALIT (RUBY) SIERRA

Rubalit “Ruby” Sierra, técnico quirúrgico en St. Joseph Hospital, está muy orientada a la familia con quienes se reúne todos los fines de semana para hacer una carne asada o comer juntos.

La madre de dos niños también ve a sus compañeros de trabajo como familia.

A principios de 2021, Ruby se cambió a su departamento actual y notó que el hospital estaba violando el contrato sindical al enviar a sus compañeros de trabajo a casa cuando el trabajo disminuía o no respetaba las reglas de señorita.

Ella se convirtió en delegada para unirse con sus compañeros de trabajo y hacer cumplir nuestro contrato sindical. Uno de sus principales logros fue conseguir el pago retroactivo para una compañera de trabajo que asumió un papel de líder sin el pago adicional garantizado por nuestro convenio colectivo.



“Presentamos una queja y la compensaron por trabajar todas esas horas”, dijo Ruby. “Me dio mucho gusto de que se sintiera apoyada y que fuera compensada por trabajar tan duro”.

Su trabajo como delegada también le ha valido el respeto de su nueva gerente, quien buscó la ayuda de Ruby para elaborar un nuevo horario de trabajo de 12 horas. “Mi gerente ha sido muy buena al pedirme que me asegure de que cumplamos con el contrato sindical”, dijo. “Le he demostrado que todo lo que queremos es asegurarnos de que las cosas sean justas”.

Y la justicia es lo que ella siempre busca. “Si ves algo que no está bien, tienes que decirlo. Se trata de ser justos. Si ves que algo no es justo y no hablas, eres igual de culpable”.



LOS RTs DEL CONDADO HUMBOLDT GANAN UN BONO DE TURNO ADICIONAL

Después de ser excluidos del bono de turno adicional más reciente, los terapeutas respiratorios (RT) se cansaron. Tras circular una petición que obtuvo cientos de firmas en todo el hospital, se reunieron con Recursos Humanos y exigieron que el hospital también incluyera a RT que trabajen turnos adicionales.

Pero esto no se trata solo de los RT; es el hecho de que el hospital continúa seleccionando y eligiendo a quién reconocerá y quién no. Debemos hacer frente a estas incoherencias. ¡Todos trabajamos duro y merecemos ser compensados por nuestras contribuciones por igual!

CONDADO HUMBOLDT

Técnicos de MRI detienen cambio en sus condiciones de trabajo

Como sindicato, tenemos derecho a negociar sobre cualquier/todos los cambios laborales. ¿Qué es un cambio en las condiciones de trabajo? A fines de febrero, la gerencia le dijo a los técnicos de MRI que tenían que inscribirse para los turnos de guardia después de las 11 p.m.

Los técnicos de resonancia magnética inmediatamente exigieron detener el cambio hasta que pudiéramos reunirnos con el hospital y explicar por qué era una idea terrible. Específicamente, no ha habido suficiente personal para apoyar horas adicionales de guardia. Después de la reunión y las conversaciones con el director, se detuvo el cambio y la gerencia acordó contratar a dos técnicos adicionales para la cobertura nocturna, eliminando la necesidad de obligar a los técnicos actuales a atender llamadas nocturnas.

Cuando tu y tus compañeros de trabajo enfrenten cambios en sus condiciones de trabajo, tienen derecho a negociarlo!

¡Trabajadores de Tarzana ganan un nuevo contrato!

En enero, después de autorizar una huelga de cinco días, los miembros de Providence Cedars-Sinai Tarzana Medical Center en el sur de California ganaron un nuevo contrato que incluye aumentos significativos de salarios (en promedio, más del 40% durante los cuatro años del acuerdo), una prohibición de subcontratación más estricta, requisitos de tiempo en el anuncio/llenado de puestos vacantes, y más.

El próximo año, negociaremos un nuevo contrato con todos nuestros hospitales Providence del norte de California buscando mejorar nuestra paga, beneficios y condiciones de trabajo.

